



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

**TESINA PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
SOCIOLOGÍA.**

Carrera de Sociología. Instituto de Altos Estudios Sociales.

**“Nosotros no somos vagos”. La cooperativa Salvador Allende:
entre el estigma, la visibilización y el reconocimiento**

**Autora: Julia de la Fuente Goldman
Director: Dr. Nicolás Diana Menéndez**

**Buenos Aires
2019**

Dedicatorias

A toda mi familia por su incondicionalidad del día a día, especialmente a mis viejos por apoyarme siempre.

A Nicolás Diana Menéndez por guiarme durante la realización de este trabajo.

A Lucila Nejamkis por acompañarme durante un año de taller en donde me dio el empujón, confianza y atención necesaria para poder avanzar.

A mis amigos y compañeros de cursada: Karen, Facu, Maru y Santi con quienes fui descubriendo la sociología y me acompañaron durante la carrera.

A mi amiga de toda la vida Anita por ser mi compañera de mate, facturas y estudio por las tardes.

A mi grupo de contención incondicional llamado Elsa Carreta que conocí en medio de este camino y se convirtieron en mi familia. En particular a Luli y Chapu, por las charlas interminables y por contribuir a discusiones teóricas por fuera de la academia que nutrieron este trabajo en su totalidad.

A Mayra, por mostrarme el campo y Lorena por facilitar mi puerta de entrada a la cooperativa. En general a toda la cooperativa Salvador Allende, que me tuvieron paciencia y estuvieron siempre abiertos a mi presencia.

ÍNDICE GENERAL

Introducción

- Nuestro recorrido: hacia la problemática y elección metodológica.....6
- Antecedentes sobre la estigmatización de los sectores populares en relación al trabajo.....12

Capítulo 1: El plan social como estigma

- a) La Confederación de Trabajadores de la Economía Popular.....16
- b) La Ley de emergencia social.....18
- c) El SSC como parte de las políticas focalizadas.....20
- d) El recorrido de las políticas asistenciales en la Argentina.....22
- e) El plan social como estigma: El caso del SSC.....24

Capítulo 2: La cooperativa Salvador Allende

- I. a) Características principales.....29
- b) ¿Quiénes la integran?.....31
- c) Sentidos atribuidos al trabajo.....33
- II. “Vago-planero”
- a) ¿Por qué la categoría “vago-planero” opera como estigma?.....37
- b) Contactos mixtos con otros trabajadores.....39
 - Valeria: Delegada general de ATE.....39
 - Relación con otros trabajadores.....42
- III. a) La búsqueda del reconocimiento.....46
- b) “Trabajo social”: la voluntad de trabajar.....47
- c) Dinámica de trabajo.....49
- d) Tejiendo confianza: Relación con la salud pública.....50
- e) Respuestas de otros actores.....52

Reflexiones finales.....	54
Bibliografía.....	58

Introducción

En las últimas décadas emergió con fuerza un fenómeno social, económico y político que si bien no es nuevo, se multiplicó gracias a la aplicación de políticas neoliberales que excluyeron del mercado laboral formal a una gran cantidad de trabajadores. A este sector se lo denomina de la “economía popular”, “informales”, “excluidos” o “supernumerarios”. Lo cierto es que a partir del año 2011, muchos de ellos se organizaron en un sindicato que nuclea a varias organizaciones políticas y sociales denominado Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP). La CTEP es una de las organizaciones que impulsó la Ley de Emergencia Social, sancionada en el año 2017 en donde entre otras cláusulas creó el Salario Social Complementario, un complemento de ingresos para estos trabajadores.

En la práctica, el “salario” funciona como un programa social, el cual se inscribe en una tradición de políticas públicas focalizadas para tratar al sector más vulnerable de la población (Longa, 2019). En la Argentina estas políticas se denominan “planes sociales” y se caracterizan por organizarse bajo la modalidad de “programa”, con una duración determinada y un tipo de prestación específica ya sea alimentos, subsidios, trabajo o vivienda. Su aplicación se da hacia varias décadas y bajo distintos formatos, tomando especial relevancia en la escena pública. Ello implica la creación de un universo de sentidos en donde influye tanto la percepción de los beneficiarios como de la población en su totalidad (Soldano y Costa, 2017).

En este caso en particular, analizamos la manera en que opera el Salario Social Complementario (SSC) considerándolo un nuevo “plan social” impulsado y propuesto por las organizaciones sociales nucleadas principalmente en la CTEP.

Este programa habilitó la creación de numerosas cooperativas. En esta tesina nos centramos en el estudio de una de ellas, la cooperativa Salvador Allende, que fue creada en el marco del Movimiento Evita. Ésta se organiza realizando tareas de mantenimiento en el Hospital Interzonal de Agudos Eva Perón (HIGA) en el partido de San Martín. Nuestra metodología consistió en realizar trabajo de campo entre abril y noviembre del año 2018 llevando adelante numerosas observaciones, charlas y entrevistas.

A lo largo de nuestro recorrido, se nos presentaron las preguntas que guían nuestra investigación: ¿Qué significaciones sobre el trabajo experimentan quienes reciben el programa social? ¿De qué manera se relaciona el programa social con la producción de estigmas y que significados y re-significados le dan los trabajadores? ¿Con qué fuerza

opera el estigma en la organización y prácticas de la cooperativa? ¿Qué relación tiene la cooperativa con la salud pública?

En síntesis, nuestro objetivo es analizar las nociones que atraviesan a los trabajadores de la cooperativa Salvador Allende como receptores de un programa social. Cómo dichas significaciones y re-significaciones se relacionan con la producción de estigmas para ver de qué manera esa elaboración de sentidos diversos, tienen efectos sobre la cooperativa en general.

Nuestro recorrido: hacia la problemática y elección metodológica

Creemos importante redactar algunos párrafos que expliquen de qué manera llegamos a plantearnos nuestra pregunta problema.

En un principio, la inquietud que nos movilizaba estaba orientada por el interés en analizar la conformación de subjetividades de los trabajadores nucleados en la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP). Esta herramienta sindical nos resultaba novedosa por aglutinar un conjunto de experiencias muy heterogéneas entre sí y nos llevaba a plantearnos la siguiente pregunta: ¿Qué tipo de sentidos subjetivos movilizan a los trabajadores que integran a la CTEP?

Dentro del contexto de la materia “Sociología del trabajo” visitamos a dos cooperativas muy disímiles que pertenecían al sindicato y nos mostraban no solo la diversidad de trabajos representados por el sector sino también las distancias entre las conceptualizaciones realizadas acerca de la economía popular por la CTEP y lo que ocurría en territorio. Estas tensiones nos resultaban ricas para comenzar a indagar en ellas.

