

## **CONSTRUCCIONES IDENTITARIAS DE TRABAJADORES DEL PROGRAMA ARGENTINA TRABAJA.**

**Autor:** Martínez Ramírez, Fermín

**DNI:** 32998751

**Correo electrónico:** ferminmr14@gmail.com

**Institución:** Facultad de Periodismo y Comunicación Social. UNLP.

**Área temática:** Sujetos, identidades y culturas.

**Palabras Clave (3):** Identidades colectivas – Argentina Trabaja – precariedad

### **RESUMEN:**

En este trabajo analizaremos las construcciones identitarias que circulan en cooperativas del programa Argentina Trabaja ubicadas en las localidades de Ensenada, Berisso y La Plata. A partir de un trabajo de campo que incluyó entrevistas con los trabajadores y la observación del funcionamiento habitual de las organizaciones, buscaremos aproximarnos a las identidades colectivas que tienen lugar en estos espacios y que forman parte de los referenciales con que se identifican los cooperativistas. A su vez, nos proponemos reconocer cuáles son los procesos de disputa y poder por consolidar la hegemonía del reconocimiento y la cristalización de las configuraciones identitarias del Nosotros y de los Otros.

Nos proponemos reflexionar en torno a los procesos que se desatan a partir de la participación de los trabajadores dentro de este programa, la cual implica una interpelación a sus propias identificaciones por cuanto son introducidos en nuevo contexto histórico, con nuevos sujetos que se disponen como pares con los cuáles identificarse y/o como otros con los cuales establecer nuevas distinciones. Nuevas miradas que operan sobre las construcciones identitarias y nuevos dispositivos que proyectan en cada trabajador las expectativas modeladas en el marco de un programa de empleo. Estos procesos se dan de forma transversal en las cooperativas del Argentina Trabaja como resultado de la propia estructuración del programa, independientemente de las particularidades que cada unidad de trabajo posea, en el marco de unas relaciones laborales caracterizadas por su precariedad.

## **CONSTRUCCIONES IDENTITARIAS DE LOS TRABAJADORES DE COOPERATIVAS DEL PROGRAMA ARGENTINA TRABAJA EN BERISSO, ENSENADA Y LA PLATA**

Esta ponencia se propone analizar las construcciones identitarias de trabajadores que integran diferentes cooperativas creadas en el marco del programa Argentina Trabaja (AT). Este trabajo retoma elementos abordados en la tesis de grado<sup>1</sup> “Entre el plan social, la precariedad y el cooperativismo. Construcciones identitarias de trabajadores del programa Argentina Trabaja en Berisso, Ensenada y La Plata,” en la cual se realiza un análisis de la relación entre las definiciones programáticas del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (MDS), las condiciones de trabajo de las cooperativas y las construcciones identitarias de los participantes del programa AT. Para alcanzar dichos objetivos se implementó una metodología basada en herramientas cualitativas, entre las cuales primaron las observaciones de los espacios laborales y las entrevistas semi-estructuradas. En el período comprendido entre marzo de 2012 y junio de 2013 se entrevistó a 17 trabajadores que formaban parte de 9 cooperativas<sup>2</sup>: 3 de Berisso, 5 de Ensenada y 1 de La Plata. Cabe destacar que cada una de dichas entidades estaba relacionada a su vez con alguna organización política, situación que resulta determinante, junto con otros factores, en las construcciones identitarias que se gestan al interior del programa AT.<sup>3</sup>

### **INTRODUCCIÓN**

---

<sup>1</sup> La tesis se encuentra en proceso de evaluación por parte del jurado y representa la finalización de la Licenciatura en Comunicación Social con orientación en Planificación Comunicacional.

<sup>2</sup> Los nombres de las cooperativas y de los trabajadores han sido modificados para preservar su identidad.

<sup>3</sup> Las cooperativas que aparecen en esta ponencia son: De Ensenada, Esperanza, Barragán, San Martín y Favaloro, vinculadas al intendente Mario Secco; Manuel Belgrano, ligada al Movimiento Evita. De Berisso, Simón Bolívar, perteneciente al Frente Popular Darío Santillán (FPDS); Los Tilos e Isabel, vinculada con el Intendente Sle Zack. De La Plata, Cooperativa Hernández, integrada a la Coordinadora de Trabajadores Desocupados Aníbal Verón (CTD AV).

Esta presentación no se centra en las trayectorias individuales de cada trabajador de las cooperativas del AT, sino que intentaremos aproximarnos a las identidades colectivas que tienen lugar en estos espacios y que forman parte de los referenciales con que se identifican los cooperativistas. Nos proponemos también reconocer cuáles son los procesos de disputa y poder por consolidar la hegemonía del reconocimiento y la cristalización de las configuraciones identitarias del *nosotros* y de los *otros*. A partir del trabajo de campo realizado, sostenemos que estos procesos se dan de forma transversal en las cooperativas del AT como resultado de la propia estructuración del programa. Estos procesos de significación están íntimamente ligados a las condiciones laborales porque forman parte del contexto material y simbólico que sirve de insumo y también de límite para los procesos de apropiación y rechazo propios de las dinámicas de la identificación y de la producción cultural.

### **ABORDAJE CONCEPTUAL**

Partimos de comprender a la identidad como una construcción contingente donde operan simultáneamente procesos de diferenciación y generalización. Como señala Claude Dubar (2011: 11) “la primera es la que tiende a definir la diferencia, la que incide en la singularidad de algo o de alguien en relación con los otros: la identidad es la diferencia. La segunda es la que busca definir el nexo común a una serie de elementos diferentes de otros: la identidad es la pertenencia común”. Existe un doble juego en el cual por una parte cada sujeto se identifica con unos otros a los que reconoce como pares y para hacerlo se diferencia de otros a los que selecciona como diferentes; y por otra parte los otros nombran al sujeto, lo identifican con ciertos atributos y limitan sus propias condiciones identitarias. La identidad se produce en este intercambio constante entre el auto-reconocimiento y la mirada de los otros. Stuart Hall (1996: 15,16) define a la identificación como “un proceso de articulación, de sutura, una sobredeterminación y no una subsunción [...] Y puesto que como proceso actúa a través de la diferencia, entraña un trabajo discursivo, la marcación y ratificación de límites



simbólicos, la producción de ‘efectos de frontera’. Necesita lo que queda afuera, su exterior constitutivo, para consolidar el proceso.”

