

Análisis de las condiciones de empleo y organización dentro de cooperativas del programa Argentina Trabaja en Berisso, Ensenada y La Plata.

Fermín Martínez Ramírez.

Cita:

Fermín Martínez Ramírez (2015). *Análisis de las condiciones de empleo y organización dentro de cooperativas del programa Argentina Trabaja en Berisso, Ensenada y La Plata. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/6>

Análisis de las condiciones de empleo y organización dentro de cooperativas del programa Argentina Trabaja en Berisso, Ensenada y La Plata.

Lic. Fermín Martínez Ramírez.

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación - UNLP

Mail: ferminmr14@gmail.com

Resumen:

Esta ponencia abordará algunos procesos de inserción y desarrollo de trabajadores de cooperativas pertenecientes al programa Argentina Trabaja en Berisso, Ensenada y La Plata. Además de describir la realidad cotidiana de sus prácticas laborales se buscará reconocer cuáles son los puntos de encuentro y en qué se diferencian las experiencias de cooperativistas que cuentan con una trayectoria disímil por su pertenencia a espacios políticos con distintos posicionamientos entre sí y con la fuerza política que gobierna y conduce el MDS.

La utilización de la “cooperativa” como unidad organizativa enturbia el vínculo de dependencia que se establece entre el Ministerio de Desarrollo Social que oficia de empleador y los trabajadores que asumen su pertenencia al programa como empleados, ya sea del Estado Nacional, de los Municipios o de las mismas cooperativas.

Nos centraremos particularmente en las condiciones de empleo que se establecen en las cooperativas relevadas. Los elementos que tomamos en cuenta para este análisis están relacionados por una parte con las condiciones de empleo que afectan individualmente a cada trabajador, y por otro con las condiciones materiales que el programa concede a las cooperativas.

Palabras Clave: Argentina Trabaja - Condiciones de empleo - Precariedad - Identidad

Presentación y abordaje metodológico

El Programa Ingreso Social con Trabajo (PRIST), incluido en la marca Argentina Trabaja (AT)¹, fue lanzado en agosto de 2009 por el Ministerio de Desarrollo Social (MDS), con el objetivo de crear empleos a través de la organización de cooperativas. A través del mismo, se propuso la creación de 100 mil nuevos puestos de trabajo, en una primera etapa en la Provincia de Buenos Aires, que luego se ampliaría y se extendería a todo el territorio nacional (Hopp, 2011) hasta alcanzar las 300.000 personas empleadas, incluyendo a los cooperativistas que formaban parte de

¹ Si bien el programa destinado a la creación de cooperativas es el PRIST, tanto los trabajadores como parte de la bibliografía académica utilizan el nombre AT para denominarlo, Por este motivo en este artículo se utilizará esta segunda denominación aunque formalmente incluya políticas del MDS que no están alcanzadas en este trabajo.

los programas anteriores. Se trataba de una ampliación a mayor escala del Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social Manos a la Obra, que había surgido en 2003 para centralizar los planes sociales del Ministerio.

Esta ponencia se propone analizar algunas de las condiciones de empleo que presentan diferentes cooperativas de Berisso, Ensenada y La plata. Nos ocuparemos de aspectos formales de contratación y de las condiciones materiales que ofrecen las cooperativas a sus trabajadores, elementos que forman parte de la *Realidad Institucional* (Chaves, 1999) de estas organizaciones y delimitan el contexto en el cual los cooperativistas llevan adelante sus prácticas.

Para ello trabajaremos con entrevistas a trabajadores y referentes de organizaciones políticas, y observaciones de campo llevadas a cabo entre marzo de 2012 y en junio de 2013 en el marco de la realización de un trabajo más amplio que finalizó con mi tesis de grado² (Martínez Ramírez, 2014). Los criterios para la selección de las cooperativas fueron dos: Que se ubicaran en distintas localidades de la región y que se vincularan con diferentes organizaciones políticas, tanto oficialistas como disidentes del kirchnerismo³. En ese proceso se realizaron 17 entrevistas con un promedio de duración de media hora: 16 se realizaron con trabajadores de las cooperativas y 1 se realizó con una referente política de la Coordinadora de Trabajadores Desocupados Aníbal Verón (CTD AV). Los entrevistados formaban parte de 9 cooperativas: 3 de Berisso, 5 de Ensenada y 1 de La Plata.⁴ El formato de entrevista que se implementó fue de tipo *en profundidad semi-estructurada*. Con ellas se buscó obtener información vinculada al conjunto de representaciones de los trabajadores asociada a acontecimientos vividos por ellos (Marradi, Archenti y Piovani, 2010). Cabe mencionar, no obstante, que la finalidad de este trabajo no fue reconstruir la trayectoria individual de cada trabajador sino más bien registrar, en el espectro más amplio posible, los sentidos circulantes entre los cooperativistas acerca de su espacio de trabajo.