A la hora de comenzar el trabajo de campo, una compañera de la universidad nos contactó con una cooperativa que se encontraba en formación, nos parecía sumamente interesante ya que nos permitía adentrarnos en su conformación. El colectivo de trabajo desarrollaba tareas de mantenimiento en el Hospital Interzonal de Agudos Eva Perón en la localidad de San Martín del conurbano bonaerense. Se organizaba en el marco del Movimiento Evita gracias a la creación del Salario Social Complementario. Al realizar nuestro primer contacto, nos dimos cuenta que nuestros objetivos iniciales resultaban muy ambiciosos para la realidad que íbamos a poder abordar.

Nuestras inquietudes se fueron especificando en el momento que pisamos el campo. Nos dimos cuenta que resultaban muy interesantes los distintos tipos de trabajos involucrados en una institución pública y las diferencias sindicales entre las distintas organizaciones que representaban a los trabajadores del hospital. Ello llevó a preguntarnos: ¿Cuáles son los sentidos otorgados al que hacer laboral al interior del HIGA? ¿Qué diferencias y similitudes se establecen entre los trabajadores afiliados a ATE y la cooperativa Salvador Allende que integra la CTEP? De este modo, nuestro foco estaba puesto en dos colectivos de trabajo.

No obstante, mientras íbamos realizando entrevistas y observaciones, había un tema que desde el primer día se presentaba y seguía dando vueltas en cada charla y entrevista con los trabajadores. Siempre, terminábamos desembocando en la misma temática: sus ganas de trabajar, en la necesidad de mostrarse al hospital y en los distintos estigmas o imágenes que tenían tanto sus círculos cercanos como otros trabajadores con quienes tenían interacciones cotidianas. En ello influía ser receptores de un programa social y el tipo de trabajo realizado. Asimismo, nos costaba acercarnos a los trabajadores de ATE con quienes lográbamos obtener algún contacto pero no se asemejaba al trabajo de campo realizado con la cooperativa.

Me resulta importante destacar; que, a veces, recortando el objeto hacia algo abarcable, esto es, una investigación “realizable”, resulta mucho más fructífero, interesante y menos desesperante para el desarrollo de nuestra tesina de grado. Es por eso, que decidimos ver la cantidad de interacciones y preguntas emergentes que resultaban del avance de campo en la cooperativa, que de por sí resultaban muy ricas en contenido. Y fue ahí donde decidimos poner el foco. De esta manera, llegamos a plantearnos nuestra problemática en relación a los estigmas que atraviesan a la cooperativa de trabajo.

A continuación nos centramos en dos dimensiones. Por un lado, en qué métodos escogimos para realizar la investigación y por otro, en cuáles fueron nuestras experiencias en el desarrollo del trabajo de campo, las disyuntivas que se nos presentaron a la hora de “poner el cuerpo” y cómo fueron cambiando nuestras percepciones respecto al objeto de estudio.

En primer lugar, resulta necesario hacer mención a que la metodología es un conjunto de métodos que tienen como función poner en relación la teoría con la producción de datos. Es por ello, que al elaborar nuestro proyecto de investigación se seleccionó una

estrategia metodológica junto a técnicas apropiadas para analizar el fenómeno a estudiar (Sautu, Dalle, Elbert: 2005).

Al querer dar cuenta sobre qué nociones atraviesan a los trabajadores de la cooperativa Salvador Allende, se desprende la conveniencia de utilizar una metodología cualitativa ya que nos permite indagar el punto de vista, los significados y los testimonios de los propios trabajadores pudiendo hablar de manera directa con las personas y observando sus comportamientos y acciones en contexto. Considerando que queremos dar cuenta del constructo de sentidos de los trabajadores en tanto receptores de un programa social, una metodología cualitativa nos da las herramientas para acceder a los procesos de significación. Al mismo tiempo, nos permite pensar a los sujetos y a los procesos sociales en los que están inmersos en profundidad (Sautu, Dalle, Elbert: 2005).

Como ya mencionamos, La Salvador Allende era una cooperativa en construcción, se creó en Septiembre de 2017 y nuestro primer contacto con la misma ocurrió el 27 de marzo de 2018 pudiendo acompañar su desarrollo hasta el mes de noviembre de ese mismo año. Este hecho nos permitió ver sus las modificaciones a través del tiempo. Entre ellas se destaca su crecimiento ya que nuestro primer encuentro contaba con apenas trece trabajadores y al finalizar el año llegaron a ser treinta las personas inscriptas.

En tanto técnicas optamos por entrevistas semi-estructuradas con distintos integrantes para ahondar en las distintas perspectivas. Los datos recuperados de las entrevistas nos permitieron ubicar a los protagonistas al interior de un contexto histórico y social pudiendo desplegar sus propias percepciones a partir del punteo de ciertas temáticas propuestas por nosotros mismos (Desecombe, 1999). La ventaja que rescatamos de esta técnica es que pudimos acercarnos a la experiencia a partir de la propia narración para adentrarnos en el modo en que se construyen sus universos de sentidos (Sautú, 2004).

Ahora bien, ¿Cómo fue mi involucramiento en el campo? ¿De qué manera se dio la puesta en práctica de las elecciones metodológicas? De ahora en más, en este apartado utilizaré la primera persona, ya que para redactar experiencias personales me resulta más sencillo y asumo también que facilita la lectura.

En un principio, el contacto lo realicé a través de una compañera de la universidad que nos contactó con la cooperativa. Desde el primer encuentro, se encontraron muy

abiertos a mi presencia y a contarme de qué manera se desarrollaban las tareas en su cotidianeidad. Pudimos conseguir tres entrevistas semi-estructuradas rápidamente, una de ellas fue realizada con Lorena (la cabeza de la cooperativa) y otras con Ulises y Noelia (trabajadores). La última fue llevada a cabo con Micaela, quién en ese momento ayudaba a la inscripción de los trabajadores en las planillas.

Sin embargo, a medida que fue pasando el tiempo el alto nivel de rotación de los integrantes nos presentó un desafío en términos metodológicos ya que nos dificultó continuar con las entrevistas de carácter individual. Me resultó complicado llevar a cabo encuentros con algunos jóvenes ya que acordábamos horarios y éstos no se cumplían. Por esa razón opté por realizar entrevistas grupales siendo Lorena mi puerta de entrada. Ella nos dio permiso para tomar algunas mañanas en donde en vez de ir a trabajar se quedaban conversando conmigo. Al mismo tiempo decidí entregarles una pequeña encuesta a los participantes para tener precisión acerca de algunos datos personales. En ella se preguntó por la edad, qué tipos de trabajos previos tuvieron, si actualmente cuentan con otro trabajo y por último si reciben algún otro programa social.