La participación de los trabajadores dentro del AT supone una interpelación a sus propias identificaciones por cuanto son introducidos en nuevo contexto histórico, con nuevos sujetos que se disponen como pares con los cuáles identificarse y/o como otros con los cuales establecer nuevas distinciones. Nuevas miradas que operan sobre las construcciones identitarias y nuevos dispositivos que proyectan en cada trabajador las expectativas modeladas en el marco de un programa de empleo. Como señala Hall (1996: 18), las identidades “debemos considerarlas producidas en ámbitos históricos e institucionales específicos en el interior de formaciones y prácticas discursivas específicas, mediante estrategias enunciativas específicas. Por otra parte, emergen en el juego de modalidades específicas de poder y, por ello, son más un producto de la marcación de la diferencia y la exclusión que signo de una unidad idéntica y naturalmente constituida”.

En las cooperativas del AT se cruzan discursos e intencionalidades contrapuestas que son apropiadas o rechazadas por los trabajadores en su búsqueda por encontrar sus propios espacios de pertenencia colectiva y por obtener el reconocimiento como sujetos. Para definirse como unidad los trabajadores de las cooperativas modelan aquello de lo que se diferencian, delimitan el exterior constitutivo tomando como soporte los discursos que recorren y circundan a las cooperativas del AT que los interpelan, incorporándolos en sus propias enunciaciones. A partir de estos intercambios podremos encontrar cómo los trabajadores de diferentes organizaciones, incluso pertenecientes a espacios políticos distintos, han construido imágenes similares del trabajador cooperativo del AT con las cuales se identifican.

### **1) LOS OTROS DE LOS TRABAJADORES: ELLOS, LOS FUNCIONARIOS, POLÍTICOS Y REFERENTES. LOS QUE NO TRABAJAN**

Los referentes de la CTD AV y el FPDS, buscaron consolidar la figura de las autoridades del gobierno como el *exterior constitutivo* en la identidad colectiva de los cooperativistas. Las

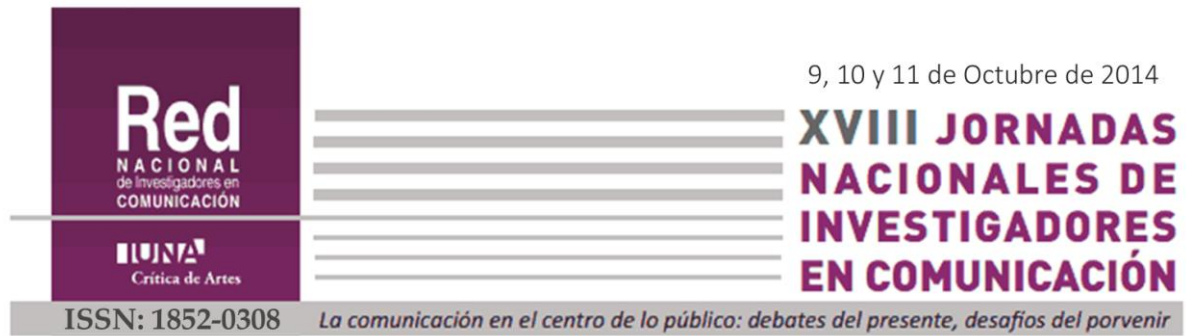
propias organizaciones intentaron borrar la identidad particular de cada cooperativa en pos de generar una mayor identificación con el espacio más abarcativo que es la organización en la cual están contenidos todos los trabajadores que militan en ese espacio.

Los referentes de las organizaciones disidentes establecieron dos *otros* diferentes de los *compañeros*: por un lado, el MDS, los responsables de que se cumplan las condiciones necesarias para realizar los trabajos y posibilitar la creación de cooperativas propias. Los funcionarios de *Nación*, que se encuentran en la Ciudad de Buenos Aires, con los que debieron y aún deben negociar para obtener sus propios recursos. Son, por una parte, los seleccionados como interlocutores válidos para pronunciar sus reclamos gremiales y, por otra, son incluidos como representantes del oficialismo y por lo tanto forman parte de la fuerza política con la cual están en desacuerdo.

Un segundo *otro* se hizo presente únicamente en los discursos del FPDS y está relacionado con los intendentes y los funcionarios locales. Son los intermediarios entre *Nación* y las organizaciones en la obtención de recursos y quienes ejercen algunas de las tareas de control dentro del programa AT. Es una otredad más cercana, de trato cotidiano y con la cual los trabajadores tienen contacto. A diferencia de *Nación*, los propios cooperativistas participan de los encuentros y desencuentros durante las jornadas laborales. Son marcados como figuras corruptas, enemigas de las organizaciones y cuya función es siempre atacar a las organizaciones políticas e intentar romper la unidad de esos colectivos.

Tanto los funcionarios de *Nación* como los gobiernos locales son *otros* antagónicos a la organización. En parte porque ejercen un lugar de poder contra el cual las organizaciones políticas confrontan para acceder a las cooperativas y los recursos necesarios para desarrollar sus tareas, y en parte también porque en ellos fueron depositados los atributos negativos con los cuales pretenden diferenciarse: la arbitrariedad y discrecionalidad en la repartición de los puestos laborales, la corrupción en el manejo de los recursos públicos, el amedrentamiento y control de las organizaciones disidentes, etc.

Estos discursos, pronunciados por los referentes entrevistados, formaron parte de las enunciaciones de los trabajadores de las cooperativas que integran el FPDS y la CTD AV y



sirvieron de soporte para solidificar la imagen de la cooperativa propia como un espacio *digno* y en el cual *sí se trabaja* -a diferencia de otras cooperativas bajo el mando del kirchnerismo.

En el caso de los referentes de las organizaciones vinculadas al Movimiento Evita y a los intendentes, en ninguno de ellos aparecieron los representantes de *Nación* y los gobiernos locales como *otros* negativos, sino más bien como aliados proveedores y facilitadores de los recursos. Aun así, en los trabajadores de estas cooperativas también estuvieron presentes definiciones de los funcionarios encargados del programa como seres corruptos que atentan contra sus espacios de trabajo. No obstante, cabe destacar que en estos casos la figura de los funcionarios no fue asociada a una identidad política. Por el contrario, en la mayoría de los casos los trabajadores han participado de movilizaciones de apoyo a la presidenta Cristina Fernández, y mantuvieron una escisión entre las autoridades gubernamentales y los sujetos encargados de llevar adelante la gestión del programa.