El cooperativismo en el programa Argentina Trabaja

² Dicho trabajo de campo intentó abarcar experiencias disímiles dentro de las cooperativas del AT, teniendo como horizonte el objetivo propuesto de captar las recurrencias y contrapuntos en las construcciones identitarias de los trabajadores que participan de este programa.

³ Las organizaciones políticas que aparecen en este trabajo son el Movimiento Evita, la Coordinadora de Trabajadores Desocupados Aníbal Verón (CTD AV) y el Frente Popular Darío Santillán (FPDS). Esta decisión se estableció en función de obtener una muestra para el análisis que incluyera distintos entes ejecutores –gobiernos municipales- y distintos vínculos políticos con los funcionarios que gestionan el programa, tanto dentro de los municipios como del MDS, a fin de reconocer si estos matices tienen implicancias en las construcciones identitarias y el desarrollo de cada cooperativa que participa del AT.

⁴ Los nombres de las cooperativas y de los trabajadores han sido modificados para preservar su identidad.

La conformación de las cooperativas del AT ha suscitado diversas críticas, entre las que se incluyen voces del movimiento cooperativista⁵. Los principales cuestionamientos se basan en los principios organizativos que, según plantea la Asociación Cooperativa Internacional (2014), son indispensables para que una organización sea considerada efectivamente una cooperativa. Entre ellos podemos destacar:

- *Primer Principio: Membresía abierta y voluntaria: Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía.*
- *Segundo Principio: Control democrático de los miembros: Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones.*
- *Tercer Principio: Participación económica de los miembros: Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa.*
- *Cuarto Principio: Autonomía e independencia: Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa.*

Si tomamos este criterio como referencia, las organizaciones del AT no cuentan con los atributos para ser consideradas como cooperativas de trabajo. Por una parte el acceso a ellas es limitado a un cupo establecido por el MDS, lo cual contradice el principio de apertura y asociación voluntaria. En estas organizaciones no existe autonomía en el manejo de los recursos económicos ni existe un aporte de los trabajadores a la cooperativa, sino que el Estado paga una suma fija mensual a cada individuo. La relación entre las organizaciones y el Estado o *gobierno* no es elegida sino que viene dada con la creación de la cooperativa, condicionando la posibilidad de un control democrático y autónomo por parte de los trabajadores.

Más allá de estas contradicciones evidentes entre las cooperativas pertenecientes al AT y los principios que promueve el movimiento cooperativo, es importante remarcar que el MDS

⁵ Ver Bertolini, G. (2010). *¿Cooperativas sin cooperativismo?* Recuperado el 28 de marzo de 2014, de <http://www.fundacioncieso.org.ar/%C2%BFcooperativas-sin-cooperativismo-por-gustavo-bertolini/>

privilegia los valores encarnados por el cooperativismo como modelo para sus propias iniciativas, independientemente de los aspectos formales que las definan. Nos referimos a la preponderancia de la organización colectiva y a la importancia concedida a los beneficios extra económicos que posibilita en términos de intercambios y reconocimientos entre los sujetos. Esta situación no deja de ser problemática porque se plantea el interrogante de si es posible reproducir los valores del cooperativismo en organizaciones que no se estructuran de esa forma. En el mismo sentido Bertolini (2010) pregunta:

“Si el Estado selecciona a los asociados, les paga los ‘anticipos a cuenta de excedentes’ como si fuera un ‘sueldo’, les provee las herramientas, les indica si deben tener capacitaciones o profesionales y controla las inasistencias para decidir quién continúa como asociado y quien no, ¿No se estaría más ante una relación laboral encubierta que ante un modelo de trabajo asociado por autogestión?”

El hecho de que estos espacios laborales no se adecúen a la definición de las cooperativas abre el interrogante sobre qué tipo de organización se genera en el marco del programa AT, motivo por el cual nos propusimos analizar las experiencias de los cooperativistas, sus relaciones con las instituciones que intervienen en el programa AT y con las organizaciones políticas que tienen incidencia en sus espacios de trabajo. La utilización de la figura “cooperativa” como unidad organizativa enturbia el vínculo de dependencia que se establece entre el MDS que oficia de empleador y los trabajadores que asumen su pertenencia al programa como empleados, ya sea del Estado Nacional, de los Municipios o de las mismas cooperativas: *Nosotros trabajamos para el Estado, para Mario Secco. Para el que viene a ser el intendente de acá de Ensenada. A él le deposita nación la plata y él nos la deposita a nosotros.* (Damián, Cooperativa Barragán).