Hubo un primer encuentro con cuatro jóvenes y otro donde arreglamos que se quedarían quienes tenían ganas de hacerlo. En esta segunda oportunidad ocurrió que se quedaron únicamente las mujeres presentes lo que permitió que el desarrollo de la conversación derive en ciertas visiones consensuadas. Estas miradas mostraban una clara perspectiva de género. Este hecho ocurrió como resultado a algunos comentarios de ellas que mencionaban que “era una reunión de chicas y los chicos tenían que ir a trabajar”. Esta situación no fue buscada, sino que se dio en el desarrollo del campo y resultó sumamente fructífera.

A esta experiencia se le suma otra en donde habíamos arreglado con Ulises (trabajador de la cooperativa) para llevar a cabo una entrevista semi-estructurada y al llegar nos encontramos con que estaban reunidos seis compañeros y compañeras luego de realizar sus actividades. Ellos mismos fueron quienes me incitaron a plantear algunas temáticas para desarrollar de manera grupal, pudiendo también ver qué tipo de consensos había respecto a algunas problemáticas.

De esta manera, las entrevistas grupales sirvieron para revelar visiones consensuadas, generando respuestas ricas en contenido ya que los participantes desafiaban los puntos de vista de los otros (Desencombe, 1999). Al mismo tiempo, costaba que las personas

más “tranquilas” desarrollen su punto de vista porque algunos miembros del grupo lograban dominar la charla (Desencombe, 1999). Esto fue muy evidente en el caso de las mujeres, en donde una de ellas se ponía en este papel resaltando su liderazgo en el grupo.

En el transcurso del trabajo de campo, tanto Ulises como Lorena se constituyeron como interlocutores claves de la investigación. En especial, quién dirige la cooperativa nos brindó numerosas charlas donde se mostró abierta a relatarnos diferentes temáticas, más allá de las dos entrevistas semi-estructuradas realizadas de manera formal. Nuestro trabajo de campo duró ocho meses, por lo tanto pudimos entrevistar individualmente a ambos tanto al iniciar la investigación como al finalizarla pudiendo comparar sus percepciones a lo largo del tiempo.

Por otro lado, la observación se configuró como práctica constante en el paso por el campo de estudio. Este criterio obedece a que nos permitió reconstruir los sentidos de sus prácticas, no a partir de su reflexividad, sino a partir de una mirada externa a sus quehaceres cotidianos (Freidin y Perugorría, 2007). Desde el primer encuentro se mantuvo una observación activa con toma de notas de campo, que permitieron ver el desarrollo de la cooperativa y las actividades cotidianas de trabajo a lo largo de la investigación. Durante los dos primeros meses la visita era semanal lo cual permitía tener una mirada integral de su trabajo cotidiano. Las notas de campo sirvieron para reconstruir estos primeros encuentros en donde se describe no solo los quehaceres cotidianos sino también mis propias percepciones respecto a cómo fui observada en los primeros encuentros.

En este caso, nos resulta útil diferenciar la anterior de la observación participante, ya que entendemos por la misma aquella en la que el mismo cuerpo del investigador es parte importante de la investigación. Por dar un ejemplo, no es lo mismo observar como los de la cooperativa realizan las tareas de mantenimiento que efectivamente hacerlas. De esta manera, el dato registrado toma un valor distinto al resultado de la observación del cómo los otros realizan la acción (Ramirez Hita, 2009).

En mi experiencia me vi involucrada, sin quererlo, en ser una participante activa de la cooperativa lo que reconfiguró mi relación con mi sujeto de estudio. En este sentido, no solo fue importante la manera en que percibí la experiencia, sino también el modo en

que cambió de manera radical mi propia percepción respecto al sujeto que estaba investigando (Ramirez Hita, 2009).

Mientras estaba desarrollando la investigación me ofrecieron ser parte del cobro del salario social complementario (SSC) a cambio de realizar un tipo de “trabajo social” con el que me sentía cómoda porque lo venía desarrollando en otros espacios. Acepté la propuesta no con intención de involucrarme voluntariamente en un proceso que estaba estudiando, sino considerándolo tanto como una ayuda económica que me iba a acompañar mientras terminaba mis estudios y a su vez me daba la posibilidad de realizar trabajo territorial en el que me encuentro sumamente interesada. Sin dar muchas vueltas acepté y envié una foto vía WhatsApp de mi DNI a quién se encargaría de inscribirme para que me “salga el cupo del salario”. Efectivamente, después de unos meses me encontraba inscrita para recibir el SSC, por tanto, era cuestión de ir a la oficina de ANSES en San Martín para buscar mi tarjeta y así poder empezar a cobrarlo por mes.

Al salir el cupo, coordinamos un día para encontrarnos y que me cuenten de qué manera efectivizar el trabajo. Durante esta charla sentí que tenía que cumplir con responsabilidades que no me esperaba que sean planteadas. En carne propia se puso en juego el cruce entre el trabajo y la militancia ¿Qué era hacer “trabajo social”? De manera efectiva quién “me estaba dando” el salario era una organización que necesitaba que me comprometiera no solo con dar talleres sino también con asistir a las movilizaciones. Como abordaremos más adelante, el SSC es producto y se sostiene por la gran cantidad de movilizaciones populares de las cuales se volvía imprescindible que forme parte para contribuir a sostener los salarios existentes y luchar por el otorgamiento de más cupos.

Era una justificación que no solo entendía sino que también conocía a partir del relato de las entrevistas de los mismos compañeros. Sin embargo, al atravesar personalmente por esta experiencia no pude digerir el hecho de comprometerme políticamente con un espacio del que no me sentía parte por completo.

Me comenzó a atravesar en cuerpo propio la tensión entre trabajadora y militante lo que llevó a ponerme en el lugar de muchos de los trabajadores y me permitió dejar de idealizarlos. Este hecho dio cuenta de una idea que operaba con gran fuerza en el idealismo que tenía sobre los trabajadores de la economía popular como militantes. A su vez, di cuenta de las numerosas tensiones por las cuales circulan todas las construcciones y cuál es el límite en torno a la necesidad mezclada con el deber. El

involucrarme sirvió para desencantarme, para dejar de lado una mirada romántica y poder entenderlos como personas corrientes, que tienen prácticas y los atraviesan un sin número de lógicas.