Distinto es el caso de los intendentes y los gobiernos locales con los que el trato era cotidiano. En relación a estas figuras estuvieron presentes discursos entrecruzados que oscilaban entre el reconocimiento como actores aliados y la desconfianza en tanto intermediarios corruptos que se apoderaban de los recursos de las cooperativas y los utilizaban para sus propios fines políticos. En estos casos resulta interesante destacar que los referentes políticos que formaban parte del aparato de los intendentes, los que ocupaban el rol de jefes dentro de las cooperativas, contaban con una valoración positiva por parte de los trabajadores, aun cuando eran parte de la cadena de mando que imponía las condiciones indeseables.

Tanto en las cooperativas cercanas al kirchnerismo como en las que formaban parte de organizaciones disidentes se producía otra identificación de la alteridad: los propios *referentes*. En el discurso de los trabajadores los conductores de las cooperativas estaban presentes como *ellos*, eran actores diferentes que no formaban parte del colectivo *compañeros* con el cual identificaban a sus pares. Esta separación se dio tanto en los casos de referentes que se ubicaban en el exterior de las cooperativas, como en aquellos que tenían

parte dentro de las mismas. Como lo explicó Juanse de la cooperativa Manuel Belgrano, *Ellos son el presidente y toda la gente que los rodea. El tesorero, la secretaria. Los que están a la cabeza de esta organización.*<sup>4</sup> En el caso de las organizaciones kirchneristas la estructura jerárquica no parecía molestar a los referentes, quienes aspiraban a ser reconocidos como autoridades y resaltaron la distinción del lugar de poder que ocupaban.<sup>5</sup>

Distinta es la situación de las organizaciones políticas disidentes, donde los referentes se mostraron preocupados porque los trabajadores se reconocieran principalmente como miembros de esas organizaciones políticas antes que como cooperativistas, no obstante, la separación entre los *compañeros* y los *militantes* atentaba contra esa identificación. Esta situación se dio principalmente en la cooperativa Simón Bolívar, donde existía malestar en los trabajadores a raíz de las disputas con el FPDS por la constitución misma de la cooperativa, pues éstos últimos privilegiaban el carácter político por sobre las expectativas laborales de los cooperativistas. De este modo, en la Simón Bolívar se produce un efecto de identificación negativa con el FPDS, al punto que los trabajadores llegaron a expresar sospechas de que *el Frente se roba el dinero de las cooperativas* y manifestaron que se sentían más controlados por la organización que por el municipio. El fragmento de una de nuestras conversaciones grupales resulta buen ejemplo de esta división interna entre los cooperativistas y los militantes orgánicos:

“Llegó Clara y Paula, que estaba hablando, cerró su frase por lo bajo. Clara hizo un comentario diciendo ‘ya se están quejando.’ En ese momento Laura me dijo, ‘vos acá

---

<sup>4</sup> Las citas a los entrevistados durante el trabajo de campo serán marcadas con cursiva.

<sup>5</sup> Durante mi trabajo de campo tuve la oportunidad de encontrarme con varios de los presidentes y referentes de las cooperativas. Tanto en el caso del concejal-*supervisor* de la cooperativa Barragán como del presidente de la cooperativa Isabel se trataba de personas vestidas de forma elegante, con zapatos relucientes y prolijos pantalones y camisas. Se presentaron ante mí con voz de autoridad y me recomendaron con qué trabajadores realizar las entrevistas. A su vez, su presencia durante la jornada laboral fue escasa.

Un caso llamativo es Chicho, presidente de la cooperativa Manuel Belgrano, quien me entregó un material impreso al que definió como la presentación de la cooperativa, pero que en su interior contenía principalmente una descripción de su trayectoria laboral y política, una serie de agradecimientos de su parte al intendente y al gobierno nacional y una gran cantidad de certificados con su participación en distintos talleres de capacitación. Otra cuestión particular de este material es que contaba con una gran cantidad de fotografías, pero casi ninguna retrataba a los trabajadores sino que mostraban todas las herramientas y equipamiento de la cooperativa.

tenés dos posiciones. Por un lado Clara que piensa una cosa y por otro todos nosotros que pensamos otra.” (Extracto de diario de Campo)

En la cooperativa Simón Bolívar, el hecho de haber tenido que movilizarse para obtener los puestos en el AT y posteriormente conseguir la organización de cooperativas propias fue valorado tanto por los referentes como por los trabajadores. No obstante, esta conquista política no eliminó la tensión existente los trabajadores y los militantes orgánicos del *Frente*. En un momento, Paula expresó su enojo con la frase “esto se consiguió con la lucha”, que los referentes del FPDS utilizaban con frecuencia; pues según su interpretación, con este argumento les hacían notar que su trabajo se lo debían *al Frente*. Las trabajadoras destacaban que la cooperativa *se consiguió con la lucha, pero nosotras fuimos las que estaban ahí en el piquete. Ellos estaban arriba negociando, pero podían hacerlo porque nosotras estábamos abajo cortando la calle*. Para la organización política el hecho de haber obtenido los puestos mediante la militancia y la *lucha* implicaba que los trabajadores debían ser recíprocos con la organización y mantenerse dentro de ella mientras conservaran sus puestos de trabajo; para las trabajadoras, en cambio, el hecho de haber militado y luchado a la par que el resto de los integrantes de la organización las hacía meritorias de sus puestos laborales y, por lo tanto, no le *debían* nada más al FPDS.

En las cooperativas del AT confluyen intereses contrapuestos entre las organizaciones políticas que pretenden incorporar estas unidades como células de su propia estructura y los deseos de los trabajadores de contar con un empleo estable, que sea independiente de la necesidad de militancia o participación activa. La inserción en el programa AT no derivó en un mayor compromiso de los trabajadores con los espacios políticos con los cuales se vincularon, sino que su principal preocupación continuó ligada con las condiciones de empleo. En el caso particular de las organizaciones kirchneristas, los trabajadores escindieron su actividad política de la cooperativa, participando en ambas como si se tratase de dos espacios separados.

El trato entre los referentes y los cooperativistas era cercano y de confianza. Existía una relación cotidiana que hacía posible un reconocimiento mutuo. No obstante, se trataba de una

relación asimétrica de poder que los posicionaba como dirigentes y subordinados respectivamente. Los trabajadores podían actuar sin conflicto dentro de las cooperativas mientras no disputaran esas condiciones. Estos aspectos se ven en el siguiente relato de Juanse:

Existe una figura más que sirve de apoyo –por contraposición- para la constitución de la identidad de los cooperativistas del AT: *los que no trabajan*. En muchas de nuestras entrevistas apareció en el relato de los trabajadores la referencia a aquellos que recibían el sueldo del programa sin cumplir con sus obligaciones laborales. De este modo los cooperativistas valoraban positivamente su propia experiencia laboral y su grupo de trabajo diferenciándose de las cooperativas y los trabajadores que cobraban sin trabajar.