La precariedad en el trabajo

Es importante señalar que la precariedad no se limita a las condiciones formales de contratación, sino que puede incluir además un tipo de relación particular con el trabajo. Osvaldo Battistini (2009) marca una distinción entre las *condiciones precarias de empleo* y las *condiciones precarias de trabajo*. Las primeras se dan cuando están presentes algunas de las siguientes características: inexistencia de contrato laboral o contratos de corto plazo; existencia de más de un empleador o empleador no fácilmente identificable; el lugar de prestación laboral fuera del domicilio del empleador; no percepción de componentes típicos de las remuneraciones (vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares, otros adicionales de convenio); no afiliación

sindical; la posible existencia de insatisfactorias condiciones de higiene y seguridad. En cambio, las *condiciones precarias de trabajo* implican la insatisfacción de los trabajadores, la cual no se define únicamente por las condiciones objetivas del empleo sino también por la percepción subjetiva del trabajador sobre el lugar ocupado por dicho trabajo y en sus perspectivas de vida y futuro. Los sentidos que los trabajadores producen están vinculados al reconocimiento que puedan obtener, hasta de sus propios compañeros, por su contribución al proceso productivo. Si los trabajadores están insatisfechos con sus lugares, la expresión de sus saberes se verá relegada y por lo tanto también su reconocimiento. A su vez, Battistini señala que unas condiciones estables en el empleo no garantizan la ausencia de precariedad en el trabajo, puesto que también están atravesadas por los procesos de significación que se (re)producen en cada organización.

En el caso del AT se dan elementos de ambos tipos de precarización que condicionarán tanto los vínculos al interior de las cooperativas como las construcciones identitarias de los trabajadores. En este artículo nos centraremos en las condiciones de empleo que se establecen en las cooperativas relevadas, que conforman el contexto de significación en el cual los trabajadores constituyen su identidad laboral (Hopp, 2015).

A continuación revisaremos algunos elementos que resultan útiles para abordar dos situaciones conflictivas en la implementación de esta política: en primer lugar, la conducción por parte del MDS y los entes ejecutores mina las posibilidades de desarrollo de las cooperativas y atenta contra el reconocimiento de cada una de éstas como una unidad específica. **Se da en cambio un tratamiento homogeneizante que limita las posibilidades de organizarse, si no como una cooperativa, al menos de manera autónoma como organización.** En segundo lugar, las condiciones precarias de empleo y de trabajo configuran el contexto en el cual los trabajadores se relacionan y producen sus propios imaginarios de futuro. Estas condiciones obturan la posibilidad de pensar a las cooperativas del AT como una opción de trabajo a largo plazo y que posibilite una mejoría en la calidad de vida de los trabajadores que participan de ella.

Resulta relevante prestar atención a estos vínculos entre las instituciones públicas intervinientes en el AT con los trabajadores porque en ellas se define una jerarquía que configurará el tipo de relación laboral que se desarrolla durante la participación en el programa y que sirve de referencia en la construcción identitaria del *nosotros* de cada grupo de cooperativistas.

1) Formación y capacitación de los trabajadores

La formación de los trabajadores que participan del programa AT no está sistematizada ni es homogénea en todas las cooperativas. En las organizaciones consultadas las experiencias de capacitación brindadas por el MDS han sido disímiles y esporádicas. Cabe destacar que la posibilidad de acceder a estos espacios no estuvo vinculada al perfil político de cada organización o al ente ejecutor a cargo. En una misma cooperativa nos encontramos con casos de trabajadores que habían tenido una capacitación al ingresar y otros que no habían recibido instrucción alguna. Esta situación aconteció en cooperativas de un mismo municipio, tanto en las organizaciones vinculadas con el kirchnerismo como aquellas que pertenecen al FPDS y a la CTD AV.

No obstante, debemos resaltar que la mayoría de los trabajadores consultados no participó de instancias de formación previa al inicio de sus tareas en las cooperativas. Sólo una pequeña parte contó con la posibilidad de realizar cursos de capacitación o perfeccionamiento durante su permanencia dentro del programa, y siempre relacionados con la enseñanza escolar –finalización de estudios secundarios- o con las tecnicaturas dictadas por las universidades nacionales. Muy pocos dentro de este grupo tuvieron a disposición por parte del MDS y los organismos intervinientes en el programa la formación o el perfeccionamiento en aspectos relacionados estrictamente con el oficio que desempeñan en la cooperativa.