Esto es, la ruptura como la conceptualizan Bourdieu, Passeron y Chamboredon (2002) implicó dejar de lado ciertas preconcepciones que tenía en juego mientras realizaba el trabajo de campo. Estas nociones comunes se me presentaban tan fuertemente, que recién luego de involucrarme de lleno como una beneficiaria más del SSC pude darme cuenta que las portaba y trabajar a partir de ellas.

Como sabemos, la sociología no puede separarse efectivamente del sentido común sino trabaja a partir del mismo y es la teoría social nuestra herramienta para poder incluir conceptos trabajados y elaborados teóricamente. De esta manera, me di cuenta de que las relaciones sociales tampoco se tratan únicamente de motivaciones o subjetividades que actúan bajo un mismo fin, sino que la realidad de los sujetos excede al aparato conceptual que podemos demostrar de interés (2002). Es por esto, que luego de que se me vuelvan vivas mis propias preconcepciones, intenté poner en primer plano lo que el mismo campo y los sujetos me estaban mostrando para de este modo, conceptualizarlo y analizarlo con herramientas teóricas.

Antecedentes sobre la estigmatización de los sectores populares en relación al trabajo

Antes de introducirnos en nuestro propio marco conceptual, desarrollaremos brevemente antecedentes de investigaciones en relación al tema que aquí nos ocupa. Particularmente tratan sobre las percepciones de los sujetos en tanto trabajadores de la economía popular, ya sean receptores de programas sociales o no, en relación al estigma que los atraviesa en sus actividades cotidianas. En este sentido, nombramos algunos artículos y rescatamos lo que nos resultó útil para el desarrollo de nuestro trabajo.

Malena Hopp y Agustina Gradin (2007) y Hopp (2014) indagan acerca de los distintos sentidos que adquiere el plan social en la vida de las personas. Analizan especialmente como opera el estigma de la asistencia y con qué recursos cuentan los sujetos para alcanzar condiciones de reproducción de vida material y simbólica. La hipótesis que subyace es que existe una estrecha relación entre la experiencia de vida de los sujetos y los sentidos que éstos construyen entorno a la asistencia. Utilizan el concepto de

“habitus” de Bourdieu, con el objetivo de pensar en el contexto social y cultural, específicamente en la clase a la que pertenecen los sujetos. Su propia experiencia sirve como “capital acumulado” que se pone en práctica en su cotidianeidad; es así como a partir de sus propias experiencias y expectativas los individuos resignifican lo simbólico.

En consonancia con el trabajo anterior, Sandra Guimenez (2004) realiza un estudio comparativo respecto a las diferencias entre personas que en su cotidianeidad se desenvuelven en un ámbito de trabajo a diferencia de quienes cobran programas sociales, es así como se pregunta “¿Qué tipo de sujeto construye la inserción precaria y el acceso a planes sociales como única forma de reproducción de vida? ¿Qué subjetividades/experiencia se construye a partir de percibir un plan social? ¿Qué significaciones sobre el trabajo y las condiciones de trabajador experimentan quienes como primer inserción laboral reciben un plan social? ¿Ha sufrido mutaciones el significado del trabajar y considerarse trabajador?. Si es así, ¿En qué medida y hacia dónde ha mutado?” (2004, p1). Entrevistando a beneficiarios del Plan Jefas y Jefes por Hogar Desocupado, intenta inmiscuirse en las percepciones acerca del programa y cómo sus experiencias previas moldean su visión acerca de su recepción del plan.

Ambas investigaciones realizan especial hincapié en cómo afectan las trayectorias y experiencias previas en el significado en el trabajo actual por parte de los beneficiarios. Esta conexión, la retomaremos en nuestro trabajo, ya que también vemos como las experiencias de los cooperativistas re significan su que hacer actual.

Mariano Perelman (2010) a diferencia de los artículos anteriores, no analiza a beneficiarios de programas sociales pero sí a una actividad socialmente desvalorizada como lo es el cirujeo¹, realizando especial hincapié en la vivencia de los trabajadores. En su artículo logra desarticular la relación lineal entre “estigma-vergüenza-cirujeo”, palabras que suelen encontrarse juntas. Su argumentación gira en torno a cómo opera el reconocimiento, de qué manera los trabajadores de acuerdo al ámbito en que se desenvuelven deben buscar el reconocimiento de dicha actividad. De esta manera, relata cómo la experiencia de estigmatización y desigualdad no solo afecta la actividad de los individuos sino también que influye en la manera en que estructuran su trabajo cotidiano. Conceptualmente utiliza las categorías de Goffman (2006), sabiendo que

¹ El “cirujeo” se lo conoce por ser un trabajo extremadamente informal y de corta duración.

“estigma” hace referencia a un atributo profundamente desacreditador. Al pensar los sentidos y emociones que atraviesan a los sujetos, no solo hace hincapié en los “contactos mixtos” (Goffman, 2006), sino también, al igual que en el trabajo de Hopp y Gradin (2007), en las trayectorias en las que se encuentran.

Otro punto relevante, que nos resulta útil en relación a nuestra investigación es el análisis respecto a lo que llama “construcción social de confianza”, ya que muestra de qué manera el cirujeo en la calle debe ser mostrado. Este hecho cuenta con el objetivo de revertir la visión estigmatizada en los círculos que los rodean, en donde se necesita un trabajo activo tanto de los cirujas como de los vecinos. Este punto nos resulta clave ya que creemos que la búsqueda de reconocimiento a su vez también impacta en diferentes prácticas de la cooperativa.

Un artículo publicado por Ada Cora Freytes Frey (2010), analiza los sentidos subjetivos que adquiere el trabajo para jóvenes que viven en los alrededores del relleno sanitario de la Ciudad de Buenos Aires. El concepto de “trabajo” como sabemos ha mutado a lo largo del tiempo y teniendo en cuenta los cambios en la estructura social, económica y cultural de los últimos años, la autora se pregunta “¿De qué manera conciben los jóvenes del área el trabajo? ¿Qué sentidos le atribuyen a la práctica y cuáles son sus trayectorias laborales previas?” (p.1) Ello nos muestra que lejos de experimentar una situación homogénea, viven distintas realidades por sus trayectorias disímiles. Por un lado, se analizan jóvenes que desde chiquitos han comenzado a trabajar recolectando basura y por otro, se focaliza en algunos que trabajan en una “planta social” de selección y clasificación de residuos. De este modo logra comparar distintas experiencias, unas enmarcadas dentro de una organización colectiva y otras en donde los individuos se encuentran aislados en su que hacer laboral.