Sin embargo, vemos que muchas de las acciones que le impugnaban a estos *que no trabajan* eran también realizadas por los propios trabajadores –llegadas tarde, inasistencias, cese de las actividades antes de que finalice la jornada laboral. A modo de hipótesis, queremos señalar que estos *otros-incumplidores* parecieran estar relacionados con los imaginarios construidos en torno a los beneficiarios de planes sociales y no necesariamente implican una constatación empírica de trabajadores en falta. Por lo tanto, no se trataría de una impugnación a quienes incumplen su tarea sino una reafirmación del propio grupo mediante la diferenciación respecto de una figura señalada como indeseable.

Si bien las voces de los trabajadores dan cuenta de su auto-identificación con ciertos referenciales identitarios, se trata de construcciones que están en diálogo con representaciones sociales presentes en la cultura a partir del discurso de otros sujetos e instituciones. A modo de sospecha entonces, quisiéramos apuntar que la marcada presencia de *los que no trabajan* dentro de los relatos de los cooperativistas estaría vinculada con otras miradas que forman parte del contexto de producción de sentidos y se constituyen como interlocutores de los trabajadores. Es decir, la diferenciación respecto de los que no cumplen con sus tareas sería no sólo una forma de identificarse como grupo, sino también una marca de la interpelación de otros actores sociales que (re)producen la asociación de los beneficiarios de planes sociales como “vagos”.

Para reafirmarse como trabajadores dentro de la ambigüedad que forma parte del programa AT, los cooperativistas buscaron distinguirse de las valoraciones que se cristalizaron en los discursos estigmatizadores respecto de los beneficiarios de los planes sociales colocando esos prejuicios en *otros* exteriores. Se trata de un referencial identitario a partir del cual se posicionan los cooperativistas, sin que exista necesariamente como sujeto empírico. Es decir, *los que no trabajan* aparecen en los discursos de los cooperativistas como

“‘otros’ (como individuos o grupos) o valores (determinaciones ideológicas y/o políticas), desde o frente a los cuales nos podemos decir como iguales o diferentes, cuyos aspectos (total o parcialmente) adoptamos o rechazamos o simplemente observamos para posicionarnos frente a ellos o desde ellos.” (Battistini, 2009: 135)

El trabajo ocupa un rol central en la construcción identitaria de los sujetos porque es portador del reconocimiento social. Vemos que como el AT cuenta con características que lo asemejan a un programa de asistencia, los cooperativistas buscaron separarse de la figura de los beneficiarios de los planes sociales, a quienes establecieron como una figura identitaria negativa. Claude Dubar (2000) destaca que en el ámbito de las actividades de trabajo remuneradas las formas identitarias observadas no son solamente de relación (identidades de actores en un sistema de acción), sino también biográficas (tipos de trayectoria en el curso de la vida laboral). Las identidades profesionales son para los individuos formas socialmente reconocidas de identificarse mutuamente en el ámbito del trabajo y del empleo. Dubar (2000: 12) distingue entre dos tipos de identificaciones:

“Las identificaciones atribuidas por los otros (lo que llamo las ‘identidades para los otros’) y las identificaciones reivindicadas por uno mismo (‘identidades para sí’). Naturalmente siempre se pueden aceptar o rehusar las identidades que le son atribuidas a uno. Cada uno se puede identificar a sí mismo de diferente manera en la que hacen los demás”.

Es el intercambio incesante entre estas dos identificaciones lo que motoriza las definiciones de los trabajadores, quienes toman y rechazan los discursos circulantes en la sociedad a lo largo de sus propias trayectorias, dando forma a su propia construcción identitaria. Existe un intento permanente de los cooperativistas por hacer valer su condición de trabajadores.

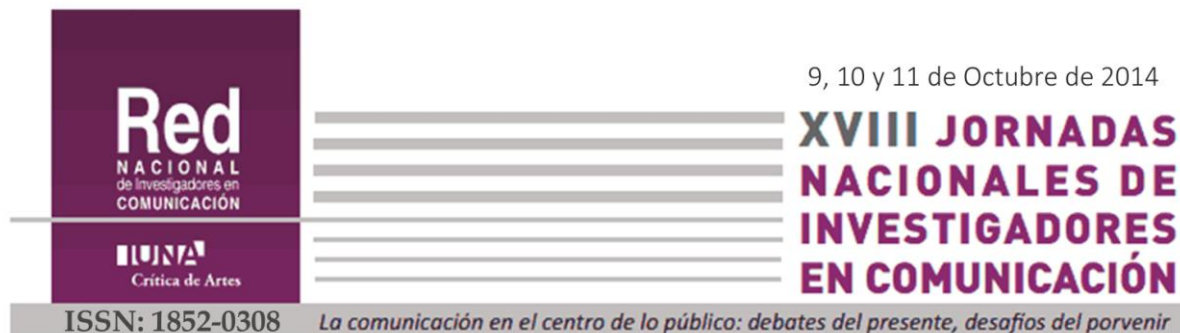
## **2) NOSOTROS: LOS *COMPAÑEROS***

Usualmente los trabajadores intentaban establecer a su propia cooperativa como una unidad separada del resto, pues aunque sea de forma precaria e inestable, esa unidad les brinda los soportes para reconocerse como trabajadores y como *compañeros*, mientras que la pertenencia homogeneizada del programa AT corre el riesgo de quedar asociada a esa figura *de los que no trabajan*.

*Y no hay muchas diferencias. Y eso es lo más triste. Que hay mucha gente que piensa que es un plan social. Sabemos que no es pero para el afuera se piensa que es un plan social. Por este tema que no va a trabajar, que cobra y no va a trabajar [...] Pero en realidad para afuera es otra cosa, distinto de lo que nosotros pensamos que estamos adentro en la cooperativa. (Rosario, Cooperativa San Martín)*

La figura del *compañero* es el principal atributo positivo de las cooperativas para los trabajadores del AT. En él confluyen diversos sentidos y es portador de características diversas, que no se agotan en el hecho de compartir un mismo tiempo y espacio de trabajo. Por un lado, los *compañeros* son quienes forman parte de los lazos de solidaridad que se producen al interior de cada cooperativa. Estos vínculos pueden acotarse a dicho espacio de trabajo, donde se presta ayuda recíproca para realizar las actividades, o bien por fuera del ámbito laboral, por ejemplo, colaborando en la construcción de las viviendas de los integrantes de la cooperativa.