Entre los trabajadores que sí recibieron algún tipo de capacitación existen dos tipos de valoraciones. Por un lado, estuvieron aquellos que consideraron la instrucción como insuficiente o irrelevante para el trabajo a realizar. Son los casos de Damián y de Gerardo:

[Tuvimos una capacitación] en saneamiento ambiental, pero fueron unas charlas de tres días. No fue “guau.” (Damián, Cooperativa Barragán)

Un curso que hicieron todos que lo daba un chico que era técnico en seguridad industrial, que era más que nada referido a tareas que sabía que no las íbamos a hacer. Me enseñó un montón de cosas que... aparte muchísimas mujeres que, qué se yo, no estaban interesadas en aprender a hacer pastones. (Gerardo, Cooperativa Los Tilos)

Por otra parte, algunos de los trabajadores consideraron valiosa la formación recibida, principalmente porque ésta se relacionó con las tareas que desempeñarían posteriormente.

Era de los cursos de cómo se prepara el material, cómo se puede hacer el piso, cómo se puede preparar la mezcla, todo así. Algo hemos aprendido porque no sabíamos cómo preparar. (Juana, Cooperativa Hernández)

Sí lo hice en el club Villa San Carlos. Que era algo de seguridad e higiene, cómo teníamos que trabajar, cuál eran los riesgos. Sí, estuvo bueno. Duró casi 10 días. Sí porque era importante, porque a veces había cosas que no las sabía uno. (Silvana, Cooperativa Isabel)

Es importante señalar que en todos los casos los cursos recibidos estuvieron orientados exclusivamente a cuestiones relacionadas con las actividades a realizar, ya sea en la capacitación acerca de un oficio o bien en aspectos relevantes de seguridad e higiene. Por el contrario, en ninguna de las cooperativas consultadas apareció mencionado algún espacio de formación acerca del cooperativismo y las particularidades de este tipo de organizaciones. Los únicos que pudieron contar con un acercamiento a este tipo de contenidos fueron los participantes de la Diplomatura en Economía Social y Solidaria, quienes accedieron a esta formación mediante criterios de selección poco claros. Se trata de una Diplomatura destinada a formar “orientadores”, figura incorporada al programa tras las modificaciones mencionadas al comienzo de la ponencia. Las diplomaturas se implementaron luego de que el programa AT llevara varios años en ejecución y con las cooperativas ya establecidas, siendo una medida ‘a posteriori’ que al momento de la realización de nuestro trabajo de campo aún no había producido efectos visibles en las experiencias relevadas. Los trabajadores mantenían sus mismas tareas y las cooperativas seguían con su funcionamiento habitual, sin modificar el modo en que organizaban el trabajo o determinaban los espacios de decisión.

Más allá de las carencias señaladas en la formación por parte de los organismos ejecutores del programa, dentro de algunas cooperativas se generan experiencias de aprendizaje a partir de las labores grupales que son valoradas positivamente por los trabajadores. Estas situaciones no se dan en todas las organizaciones sino que dependen de ciertas condiciones de posibilidad que son resaltadas por los cooperativistas. En primer lugar, que las tareas desempeñadas por su organización posean cierto grado de complejidad y novedad para los trabajadores. Oficios como la albañilería, la herrería y la pintura, así como la realización de instalaciones eléctricas y de obras en la vía pública, son todas actividades consideradas valiosas por los conocimientos que pueden ofrecer. Por otra parte, es necesario contar con trabajadores experimentados en estas áreas que además se encuentren dispuestos a compartirla y a capacitar a sus compañeros.

La posibilidad de incorporar un nuevo oficio o adquirir mayor conocimiento sobre una ocupación es uno de los factores determinantes en las valoraciones que los trabajadores hacen de su propia

cooperativa. Aquellos que reconocen un aprendizaje durante sus labores tienen una apreciación positiva de la organización. A su vez, esta valoración está vinculada con los sentidos atribuidos a las cooperativas y las expectativas depositadas en la participación dentro del programa AT.

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. Esto es algo bueno pero nunca vas a estar mejor de lo que estás. (Germán, Cooperativa Isabel)

En el relato de Germán se perciben las contradicciones propias de las condiciones que ofrecen las cooperativas del AT y que marcarán las valoraciones de los propios trabajadores sobre sus espacios de trabajo. Por un lado, si bien las cooperativas ofrecen ciertos grados de formalidad, no son consideradas como un trabajo *en blanco*, seguro y estable. En segunda instancia, **el puesto dentro del AT es al mismo tiempo un trabajo y una ayuda social, valorada en tanto asistencia e indeseable como empleo.** Las cooperativas están consideradas como un espacio para la formación y capacitación en oficios que permitirían obtener un buen puesto en el mercado laboral, mientras que se desestima la valoración de los puestos ocupados como empleos con condiciones deseables o que posibiliten una mejoría a futuro. En este sentido, los horizontes de expectativas que construyen los trabajadores establecen a las cooperativas como un lugar de tránsito y no como un fin en sí mismas y por ello la capacitación cobra un rol preponderante dentro del AT.