María Fernández Álvarez (2018) se basa en una investigación etnográfica con cooperativas de vendedores ambulantes que integran la Confederación de los Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) lo consideramos fundamental ya que analiza cooperativas inscriptas dentro de la CTEP, siendo esta una de las dimensiones que atraviesan al colectivo de trabajo que estudiamos. La investigación busca contribuir al estudio de las formas en que los “sectores populares” desarrollan prácticas para reproducir su vida desde experiencias inscriptas en la precariedad. Se sostiene que el proceso de construcción colectiva pone en tensión fronteras clásicas entre trabajo

formal/informal, asalariado/no salarial, movimiento obrero/movimientos sociales, en la medida en que el trabajo asalariado sirve como horizonte desde el cual se crean subjetividades y significaciones que reivindican derechos colectivos. En este trabajo, como en los anteriores, se rescata la importancia de las trayectorias de vida previas.

Esta última investigación, se diferencia de nuestro análisis ya que analiza la reivindicación de un colectivo de trabajo que defiende su trabajo de vendedores ambulantes. En cambio, nosotros nos encontramos con un colectivo que no hace especial énfasis en reivindicar las tareas de mantenimiento realizadas. Ellos reivindican el trabajo como un quehacer general, más allá del tipo de trabajo que están llevando a cabo. El trabajo asalariado sirve para proyectar subjetividades y reivindicaciones, pero opera de manera disímil entre los distintos integrantes y no haciendo especial hincapié en la tarea que realizan en la actualidad.

Teniendo en cuenta las investigaciones producidas entorno a nuestra problemática, en el próximo capítulo nos adentraremos en nuestro marco conceptual.

Capítulo 1: El plan social como estigma

a) La Confederación de Trabajadores de la Economía Popular

La exclusión del mercado laboral de una gran cantidad de trabajadores tomó fuerza a partir del último cuarto del siglo XX y se cristalizó durante los años 90'. Este hecho devino en la crisis social, política, económica y cultural más grande la historia argentina en el año 2001.

Recién en el año 2003, luego de la asunción de Néstor Kirchner (2003-2007); es cuando la situación económica empieza a mejorar a partir de la implementación de una serie de políticas de promoción del mercado interno, reactivación industrial y redistribución del ingreso. Éstas ayudaron a la mejora de indicadores laborales y sociales a partir de una reactivación de la regulación laboral y un aumento de la cobertura previsional y negociaciones colectivas. Los sectores populares fueron unos de los más beneficiados experimentando una movilidad social ascendente, especialmente en mejores posiciones ocupacionales) (Benza, 2016; Etchemendy y Collier, 2008).

A pesar de todo, se encontraron límites en los indicadores sociales respecto a la integración de la clase trabajadora al mercado laboral formal. Los sindicatos tradicionales continuaron no siendo representativos de la gran masa de trabajadores existente. Las filas del sector “informal” de la economía se fueron ensanchando y el sindicalismo, representante de las realidades del trabajo del sector “formal”, se vio limitado para representar las realidades heterogéneas (Abal Medina, 2017). En este sentido, la reactivación sindical experimentada en estos años, encontró límites en los efectos del desmantelamiento de la estructura social, laboral y económica de las décadas previas que no pudo ser subsanado con estas políticas públicas (Etchemendy y Collier, 2008).

De este modo, se cumpliría la profecía instaurada por Robert Castel en donde la precariedad se asienta como rasgo predominante de las sociedades occidentales. En otras palabras, las personas se emplean principalmente bajo contratos de corta duración o sin derechos laborales. También plantea que hay un sector de la población “inútil para el mundo” ya que existe un déficit de lugares “ocupables” en la estructura social. Por lugar ocupable se refiere a que las personas ocupen un lugar con utilidad social y reconocimiento público (Castel, 1997).

Salvando las distancias, en la Argentina, la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular se crea en el año 2011 con el objetivo de representar a este sector de la población. Se define como una herramienta gremial que representa a trabajadores de la “economía popular” quienes han quedado fuera del mercado de empleo teniendo que inventarse su propio trabajo para sobrevivir. La idea de la CTEP es organizar en un sindicato a personas diversas: desocupados, beneficiarios de programas sociales, cartoneros, vendedores ambulantes, cooperativistas, etc. El rasgo común que comparten es su imposibilidad de alcanzar estabilidad en relación a un empleo formal, esto es, su condición precaria (Grabois y Pérsico, 2014).

Las principales organizaciones que la fundaron fueron el Movimiento Evita, el Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE), la cooperativa textil Alameda y el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas. Más adelante se sumarían el Frente Popular Darío Santillán, el Movimiento Popular La Dignidad, y la organización de La Poderosa, entre otras. Sin embargo, la CTEP es una organización que ha cambiado a lo largo de los años, tanto en su estructura como en las organizaciones que la componen (Longa, 2019).

El análisis planteado por la CTEP se asimila a diferentes conceptualizaciones propuestas desde la sociología, donde el foco es puesto en las estrategias de supervivencia de los sectores populares, destacando su carácter productivo y subordinado. Estos análisis se diferencian de la asociación entre economía popular y solidaria, en donde priman las relaciones solidarias entre los individuos sobre el interés y el lucro individual, lo cual dista mucho de ser lo que realmente ocurre en la economía popular (Chena, 2017).

De manera sintética para la CTEP, la economía popular es un sector de la clase trabajadora que no cuenta ni con derechos ni con patrón y constituye una expresión de una economía global de mercado que tiene múltiples puntos de conexión, por lo tanto lejos está de constituir “otra economía” (Pérsico y Grabois 2014). Cuenta con una serie de libros escritos por sus representantes, en donde reconstruye la historia de estos sectores pudiendo conceptualizarla y estableciendo el concepto de economía popular como categoría reivindicativa. Ésta se caracteriza por unificar no solo a una clase trabajadora compuesta por grupos heterogéneos sino también por construir una demanda

respecto a derechos colectivos de los cuales han sido despojados históricamente (Fernández Álvarez, 2018).