Otro aspecto relevante en el rol que ocupan los *compañeros* durante las tareas cotidianas es que mejoran el ambiente de trabajo, lo transforman en un lugar placentero. El trabajo en conjunto permite *pasarla bien*. A su vez, el *compañero* es además quien ofrece la posibilidad



del aprendizaje de un oficio dentro de la cooperativa. El hecho de recibir la capacitación por parte de un par y de ponerla en práctica bajo su tutela también ha sido destacado por los trabajadores.

El *compañerismo* es para los trabajadores uno de los atributos que define a las cooperativas como tal. Es decir, lo específico que encuentran del cooperativismo es el trabajo colectivo y la conformación de un grupo, aun cuando esas mismas características puedan encontrarse en otros tipos de organizaciones. Ante la falta de procesos de capacitación en torno al cooperativismo, los trabajadores debieron recurrir a su experiencia particular en las organizaciones establecidas por el AT para poder conformar una definición propia ante la consulta sobre qué es una cooperativa. En esa definición, destacaron como cualidades propias del cooperativismo aquellas cuestiones que para ellos mismos eran las más valoradas: el *compañerismo* y la solidaridad durante el trabajo conjunto.

### **3) NOSOTROS: LA COOPERATIVA**

Para que esta figura del *compañerismo* cobrara relevancia fue necesario que los grupos de trabajo se estabilizaran y redujeran su número. En este sentido, la modificación de la estructura de las organizaciones del AT, que pasaron de tener un cupo de 60 integrantes a uno de 30 durante el año 2012, facilitó la creación de lazos más cercanos entre los trabajadores de cada una de las nuevas cooperativas.

Los vínculos que se establecen dentro de las cooperativas del AT son valorados por las implicancias que tienen en la cotidianeidad. No obstante, los lazos que se forman entre los trabajadores no se conectan con la construcción de un proyecto colectivo. La gran mayoría de los trabajadores aspiraba a tener mejores condiciones laborales en el futuro pero, sin embargo, muy pocos refirieron que ese cambio en su situación laboral puede darse dentro de las cooperativas del AT o manteniendo el mismo grupo de compañeros. Por el contrario, las cooperativas ocupan en el imaginario de los trabajadores un lugar de transición que en el

mejor de los casos facilitaría el ingreso a un trabajo con mejores condiciones pero que no pueden generarlas por sí misma.

*No, yo no, no me quiero quedar. Yo no tengo ninguna expectativa, porque no me quiero quedar acá. Yo el día de mañana si consigo algo en blanco me voy. Prefiero dejarle el lugar a otro que no tiene nada y me voy. Yo no me quiero quedar acá.*  
(Germán, Cooperativa Isabel)

Los vínculos que se generan al interior de las cooperativas del AT se acercan a lo Claude Dubar (2000: 223) define como *nosotros societarios, nosotros que no son comunidades*.

“El vínculo societario, como vínculo social, es frágil y muchas veces temporal, pero siempre ‘significante’. [...] [Implica] la participación en acciones con otros que son ‘compañeros’. El reto de este lazo voluntario no es sólo la eficacia y la consecución de los objetivos de la acción, sino también el reconocimiento de cada uno de los compañeros como actor personal a la vez que social [...] Es una afiliación que puede ser ‘emocional’, ‘afectiva’ o ‘ética’, porque permite desarrollar una sociabilidad elegida que proporciona placer, satisfacción o diversión (‘disfrutamos’). No compromete para toda la vida ni crea sino ‘deberes libremente consentidos’, pero permite encontrar gente y hablar y cooperar con ella. Aunque el Yo mantiene la preeminencia: puede cesar en su afiliación en cualquier momento.”

Los vínculos entre *compañeros* que se dan en el marco de cada cooperativa del AT son la resultante de la interacción entre los trabajadores para lograr el mejor provecho de la experiencia. En este sentido, el *compañerismo* permite encontrar el placer dentro de la actividad laboral desarrollada e incorporar nuevos conocimientos para la obtención de un mejor puesto laboral en el futuro.

La fragilidad del vínculo está dada por la misma causa de su existencia: **los trabajadores no ven a las cooperativas como opción para su desarrollo individual a largo plazo, sino**

**como un espacio de transición y, eventualmente, como un medio para alcanzar un puesto laboral que garantice las condiciones a las que aspiran.**

El mero hecho de nombrar a las organizaciones del AT como cooperativas no derivó en la construcción de una verdadera organización cooperativa en la cual cada trabajador implique su propio devenir con el conjunto de la organización. Por el contrario, cada sujeto mantuvo sus propias expectativas en torno a la obtención de un trabajo con mejores condiciones que las que presenta el AT. Por este motivo, no se debe confundir al *compañerismo* que los trabajadores manifiestan con un cumplimiento, ni siquiera parcial, del cooperativismo. No obstante, como también señala Claude Dubar (2000), estos *vínculos societarios* pueden servir de recurso para la construcción de un proyecto común entre los trabajadores. Pero para ello debería producirse una modificación en los objetivos particulares de los sujetos.

#### **4) VALORACIONES DE LOS COOPERATIVISTAS EN TORNO A LAS CONDICIONES LABORALES DEL AT**

La precariedad del trabajo no se limita únicamente a las condiciones de empleo, vinculadas con aspectos formales de la contratación, sino que incluye además condiciones precarias de trabajo que implican la insatisfacción de los trabajadores. A estas características se suma la *precarización de las relaciones profesionales* en sí (Bouffetigue, citado en Longo, 2010), es decir, que las relaciones que se conforman al interior de cada trabajo condicionan la creación y reproducción de vínculos también precarios que atraviesan las fronteras individuales, de manera tal que se condiciona y modifica las posibilidades de organización colectiva en y a partir del trabajo.