2) Condiciones de contratación

Como señalamos al inicio de este trabajo, las condiciones de contratación son uno de los factores que determinan el grado de precariedad o estabilidad de los empleos. En el caso del programa AT existen contradicciones y ambigüedades entre lo que el MDS expresa respecto de su implementación y el conocimiento y utilización de los beneficios y derechos laborales por parte de los trabajadores. Existen diversos motivos para determinar que, en realidad, su trabajo responde más bien a una relación de dependencia con el MDS de carácter precario

Si bien los trabajadores se registran en una cooperativa en particular, estas inscripciones no se realizan en dichas organizaciones sino que son efectuadas ante el MDS o los entes ejecutores, quienes tienen la potestad de dar las altas y las bajas del programa. Es decir, quienes tienen el poder de contratación y quienes certifican la pertenencia a las cooperativas no son las propias organizaciones sino las instituciones públicas.

Durante la reforma del programa AT que se dio en 2012 que implicó la reducción del número de trabajadores inscriptos en cada cooperativa, el MDS inició un proceso de *re-empadronamiento* mediante el cual las unidades de 60 integrantes se dividieron para conformar cooperativas de hasta 30 trabajadores. A raíz de esta reestructuración los cooperativistas debieron asistir ante los entes ejecutores para renovar su vínculo con el programa e inscribirse en una nueva cooperativa. Según el recuerdo de los trabajadores, en estos operativos se suprimieron y crearon cooperativas prácticamente en el acto.

Fue el día que dividimos la cooperativa, porque antes era solo una cooperativa, y después se empezó a dividir en grupos de 30. Ese día que dividieron en grupos de 30 elegimos nosotros los presidentes [...] nosotros para hacerlo rápido el trámite dijimos: "bueno vos sos presidente, vos sos vicepresidente, vos sos secretaria" y nos fuimos. Era para hacerlo rápido (Damián, Cooperativa Barragán).

Las cooperativas resultan entonces un modo de segmentar a los trabajadores inscriptos y agruparlos en una unidad administrativa dentro del programa, pero nunca se consolidan como organizaciones independientes del MDS. Al contrario, su existencia está siempre sujeta a las determinaciones que se tomen en las instancias superiores del AT. Esto repercute a su vez en el vínculo que une a los trabajadores con sus cooperativas, también condicionado a la participación y permanencia dentro del programa y a las determinaciones del MDS.

La mayoría de los trabajadores entrevistados no recibió copia alguna de los documentos que completaron para inscribirse o re-empadronarse dentro del programa. De hecho, hubo diversos casos en los que los cooperativistas ni siquiera recuerdan haber firmado algún tipo de comprobante. Una vez más, el trato diferencial no se dio hacia una cooperativa en particular sino que fue transversal a todas las organizaciones consultadas.

Sí, fuimos y nos juntamos todos donde ahora es el departamento de cooperativas y ahí firmamos contrato, firmamos obra social y todo. (Damián, Cooperativa Barragán)

No [tengo comprobante], la tarjeta tengo. Ahora tenemos un contrato nosotros con el municipio y todo, para los trabajos. (Esteban, Cooperativa Isabel)

¡Ningún comprobante de nada! ¡No firmamos nada! ¡Yo nunca firmé un contrato de nada, ni contratados estamos! Entonces te pueden dar de baja así, ¿viste? es muy precario, muy precario. Muy loco, ¿viste? para la mayoría el Estado es el que te

contrata. Ni contrato, una lógica muy de plan social. (Lizandro, Cooperativa Simón Bolívar)

Por otra parte, la bancarización de los depósitos de los planes sociales ha sido presentada como una manera de transparentar las políticas del MDS. No obstante, en el AT se ha convertido además en el único comprobante que los trabajadores poseen para demostrar su empleo.

Es vergonzoso porque es el mismo Estado Nacional que tercerizó; o sea, es una forma de tercerización más tercerizada que las cooperativas que ya puedan existir en cualquier lado. Es el mismo Estado que estás "tarjetarizado" le decimos nosotros, ¡ni contrato! tarjetarizados. Tarjeta. O sea es la única prueba que nosotros tenemos. De hecho las casas de electrodomésticos, hay una casa de electrodomésticos que le dejan dar crédito con el AT, ¿no? son muy pocas. ¿Sabés que te piden? como es el único comprobante porque no tenemos recibo de sueldo o nada, te piden que lleves las tarjetas fotocopiadas de los dos lados, el DNI y el recibo de sueldo, bah, recibo de sueldo, el de Banelco. Es la única forma que a vos te vincula. Y que la tarjeta dice banco de la Nación Argentina. (Lizandro, Cooperativa Simón Bolívar)

Esta situación da cuenta de los alcances y limitaciones del programa respecto de la formalización de las condiciones de empleo que se generan en el marco del AT, y de la vulnerabilidad a la que aún se encuentran expuestos los cooperativistas.