Desde esta perspectiva, colocan en primer plano dos atributos: el primero es el reconocimiento de esta población como trabajadores; y el segundo es una perspectiva de derechos en donde aspiran asimilarse a las características de un empleo “formal”, en donde se encuentren garantizados los aportes previsionales, la obra social, accidentes de trabajo, asignaciones familiares, licencias, etc. En consecuencia, el objetivo transversal de la CTEP consiste en equiparar los derechos de este sector de la población con los del resto de la clase trabajadora (Fernández Álvarez, 2018; Grabois, Pérsico, 2014; Longa, 2019). Con estas ambiciones pensaron el proyecto de Ley que trataremos en el próximo apartado.

b) La Ley de Emergencia Social

Como impulsora de la CTEP, el Movimiento Evita durante el 2016 propuso una alianza con otros movimientos territoriales, la Corriente Clasista y Combativa (CCC) y Barrios de Pie. Estas organizaciones presentaron la Ley de emergencia Social sancionada en diciembre de 2016.

La estrategia que llevaron a cabo las organizaciones consistió en un ciclo de movilizaciones en donde instalaron ollas populares con el fin de establecer un diálogo entre los espacios institucionales y el territorio. Fue gracias a la lucha y organización que la ley llegó a ser sancionada en el 2016. Cabe destacar, que este hecho coincidió con la asunción a la Presidencia de Mauricio Macri, en donde su gobierno se caracterizó por una drástica política de ajuste que incluyó aumentos tarifarios, el desmantelamiento de diversas áreas del Estado, despidos masivos y la reformulación o suspensión de programas sociales destinados a poblaciones vulnerables. Ello implicó un aumento del desempleo, el incremento de la desigualdad social y el deterioro de las condiciones de vida de la población que la CTEP representa (Longa, 2019).

La sanción de la ley permitió la gestión de cupos y manejo de las cooperativas por parte de las organizaciones. En este sentido, el gobierno de Cambiemos², no solo no recortó presupuesto para planes sociales, sino que lo aumentó dándoles mayor grado de

² Cambiemos fue una alianza política nacional Argentina que llevó como candidato presidencial a Mauricio Macri, quien ganó las elecciones y asumió como presidente de la nación en el año 2015.

autonomía a su gestión. Este vínculo con el gobierno de turno comenzó a ser muy criticado por amplios sectores de la población y especialmente organizaciones pertenecientes al kirchnerismo los cuales impugnaban “hacerles juego al gobierno” (Longa, 2019).

Uno de sus puntos principales de la Ley era la declaración de la Emergencia Social sostenida por el empeoramiento de la economía, caída del consumo y la disminución del empleo. A partir de visibilizar la problemática, proponían la institucionalización de la economía popular creando un sistema de protección para aquellos trabajadores precarios o informales. Ésta se daría a partir de la creación del Salario Social Complementario, una “asignación estatal” para trabajadores “informales” o cuyos ingresos se encuentran por debajo del salario mínimo. Considerado como un “complemento” que se suma a los ingresos derivados de la realización de su actividad. Esta transferencia equivale al 50% del Salario Mínimo Vital y Móvil, la suma otorgada se actualizaría de manera automática de acuerdo al Consejo del Salario que establece cuánto es el salario mínimo. En la Argentina, donde la inflación es un problema estructural de nuestra economía, este punto adquiere relevancia diferenciándose de otros programas sociales que cuentan con falta de actualización³ (Longa, 2019).

Esta transferencia directa de dinero se define como un “salario” enfatizando así la condición de trabajadores de quienes integran la economía popular. De acuerdo a sus características y definición, está “complementando” otro tipo de trabajo, por lo tanto, los trabajadores podrían cobrarlo realizando únicamente changas o demostrando que están en condiciones precarias de empleo.

La sanción de la ley le permite al sindicato obtener de manera periódica cupos o salarios para dividirlos entre las organizaciones afiliadas y que las mismas los repartan entre los trabajadores informales. Entre ellas se encuentran el Movimiento Evita, la Corriente Clasista y Combativa (CCC), Movimiento La Dignidad y Barrios de Pie quienes los reparten entre sus beneficiarios. Éstas son las que anotan a las personas que están en condiciones de cobrar el programa elevándolo a la Secretaría de Salud y Desarrollo Social que verifica que los inscriptos cumplan con requisitos tales como no figurar

³ Se puede ver la reglamentación de la Ley en el Boletín oficial: <http://www.saij.gob.ar/emergencia-social-reglamentacion-ley-27345-emergencia-social-reglamentacion-ley-27345-nv16549-2017-03-09/123456789-0abc-945-61ti-lpssedadevon?> Consultado el día 1 de abril de 2019.

previamente en ANSES⁴⁵. De este modo, cuentan con un alto poder de decisión tanto en la inscripción, administración y gestión de los programas sociales.

Sin embargo, considerando que cada organización que reparte los cupos pertenece a distintos espacios políticos, cada una de ellas establece requisitos disímiles para el cobro del programa. El caso que analizaremos a continuación se enmarca dentro del Movimiento Evita que entiende que por la contraprestación recibida se debe llevar a cabo algún tipo de “trabajo social”. Más adelante nos detendremos en este punto, pero diremos que refiere a que para el cobro del salario se debe realizar algún tipo de actividad cuyo fin sea ayudar a la comunidad.

Dentro de la cooperativa, también hay personas cobrando el programa Hacemos Futuro que es una reformulación de los programas Argentina Trabaja, Ellas Hacen y desde el Barrio, los cuales se llevaron a cabo durante de la gestión de Cristina Fernández (2007-2015). Teniendo en cuenta la página oficial del Ministerio de Desarrollo Social (MDS)⁶, este programa “*se reformuló para que los titulares cuenten con mejores herramientas para formarse en oficios y terminar sus estudios*”; “*Hicimos una actualización de datos y notamos que el 60 por ciento de los beneficiarios no había terminado el secundario, por lo que nos pareció fundamental ayudarlos, acompañarlos para que puedan finalizar sus estudios*”. De este modo, el principal requisito para el cobro del programa pasó a ser la realización de seminarios de oficio y la finalización de estudios ya sean primarios o secundarios⁷.

c) El SSC como parte de las políticas focalizadas

Si ponemos el foco en el SSC diremos que en la práctica funcionó en términos similares a los ya conocidos programas sociales (Longa, 2019). Éstos últimos nacieron como respuesta a las políticas neoliberales que excluyeron de manera masiva a una gran cantidad de personas del mercado laboral. Éstos continúan la línea de las típicas

⁴El único plan social compatible con este programa la Asignación Universal por Hijo (AUH).