Los relatos de los trabajadores entrevistados y el trabajo de campo realizado durante esta investigación dieron cuenta de la precariedad presente en las cooperativas del AT, en cuanto a las condiciones de empleo, de trabajo e incluso en el tipo de relaciones profesionales que se gestan en su interior. No obstante, el hecho de ser un trabajo precario no implica que sea un espacio que genere (únicamente) insatisfacción. Existen situaciones de precariedad que también posibilitan distintas modalidades de reapropiación y resistencias. Resulta entonces necesario pensar la categoría de precariedad en forma relacional, y de concebirla como un

proceso y no como un estado (Busso y Bouffartigue, 2010). El tránsito por las cooperativas es experimentado de manera compleja y ambivalente por los trabajadores, y son justamente ciertos rasgos característicos de la precariedad los que son percibidos tanto de manera positiva como negativa por los cooperativistas. La flexibilidad de las exigencias, la autorregulación de las tareas y cierta estabilidad relativa en comparación con otras opciones laborales son valoradas positivamente. Al contrario, la falta de controles y sanciones disciplinarias, la falta de expectativas a futuro y las condiciones de empleo – fundamentalmente el salario insuficiente– son el reverso negativo de esta precariedad. A partir de esta ambivalencia los trabajadores *narran* su propia trayectoria dentro del AT y dan forma a sus propias expectativas y aspiraciones dentro –y fuera– del programa y las cooperativas, evalúan su presente y proyectan a futuro.

#### 4.A) ASPECTOS VALORADOS POSITIVAMENTE POR LOS TRABAJADORES

Si bien el programa AT establece cuál debe ser la cantidad de horas necesarias para cumplir con las condiciones de presentismo –y productividad– cada cooperativa autorregulaba tanto el momento de inicio y finalización de las labores como la cantidad de horas que se le destinaban. A su vez, estas condiciones no se aplicaban de manera general y tajante al interior de cada organización, sino que las situaciones particulares de cada individuo eran atendidas al momento de fijar las exigencias. Por este motivo, en una misma cooperativa los trabajadores podían variar el horario de forma habitual y acomodarlo a sus propias necesidades.

Esta flexibilidad también se daba en cuanto al tiempo destinado para la realización de las tareas. Los trabajadores se desempeñaban de acuerdo a las tareas asignadas al inicio del día y, una vez concluida, consideraban finalizadas sus responsabilidades, independientemente de que aun dispusieran de tiempo para realizar otras actividades. Estos criterios se fijaban al interior de cada cooperativa, tanto la asignación de tareas como la evaluación de la finalización.

A su vez, la mayoría de los trabajadores indicó que era habitual destinar la primera y la última hora de su presencia en la cooperativa a socializar con sus compañeros. Esta posibilidad también fue destacada como un aspecto positivo del AT, en el cual se generaba un clima de trabajo más agradable y menos exigente que el de otros espacios.

Vinculado con la flexibilidad de horarios, en el relato de los trabajadores apareció como otro aspecto relevante del programa AT la posibilidad de tener un segundo trabajo fuera de su horario laboral. Estos trabajos en general estaban relacionados con *changas*, actividades esporádicas de corta duración. Cabe destacar que, si bien los trabajadores del AT participan del programa justamente por no contar con mejores alternativas de empleo, la obligatoriedad de estar desocupado conlleva a que estos trabajos secundarios no se encuentren registrados formalmente. Aun así, los trabajadores manifestaron su agrado con el hecho de contar con el tiempo para emprender una segunda actividad. Esta valoración se destacó más en las cooperativas que contaban con herramientas propias y las ofrecían a sus trabajadores para que obtuvieran estas *changas* de forma independiente.

La posibilidad de tener una segunda ocupación sirve de complemento para suplir una de los principales aspectos que valoraban como negativos: la baja remuneración que otorga el programa. Combinando ambos trabajos los cooperativistas se acercaban a sus propias aspiraciones económicas y laborales. Si bien el programa AT ofrecía mejores condiciones de trabajo —es decir, menos precarias— que otros empleos a los que estaban habituados, los trabajadores mantenían una segunda ocupación (una *changa*) que complementaba el ingreso económico de cada uno. En el relato de los trabajadores, esta posibilidad estaba incluida dentro del AT, formaba parte de él, aunque en realidad desde la planificación del programa esta situación no se halla contemplada. Al contrario, eran los propios trabajadores quienes a partir de su propia agencia intentaban alcanzar una mayor estabilidad económica y laboral.

Entre las cuestiones valoradas positivamente por parte de los trabajadores destacaron la regularidad en el cobro. El hecho de recibir el pago de su sueldo de manera previsible y regular, una vez por mes a principio de cada mes, y la misma suma de dinero todos los meses,

implicaba la posibilidad de incorporar previsibilidad también en sus vidas cotidianas y de mejorar la planificación de la economía familiar. Esta regularidad contribuía a reducir la angustia de poder cumplir con las deudas habituales porque permitía saber de antemano cuáles eran los gastos que podrían cubrir mensualmente.

*Yo soy un agradecido, soy agradecido a esta posibilidad. Entre otras cosas porque me acomodó un montón el resto de mis cosas. Mi vida familiar, todo. O sea, en principio soy un agradecido. Siempre trabajé cómodo, hace 3 años que estoy. El hecho de poder pagar los servicios bien, te da cierta tranquilidad hogareña, con mi mujer, con mis chicos. Te da como aire. Y después el trabajo que yo hago en mi casa ahora me rinde. Entonces funciona todo un poco mejor. La plata no es todo, pero ayuda un poquito también. (Gerardo, Cooperativa Los Tilos)*

Del mismo modo que la regularidad en el cobro permitía darle previsibilidad a la economía doméstica, la regularidad de las actividades posibilitaba la organización del tiempo individual y de la vida cotidiana. Una vez más, en contraste con los empleos anteriores las cooperativas del AT resultaron para los cooperativistas una opción estable. Cabe destacar que esta estabilidad es relativa y está limitada al tiempo presente y al corto plazo. Si bien ordena la vida cotidiana, para los trabajadores el AT no aparecía como una opción viable a futuro sino que, de hecho, alimentaba la sensación de incertidumbre.

Como vimos hasta aquí, la posibilidad de contar con una segunda actividad estaba vinculada a las acciones particulares de cada trabajador. Son ellos quienes buscaban las *changas* y las ejecutaban de forma individual. La realización de trabajos como cooperativa fuera del horario impuesto por el programa y que proporcionase un ingreso extra era prácticamente nula, aunque se manifestara como un deseo por parte de los trabajadores. De hecho, esta posibilidad que en los imaginarios de los cooperativistas era percibida también como el acceso a una mayor independencia respecto del MDS y los municipios, en realidad estaba más bien ligada a ellos. De los casos relevados, las únicas cooperativas que indicaron realizar

trabajos remunerados fueron la Cooperativa Esperanza y la Cooperativa Manuel Belgrano - ambas vinculadas con el Movimiento Evita- y su cliente fue la Municipalidad de Ensenada.