3) Recursos materiales de las cooperativas

Las condiciones materiales de las cooperativas analizadas en este trabajo presentaron realidades diversas. En estas diferencias se hizo notoria la discrecionalidad en la asignación de recursos por parte del MDS: Las cooperativas vinculadas con el Movimiento Evita -Manuel Belgrano y Esperanza- y con los municipios de Berisso y Ensenada -Isabel, Barragán, San Martín- estaban equipadas con gran cantidad de herramientas y maquinarias costosas; mientras que las cooperativas coordinadas por fuerzas disidentes -Hernández, Simón Bolívar- tuvieron un acceso muy dificultoso a los recursos.

Yo le fui diciendo, sí. A medida que a él le bajaban la plata, empezamos a comprar, a comprar y a comprar. Podemos hacer casi todo. Tenemos dos soldadoras eléctricas, tenemos dos grupos electrógenos, tenemos una máquina semi-automática, tenemos amoladoras grandes, chicas, sensitivas; agujereadoras de mano y de pie; tenemos las caladoras frontales y circulares; tenemos de todo. ¡Bah! prolongaciones, herramientas

manuales también, todas. Hasta tenemos lo que la mayoría no tiene, que son las mechas copa. (Roberto, Cooperativa Manuel Belgrano)

En contraste, las cooperativas coordinadas por fuerzas disidentes –Hernández, Simón Bolívar– debieron *luchar* con el MDS y los entes ejecutores para conseguir que se les entregaran las herramientas para realizar el trabajo, mientras que la reposición y asignación de materiales ha sido más esporádica.

No, no, no. ellos todos los días vienen, nos bajan cantidad de herramientas, X cantidad, y nosotros eso trabajamos todos los días. [...] Y eso ni en pedo se las devolvemos. Ni en pedo. Pero la idea es que nosotros tengamos una posibilidad de tener un marco legal correcto, ¿viste? para que nosotros podamos acceder a todos los recursos que hoy en día significan para esta organización [...] Obvio que una parte del trabajo se va haciendo. Hoy por ejemplo hicimos todos los pozos como para hacer el hormigón, todo para las vereditas pero hoy no nos mandaron los escombros. Si mañana no llegan los escombros tendremos que estar ahí en el lugar de trabajo y nada más. (Marcela, referente CTD AV)

Los recursos materiales con que dispone cada cooperativa son relevantes porque de ellos depende el grado de complejidad de las actividades que se ejecutan así como las condiciones de seguridad o vulnerabilidad al momento de realizarlas.

Sí. La otra vez mandó Nación materiales. Pala, pico... ¡Pero dame una soldadora! La idea es cambiar todo esto por algo que, para alguien que lo necesita realmente, y nosotros con ese dinero o ese cambio, materiales para que nos sirvan. Lo que te decía el viejo, ¿viste? Esa máquina de punto [soldadora de punto]. Y agarrar más laburo. O sea, capacidad nos sobra. (Marcos, Cooperativa Esperanza)

Existe una relación entre estas condiciones estructurales con el grado de satisfacción de los trabajadores para con las tareas que realizan. Aquellas cooperativas que cuentan con más y mejores herramientas ofrecen a sus miembros no sólo los elementos para realizar sus tareas dentro del horario de trabajo, sino también la posibilidad de desarrollar actividades por fuera de la cooperativa. En contraste, cuantos menos recursos posee una cooperativa, también se reduce el grado de implicancia con la organización y se torna borroso el objetivo productivo que debiera guiar el trabajo. En el siguiente apartado analizaremos más detenidamente el modo en que esta situación repercute en las valoraciones de los cooperativistas respecto de sus espacios de trabajo y su vinculación con el programa AT.

No, en principio lo hacen igual para todos. La gente se va dando cuenta que se convierte en un plan, cuando las herramientas no aparecen. Porque al principio te chamuyan con que "estamos recién empezando", pero después pasan 3 meses y no aparece una pala. Y después sí los punteros te lo hacen así por la cara, dame 300, dame 400 y te doy 800 a vos y quedate en tu casa. Hay mucho de eso. (Lizandro, Cooperativa Simón Bolívar)

En el caso de las cooperativas del AT los espacios ocupados siempre son ajenos, cedidos por los municipios o por las organizaciones políticas; y la posibilidad de incorporar nuevos recursos depende siempre de las decisiones que se tomen desde el MDS y los entes ejecutores. Esto no sólo dificulta el crecimiento de las organizaciones sino la posibilidad de que los trabajadores se apropien de sus cooperativas, que efectivamente se consideren socios y propietarios de los bienes que utilizan.