⁵ En este trabajo las palabras “plan” y “programa” se utilizarán de manera equivalente, esto quiere decir que queremos decir lo mismo en términos conceptuales. Sin embargo, optamos por lo general por el uso del término “programa” ya que nuestros entrevistados están convencidos que se encuentra menos estigmatizado respecto a la palabra “plan”

⁶ <http://www.desarrollosocial.gob.ar/noticias/hacemosfuturo>. Consultado el día 1 de abril de 2019.

⁷ En el apartado D de este mismo capítulo veremos las diferencias y modificaciones entre los diferentes programas sociales.

políticas de asistencia de los sectores más vulnerables diferenciándose de las políticas de la sociedad salarial.

Para comprender las lógicas que subyacen a las mismas, podemos establecer una diferencia entre las políticas de inserción y las políticas de integración (Castel, 1997). Las últimas buscan establecer grandes equilibrios, homogeneizando a la sociedad. Por ejemplo, los servicios sociales, la educación, la seguridad social, etc. En cambio, las políticas de inserción obedecen a una lógica de discriminación positiva focalizándose en poblaciones particulares que cuentan con un déficit de integración a la sociedad. De esta manera, la “ayuda social” otorga recursos a poblaciones específicas (Castel, 1997).

Ahora bien, ¿De qué manera éstas políticas se dieron en la Argentina?

A las políticas de las cajas PAN⁸ durante la presidencia de Raúl Alfonsín (1983-1989) se las consideran la primera acción pública para combatir la pobreza de manera focalizada. De esta manera, se configuró una nueva modalidad de acción del Estado Argentino para tratar la “cuestión social” que se fue profundizando y acentuando a través del tiempo (Soldano y Costa, 2017). Estos programas, mejor denominados “planes sociales”, funcionan bajo la lógica de las “políticas de inserción” (Castel, 1997) con una duración determinada y un tipo de prestación específica, ya sea alimentos, subsidios, trabajo o vivienda.

A diferencia de las anteriores, las políticas universales son equiparables a las “políticas de integración” (Castel, 1997); inscribiéndose en términos de derechos ya que no diferencian a sus poblaciones de acuerdo a características particulares, sino que se brindan para todos por igual. Ambas, difieren en la modalidad de gestión ya que pueden ser centralizadas por el gobierno nacional, o pueden ser gestionadas tanto por los municipios, las provincias u organizaciones de la sociedad civil (Soldano y Costa, 2017). En la Argentina, los planes sociales se incorporan a las políticas públicas “universales” tales como salud, educación, infraestructura social básica de energía, transporte y seguridad social básica para los asalariados formales (Soldano y Costa, 2017).

⁸Alfonsín implementó el Plan Alimentario Nacional (PAN) como medida para afrontar la pobreza. El plan se caracterizaba por otorgar cajas de alimentos a sus beneficiarios.

En pocas palabras, entre estos dos tipos de políticas existe una tensión entre la “universalidad” y la “focalización”. Cuando ellas se extienden en el tiempo ayudando a poblaciones específicas ocurre muy fácilmente un pasaje de una lógica de discriminación positiva a una lógica de discriminación negativa. Esto es, se conforma un grupo poblacional que es estigmatizado y culpabilizado por su condición de excluido. De esta manera, el margen se vuelve muy fino entre la ayuda estatal y la instalación de estereotipos de estos sectores como “ciudadanos de segunda” (Castel, 2004). Es en esta estigmatización donde se centra nuestra investigación, y en donde haremos énfasis para analizar qué estigmas y sentidos atraviesan a la cooperativa “Salvador Allende”.

d) El recorrido de las políticas asistenciales en la Argentina

Haremos un breve recorrido histórico de las políticas públicas focalizadas en la Argentina, con el fin de analizar las distintas modalidades implementadas por parte del Estado. Ello nos llevará a analizar los diferentes programas que permiten la puesta en marcha de la cooperativa “Salvador Allende”.

A partir de la asunción de Néstor Kirchner (2003-2007) se enfatizó la reinserción de cierto sector poblacional de la mano de emprendimientos socio-productivos. Éstos se enmarcaron en dos programas: Manos a la Obra que luego se conocería como Argentina Trabaja y el Programa Familias por la Inclusión Social (Soldano y Costa, 2017). Durante estos años se produjo un viraje respecto a los programas asistenciales. Se verifica un pasaje de la contraprestación en forma de trabajo a un “cumplimiento del compromiso”, entre ellos: control médico, vacunación y escolaridad obligatoria para los hijos. De esta manera, se privilegiaban las características de los hogares por sobre las características particulares respecto a la condición de actividad del beneficiario. Asimismo, se produjo un pasaje de transferencia en donde se prefirió la transferencia de ingresos suplantando a la transferencia alimentaria, lo cual alentaba la libre elección de sus beneficiarios (Soldano y Costa, 2017).

La gestión de Cristina Fernández de Kirchner (2007-2015) se presentó en continuidad con las anteriores. Bajo la tutela del Ministerio de Desarrollo Social se crea entonces “Argentina Trabaja” creando puestos de trabajo, capacitación y promoción de cooperativas para ejecutar obras de infraestructura. En este sentido, se innovó ya que se estimularon emprendimientos productivos para obras de carácter público. Más allá de seleccionar a los beneficiarios a partir de indicadores demográficos y ocupacionales, sí

cabe destacar la inauguración de un programa de generación de empleo distinto a las políticas focalizadas previas que impactó fuertemente en la población más vulnerable (Soldano y Costa, 2017).

El programa que se inaugura poniendo en cuestión la focalización es la Asignación Universal por Hijo para protección social (AUH) por un decreto en el año 2009. En ella se promueve la universalización de las asignaciones familiares hasta el momento únicamente brindadas a trabajadores asalariados formales. De esta manera, se extendió la asignación por hijo a sectores tales como trabajadores informales, desocupados, menores de 18 años y discapacitados sin límite de edad. A su vez, se exigía el cumplimiento en materia de salud y educación para los y las jóvenes.

Por consiguiente, cuestiona la focalización, al desligar el derecho a la asignación familiar del sistema de seguridad social. Susana Hintze (2007) se pregunta si se inaugura un nuevo paradigma de seguridad social en la Argentina ya que existen requisitos que deben cumplir los beneficiarios y a su vez hay una segmentación del monto asignado porque una parte de él se abona a partir del cumplimiento del compromiso. Pero al inscribirse dentro del sistema de seguridad social, involucra a la AUH dentro de un reconocimiento de derechos no visto hasta el momento.