Un caso que resultó paradójico fue el de la Cooperativa Barragán. Allí, por una determinación del referente que dirige las cooperativas, los trabajadores tenían un horario laboral más extendido y recibían un pago adicional, en efectivo, entregado en mano y sin comprobante alguno. Lo que sucedía en esta situación era que trabajaban más tiempo que en el resto de las cooperativas pero la compensación que recibían por esa actividad extraordinaria era menor a lo que obtendrían trabajando por su cuenta. De este modo los trabajadores de la Cooperativa Barragán se encontraban en las condiciones más precarizadas dado que su sueldo no alcanzaba a cubrir sus necesidades y, a la vez, el hecho de tener que trabajar más tiempo en la cooperativa les impedía realizar un segundo trabajo complementario para mejorar sus ingresos.

#### 4.B) ASPECTOS VALORADOS NEGATIVAMENTE POR LOS TRABAJADORES

Las condiciones precarias de empleo y trabajo dentro de las cooperativas del AT tuvieron también valoraciones negativas de los trabajadores, que formaban parte de sus relatos y condicionaban su implicancia con las organizaciones en las cuales se desarrollaban.

Entre ellas la cuestión del salario ha estado presente en la mayoría de los entrevistados. Los cooperativistas percibían que su salario era insuficiente y que no se correspondía con las tareas que realizaban. Es decir, era escaso para mantener a su familia y cubrir sus gastos cotidianos, y a la vez era escaso en proporción a los trabajos que llevaban adelante, por lo tanto consideraban que su participación estaba subvalorada económicamente.

El problema del salario no quedaba aislado, sino que se conectaba con la incertidumbre presente en los trabajadores del AT. Para ellos la existencia de las cooperativas está fuertemente vinculada a los vaivenes políticos y pronosticaron un futuro limitado en función de ello. Por este motivo, la cuestión salarial genera malestar en el presente pero también en el futuro porque no aparecen en el horizonte posibilidades de mejoría. Esta incertidumbre

también alimentó la construcción de expectativas de resolución individual, desvinculados del devenir de la cooperativa.

Un tercer elemento que apareció enunciado de forma negativa fue la falta de rigurosidad en el control de asistencia y presentismo. Este reclamo fue uno de los más sentidos por los trabajadores, quienes hicieron hincapié principalmente en la ausencia de castigos para aquellos que incumplen con sus obligaciones.

Aquí se destaca una contradicción aparente entre la percepción positiva de la flexibilidad en el horario y la asistencia con la demanda de mayores y más severos controles por parte del MDS. Sin embargo, esta insatisfacción estaba colocada hacia afuera de las cooperativas y se conectaba con la búsqueda del reconocimiento y la diferenciación. Los trabajadores deseaban mayores controles para *los que no trabajan*. Una vez más, el hecho que desde el organismo que posee la autoridad no se distinga entre los que se presentaban en sus cooperativas y los que no lo hacían eliminaba el contraste que los propios trabajadores intentaban delimitar. Por este motivo la queja fue manifestada contra la figura reconocida como autoridad, el MDS, y no contra la propia cooperativa.

*Podrían agarrarlo al compañero y decirle tenés que venir a trabajar o si no te damos la baja. Y hasta por baja estaría bueno, que la gente que no trabaje... porque hay muchos que de verdad quieren trabajar y no han entrado en las cooperativas. Entonces por ahí... pero que sea todo transparente, porque si no una persona le doy de baja ¿si, total? no, entonces no.* (Rosario, Cooperativa San Martín)

El hecho de que estas valoraciones atravesaran a cooperativas que se vinculan con organizaciones políticas tan disímiles como las que se analizaron en este trabajo nos lleva resaltar una vez más la noción de precariedad de las relaciones profesionales para indicar que **los procesos que se desarrollan en las cooperativas del AT no se pueden analizar de forma atomizada, sino como parte de un mismo programa que es el contexto y condicionante para la generación de estos vínculos precarios.** Es la propia estructuración

diseñada por el MDS y puesta en marcha por los entes ejecutores en alianza o en disputa con las organizaciones políticas la que va a configurar unos tipos de vínculos particulares entre los trabajadores de las cooperativas.

#### 4.C) VALORACIONES SOBRE EL COOPERATIVISMO

Durante las entrevistas realizadas con los trabajadores se les pidió que intentaran realizar una definición sobre qué es una cooperativa. La gran mayoría tomó contacto con este concepto a partir de su inserción en el programa y sólo aquellos que cursaban las diplomaturas en Economía Social<sup>6</sup> habían participado de espacios de reflexión en torno de esta cuestión. Como respuesta nos encontramos sentencias generales y poco específicas que podrían englobar casi cualquier actividad laboral. Ninguno de los trabajadores asoció la cooperativa a las características particulares que mencionamos en el primer capítulo. Lo que apareció como la cualidad principal de una cooperativa fue el *compañerismo* y el trabajo colectivo, mientras que las cuestiones referidas al tipo de organización fueron muy pocas y en su mayoría se vincularon a la existencia de un presidente y otros puestos administrativos; a su vez, la figura del *socio* jamás fue mencionada.

En los entrevistados también aparecieron definiciones vinculadas con lo que para ellos debiera ser una cooperativa, y aquí las caracterizaciones marcaron la falta que percibían en su propia organización. En estos casos incorporaron a la cuestión del *compañerismo* su preocupación por tener una fuente de ingresos extra al sueldo que les paga el MDS, la necesidad de contar con lugares de trabajo propios, autónomos de los organismos estatales y la posibilidad real de poder elegir las autoridades dentro de su espacio.

*Es lo que no es esto, lo que no es digamos. Es como dijo el compañero, un conjunto de personas donde cooperan para hacer un trabajo y que se yo. Pero justamente*

---

<sup>6</sup> Las Diplomaturas en Economía Social son capacitaciones de nivel terciario coordinadas por el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) y brindadas en Universidades Nacionales, destinadas a capacitar a trabajadores del programa AT. Con el título obtenido los trabajadores pueden ser designados como orientadores dentro de su espacio de trabajo, lo que incluye un pago extra en su retribución. Estas diplomaturas no son abiertas, sólo algunos integrantes por cada cooperativa recibe esta capacitación.