Las cooperativas que cuentan con disponibilidad de herramientas y maquinarias de trabajo son valoradas por sus trabajadores no sólo por las condiciones de empleo que brindan sino por las posibilidades de obtener nuevos trabajos que ofrecen. Cooperativas como Manuel Belgrano –que posee una gran cantidad de desmalezadoras y herramientas de jardinería- o Esperanza –que cuenta con un taller de soldadura y pintura- decidieron internamente poner ese equipamiento a disposición de sus integrantes para la realización de actividades por fuera del horario y de las responsabilidades de la cooperativa. Son, además, el contexto en el cual los trabajadores construyen sus imaginarios y expectativas a futuro: según las condiciones actuales de su organización, cada integrante proyecta el crecimiento personal posible.

El AT ofrece ciertos grados de autonomía y de flexibilidad dentro de las organizaciones que son valoradas positivamente por los cooperativistas, principalmente porque permiten la realización de otros trabajos ‘a contra-turno’, aunque sólo en condiciones informales. Por este motivo, las cooperativas que a su vez ofrecen los instrumentos de trabajo para llevar adelante estas *changas* son valoradas como las organizaciones más deseadas dentro de las posibilidades que ofrece el programa en las localidades analizadas.

Sí, sí. Porque esto lo manejamos nosotros, no el municipio. Es de cooperativa Esperanza. Se han llevado, yo me he llevado a mi casa también. Yo lo único que les digo: “se llevan las herramientas, al otro día la traen.” Es lo único que les digo. Acá no se le niega nada a nadie. La salida laboral y qué sé yo. (Marcos, Cooperativa Esperanza)

4) Homogeneización e invisibilización de las cooperativas

Cuando surgió mi interés por analizar el programa AT y realicé los primeros acercamientos a las cooperativas noté una particularidad que ahora resulta de relevancia: en cada lugar al que llegaba me costaba identificar a la cooperativa que visitaba y quiénes eran sus integrantes. Esta dificultad no fue casual sino que respondía al modo en que se instrumenta el AT. El programa posee dentro de su planificación y ejecución mecanismos que tienden a la homogeneización de las cooperativas entre sí, que atentan contra el reconocimiento de los trabajadores y el sentido de pertenencia hacia las organizaciones que los contienen. Más que vincularse a una determinada cooperativa, los trabajadores refieren a su pertenencia al Argentina Trabaja. Los elementos identificatorios del programa se imponen por sobre la *Realidad Institucional*⁶ (Chaves, 1999) de las cooperativas estableciendo su sello propio como marca de reconocimiento y condicionando la posibilidad de construir una *Identidad Institucional* específica de cada cooperativa. Como explica Norberto Chaves:

“De la gráfica hasta la indumentaria del personal; de la arquitectura y el ambiente interior hasta las relaciones humanas y estilos de comunicación verbal; de los recursos tecnológicos hasta las acciones para-institucionales; todos los medios corporativos - materiales y humanos- devienen portavoces de la identidad del organismo, o sea ‘Canales de imagen’ [...]La institución es, desde este punto de vista un entorno significativo que habla de sí mismo, que se auto-simboliza a través de todas y cada una de sus regiones.”
(Chaves, 1999: 14,25)

Toda la indumentaria que entrega el MDS a los trabajadores lleva impreso el nombre de esa institución y el isologotipo del programa AT, pero ninguna cuenta con inscripciones que indiquen la pertenencia a una cooperativa determinada. Como señalamos anteriormente, los espacios de trabajo tampoco incluían elementos de comunicación que dieran cuenta de la existencia de las cooperativas.

Esta situación es reforzada por las acciones de los municipios, los cuales intentan capitalizar políticamente las obras y actividades producidas por las cooperativas como si fueran acciones

⁶ Chaves (1999: 23) define a la Realidad Institucional como “el conjunto de rasgos y condiciones objetivas del ser social de la institución [...] se trata de actos objetivos, hechos reales, anteriores e independientes a las formas de conciencia institucional [...] El conjunto de condiciones empíricas en que se plasma la existencia real como agente social.

La Identidad Institucional es definida a su vez como “el conjunto de atributos asumidos como propios por la institución. Este conjunto de atributos constituye un discurso, el ‘discurso de la identidad’, que se desarrolla en el seno de la institución de un modo análogo al de la identidad personal en el individuo. La institución, a través de su actividad regular y, básicamente, de su diálogo permanente con sus interlocutores, va generando formas de auto-representación.”

coordinadas por sus gobiernos. A raíz de esto, las organizaciones que tienen vínculos más estrechos con las redes políticas de los intendentes se ven obligadas a utilizar pecheras por sobre su indumentaria con el nombre del municipio o colocar carteles en las obras que realizan que señalan a los intendentes como sus responsables.

De este modo se produce un doble efecto en los trabajadores: se invisibiliza el rol productivo de las cooperativas, dando preeminencia a la utilidad política de su existencia, y por otro se impide el reconocimiento de cada cooperativa como una unidad particular, diluyendo su especificidad dentro del programa. Esto se ve en el siguiente relato:

Aparte ellos mandan todo, ellos manejan todo. Ahora ponele del Ministerio nosotros tenemos que estar así [estaban trabajando en la vereda arreglando las paredes del club], porque vienen las elecciones y no es así. A nosotros ahora que vienen las elecciones: “dale, limpiá calles, limpiá todo” y no es así. Bah, lo que yo pienso... Y eso es política.
(Germán, Cooperativa Isabel)

En las cooperativas del AT tanto los elementos cuyo rol es preponderantemente comunicativo, como las dinámicas propias del programa que forman parte de *su Realidad Institucional* dan cuenta de esta contradicción entre organizaciones que se suponen autónomas pero cuyo propósito y existencia está determinado por instancias que le son ajenas y en las cuales no tienen incidencia. Esta situación opera no sólo en cuanto a la visibilidad de cada cooperativa como una unidad sino también en las posibilidades de los trabajadores de reconocerse como parte constitutiva de estas organizaciones.

Conclusiones

Con el recorrido trazado hasta aquí intentamos configurar parte del contexto de significación producido por los trabajadores en torno a sus condiciones de empleo y los atravesamientos de la política dentro de las cooperativas del AT. Como vimos a lo largo de esta ponencia, el programa ofrece a sus participantes condiciones de empleo precarias que afectan no sólo su desempeño cotidiano sino que tienen repercusiones en la construcción de sus horizontes de posibilidad respecto de sus espacios de trabajo, de sus identificaciones y en las expectativas depositadas en las cooperativas, aspectos que veremos más detenidamente en el capítulo siguiente.

Las condiciones de contratación evidenciaron que los trabajadores del programa se ven impedidos de acceder a los derechos que corresponden para un trabajador registrado. La

inexistencia de un contrato, la desinformación y el ocultamiento de estos derechos forman parte de esta precariedad.

Los recursos materiales con que contaban las cooperativas también visibilizan esta condición precaria del empleo ofrecido por el AT. Por una parte, porque los materiales otorgados resultaban insuficientes para la concreción de las actividades laborales. Por otra, porque imposibilitaban el desarrollo autónomo de las cooperativas como tales y reforzaba la homogeneización de las organizaciones al acentuar la dependencia para con los entes ejecutores y excluir cualquier elemento distintivo de las cooperativas como una unidades particulares en sí mismas.

Estas condiciones de empleo conforman el contexto de significación en el cual los trabajadores producen sus propias expectativas de futuro en relación con el espacio laboral en el que se desempeñan. Tanto por su carácter oculto como por las condiciones particulares que impone, este tipo de contratación genera un trabajo precario dentro de las cooperativas del AT.

Bibliografía:

Alianza Cooperativa Internacional. (2014). ACI Américas. Recuperado el 9 de abril de 2014, de <http://www.aciamericas.coop/Principios-y-Valores-Cooperativos-4456>

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>

Bertolini, G. (2010). *¿Cooperativas sin cooperativismo?* Recuperado el 28 de marzo de 2014, de <http://www.fundacioncieso.org.ar/%C2%BFcooperativas-sin-cooperativismo-por-gustavo-bertolini/>

Chaves, N. (1999). *La imagen corporativa.* Barcelona: Editorial GG.

Hopp, M. (2015). *Identidades laborales de destinatarios del Programa Ingreso Social con Trabajo "Argentina Trabaja".* Revista Trabajo y Sociedad. N°24, Verano 2015, Santiago del Estero, Argentina. www.unse.edu.ar/trabajo_ysociedad

-----**(2011).** *Relación Estado-sociedad civil en las políticas de desarrollo socio-productivo en Argentina contemporánea.* Revista Katal. Vol. 14. N° 1, Págs. 13-22. Florianópolis.

Marradi, Archenti y Piovani. (2010). *Metodología de las Ciencias Sociales.* Argentina. Editorial: Cengage Learning.