*nosotros estamos en este predio que pertenece al municipio y a su vez estamos supervisados, controlados por el municipio y por ahí nosotros no podemos independizarnos. Porque tenemos que buscar otro lugar, es una cosa que, cómo que estás ahí. Y obvio si se va el intendente, si no hay arreglo o no pasa más nada se van a caer, el proyecto se va a caer, al menos acá se cae, no sé cómo será en otros lados. Yo pienso que en todos lados es igual. (Rosario, Cooperativa San Martín)*

Para enriquecer estas definiciones pedí a los trabajadores que comparasen a las cooperativas con otras opciones de empleo como el sector privado o el trabajo de forma autónoma. En estos casos los entrevistados se refirieron principalmente a cuestiones vinculadas con la precariedad del empleo que supone el AT, en particular los bajos salarios. No obstante, resultó llamativo que, en cuanto a la experiencia laboral cotidiana los trabajadores no encontraron muchas diferencias entre las cooperativas y las otras formas posibles de empleo.

*Una cooperativa es un grupo de personas que trabajan para lo mismo, digamos. Y para tener también, tanto el trabajo como lo que se viene, en partes iguales [...] Yo lo tomo como un laburo serio, y cumpla el mismo horario todos los días. Pienso que un trabajo de una empresa sería lo mismo: Vos tenés que cumplir tu horario, el horario de trabajo que tenés que hacer, para a fin de mes tener tu plata. (Jorge, Cooperativa Favalaro)*

El hecho de que las cooperativas no ofrecieran ninguna diferencia relevante para los trabajadores en términos de organización y de reconocimiento las coloca como una opción más dentro del abanico de posibilidades laborales. Si todos los trabajos son iguales, entonces los criterios de selección de los trabajadores se limitarán a intentar obtener aquel empleo que les brinde un mejor salario y mejores condiciones laborales. A su vez, al ver a las cooperativas como *una fuente de trabajo más*, los trabajadores se distancian del rol de socios; es decir, los trabajadores no se consideran como los agentes del progreso de las cooperativas. Si las cooperativas son un trabajo más como cualquier otro, si no ofrece condiciones de empleo atractivas y además desde la perspectiva de los trabajadores estas condiciones no

serán mejoradas en el corto plazo, entonces la posibilidad de construir expectativas a futuro individuales que se enmarquen dentro de un proyecto colectivo resulta muy poco atractiva. Por el contrario, los trabajadores han asumido a las cooperativas como un trabajo corriente y vincularon su desarrollo laboral con el deseo de obtener un mejor empleo por fuera del programa AT.

## 5) CONCLUSIONES

Hasta aquí hemos observado como los trabajadores de las cooperativas relevadas en nuestro trabajo comparten las construcciones identitarias en torno a sus espacios laborales a partir de la vinculación con referenciales identitarios similares. De este modo, existen figuras transversales en estos espacios de trabajo que permiten a los cooperativistas vincularse afectivamente con sus pares y establecer grupos de diferenciación para consolidar estos lazos. Así, las figuras de los funcionarios y los referentes políticos por un lado, y la figura de los que no trabajan por otro, sirven como depositarios de los aspectos negativos de los cuales buscan diferenciarse. Como contraparte, los compañeros aparecen como la identificación que condensa los aspectos positivos de la experiencia dentro del programa AT.

Los vínculos que se establecen dentro de las cooperativas del AT son valorados por las implicancias que tienen en la cotidianeidad, aunque los lazos que se forman entre los trabajadores no se conectan con la construcción de un proyecto colectivo que se sustente a futuro; la gran mayoría de los trabajadores aspira a tener mejores condiciones laborales en el futuro pero, sin embargo, muy pocos refirieron que ese cambio en su situación laboral puede darse dentro de las cooperativas del AT o manteniendo el mismo grupo de compañeros.

Tanto en la conformación de los *otros* como del *nosotros-compañeros* apareció la tensión permanente entre los trabajadores del AT por diferenciar su espacio laboral de la política que lo rodea y por reivindicar sus prácticas como un trabajo, separándose de la figura del plan social.

En el propio relato de los trabajadores la precariedad de sus condiciones de trabajo resulta constitutiva de las valoraciones respecto de sus espacios laborales. Esta precariedad habilita

la realización de actividades secundarias y brinda una estabilidad relativa, pero a la vez es portadora de incertidumbre y malestar respecto a las posibilidades de mejoría e incluso de sostenimiento a futuro.

Vinculado a esto, la cuestión del cooperativismo dentro de las organizaciones del AT se haya prácticamente ausente en las construcciones identitarias de los trabajadores, tanto desde su conceptualización, como del reconocimiento de sus integrantes como socios y responsables de sus espacios de trabajo.

Las condiciones de empleo y la estructuración de programan conllevan una homogeneización de las cooperativas, que es una condición inherente a la planificación del AT. La conformación de construcciones identitarias tan similares en cooperativas ligadas a espacios políticos tan divergentes como los que analizamos en este trabajo refuerza esta transversalidad de la precariedad como elemento distintivo de las condiciones de trabajo que el programa AT produce. Es decir, no son las cooperativas responsables de las relaciones que se establecen dentro de ellas, sino que el diseño y la implementación del programa AT establecen unas condiciones de empleo y trabajo precarias que sólo hacen posible la creación de relaciones profesionales también precarias entre los participantes del programa.

## **BIBLIOGRAFÍA**

**Busso, M. y Bouffartigue, P. (2010).** *¿Más allá de la “precariedad” y la “informalidad”?* Aportes para el debate desde una perspectiva comparada. En Andrea Del Bono, A. y Quaranta G. (Comps). *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*. Pág. 199-218. Buenos Aires: Editorial Biblos.

**Battistini, O. (2009).** *La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual*. *Psicoperspectivas*, VIII (2), 120-142. Recuperado el 23 de abril de 2014 desde <http://www.psicoperspectivas.cl>

Busso, M. y Bouffartigue, P. (2010). *¿Más allá de la “precariedad” y la “informalidad”?* Aportes para el debate desde una perspectiva comparada. En Andrea Del Bono, A. y



Quaranta G. (Comps). *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*. Pág. 199-218. Buenos Aires: Editorial Biblos.

**Dubar, C. (2000).** *La crisis de las identidades*. España. Editorial Bellaterra.

**Hall, S. (1996).** *Introducción: ¿quién necesita "identidad"?* En Hall, S. Y Du Gay, P. (comps.) (2011). *Cuestiones de identidad cultural*. Buenos Aires. Editorial Amorrortu.

**Jacinto, Wolf, Bessega, y Longo. (2005)** *Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo*. Ponencia presentada en 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET. Buenos Aires.

**Longo, J. (2010).** *Las fronteras de la precariedad*. Ponencia presentada Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercado de Trabajo. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. La Plata, 10 y 11 de junio de 2010.