El objetivo de esta tesina no es ahondarnos en estas discusiones sino solo hacer hincapié en que existieron programas que funcionaron como política de generación de empleo e “inclusión social” con un tinte distinto a los programas “asistencialistas” y “focalizados” de las décadas previas (Hintze, 2007). Sin embargo, durante el gobierno de Mauricio Macri el programa “Argentina trabaja” produjo un giro pronunciado hacia la focalización y cambió su nombre a “Hacemos Futuro”; mientras la AUH es considerada la única política que continúa con las mismas características que en la gestión anterior.

Como ya dijimos, los integrantes de la cooperativa son beneficiarios tanto de los programas “Hacemos Futuro” como el “Salario Social Complementario”, en donde ambos pueden ser catalogados dentro de los programas focalizados. Esto ocurre ya que se tienen que cumplir ciertas condiciones tales como no tener: obra social, un inmueble o vehículos a su nombre, un empleo formal, cobrar alguna pensión, vinculadas a un programa de empleo, que cobren seguro de desempleo, jubilados, menores de edad, mujeres mayores de 60 años y varones mayores de 65. De esta manera, el SSC no es

compatible con otros programas del Estado, con excepción de la Asignación Universal con Hijo.

Sabiendo que la cooperativa se conforma con integrantes tanto de Argentina Trabaja como del SSC, que cuentan con exigencias disímiles; notamos que en la construcción de significados de sus prácticas cotidianas no es un elemento influyente qué tipo de programa se cobra ya que ambos se encuentran en el marco de la CTEP y el Movimiento Evita conformando una única cooperativa de trabajo.

e) El plan social como estigma: El caso del Salario Social Complementario

Teniendo en cuenta que los “planes sociales” cuentan con una larga historia en nuestro país, podemos decir que existe un imaginario social de los mismos; desde cómo se aplican hasta quiénes son sus receptores (Soldano y Costa 2017). De esta manera, el trabajo acompañado de un programa social trae aparejado un universo de sentidos respecto a éste tipo de políticas, en donde el margen se vuelve muy fino entre la estigmatización y culpabilización de estos grupos poblaciones y la ayuda por parte del Estado (Castel, 2004).

El caso del Salario Social Complementario resulta particular, ya que se enmarca en una lucha colectiva al interior de un gremio novedoso que impulsa una construcción de sentido respecto a un nuevo programa social. Sin embargo, lo que podemos ver en la práctica es que este moviliza sentidos en los cuales se inscriben numerosos programas anteriores.

¿Cómo opera en la práctica ser trabajadores de un programa social?

En las propias representaciones de los trabajadores y en sus vínculos cotidianos brota el estigma de la asistencia (Hopp, Gradin, 2007). Ellos hacen referencia de manera constante a la categoría “Vago-planero” tanto en las charlas cotidianas como en las entrevistas; es por eso que la elegimos para el análisis.

Para nuestro caso, utilizamos los conceptos elaborados por Erving Goffman en su trabajo “Estigma: La identidad social deteriorada” (2006) ya que nos da la posibilidad de conceptualizar las diferentes problemáticas que emergieron durante nuestro trabajo de campo volviéndolas ricas analíticamente. A continuación, realizaremos un breve esquema de sus conceptos principales para luego utilizarlos en nuestro trabajo particular.

El estudio sociológico que proponemos se centra en la vida colectiva de aquellos que poseen el atributo desacreditador (Goffman, 2006), en este caso personas que cobran programas sociales. Sin embargo, debemos diferenciar la historia de las personas estigmatizadas de la historia del estigma mismo, como atributo en una sociedad determinada. En este trabajo nos centramos en qué manera opera el estigma vago-planero en esta cooperativa en particular y no el nacimiento de la categoría en tanto estigma (Goffman, 2006).

Dentro del grupo de los estigmatizados existen dos tipos de personas empáticas respecto a la categoría que los desacredita. En primer lugar, están las personas que conforman su “círculo de iguales”, esto es, que comparte el estigma, conociendo por experiencia propia lo que se siente poseerlo (Goffman, 2006). Al mismo tiempo, existe gente dispuesta a adoptar con ellos su punto de vista del mundo. Estos son personas “normales” (no estigmatizadas) que se encuentran íntimamente informadas acerca de la vida de los individuos estigmatizados y que gozan de un grado de aceptación en el grupo y es a las cuales Goffman denomina “sabias”.

En nuestros primeros apartados del capítulo 2 veremos de qué manera se construye la cooperativa, quiénes son sus integrantes y cómo perciben el hecho de ser trabajadores de un programa social. En este sentido, más allá del rol encarnado en tanto personas estigmatizadas también influyen las características singulares de cada persona. Entonces, cada uno adquiere características singulares, más allá del rol formal que cumple por portar ciertos atributos (Goffman, 1959). Entre estas características podemos destacar la influencia de experiencias laborales previas, distintas trayectorias de vida, el género y la edad (Fernández Álvarez, 2018; Freytes Frey, 2010; Guimenez, 2004; Gradín y Hopp, 2014). Las personalidades hacen que cada uno actúe su rol o su “estar” en el mundo de manera distinta. Existen constelaciones de roles ya que cada persona lo interpreta y lo actúa de manera disímil. Como veremos, Ulises, gracias a su trayectoria laboral, su militancia, su carisma y su predisposición; toma especial relevancia en la cooperativa, especialmente estableciendo una conexión, que veremos más adelante, entre el barrio y el Hospital.

En el segundo apartado del capítulo 2 veremos de qué manera los trabajadores perciben el estigma de la asistencia, que aquí denominamos “vago-planero”, y cómo se llevan a cabo diferentes “contactos mixtos”. Éstos se dan entre personas “normales” y

“estigmatizadas” y según Goffman producen una de las escenas primordiales de la sociología.

Entonces, ¿Qué es un estigma? Consideramos que la interacción entre las personas es la que establece los medios para categorizar a las mismas. Cuando nos encontramos con un otro, le otorgamos una categoría o identidad social sin cuestionárnoslo; esto es, una serie de atributos. Los mismos se transforman en expectativas y demandas de cómo una persona debe actuar en situaciones determinadas. Por tanto, se puede diferenciar la *identidad social virtual* (Goffman, 2006) de una persona; que son nuestras expectativas y demandas que establecemos de las personas al encontrárnoslas, y la *identidad social real* (Goffman, 2006), que son los atributos que de hecho le pertenecen a la persona. Cuando la persona cuenta con un atributo que le vuelve diferente, que no esperábamos, dejamos de verlo como una persona total, para pasar a ser una persona inferior, o que no cumple con nuestras expectativas iniciales. De esta manera, cuando existe un atributo que es incongruente con nuestro estereotipo podemos decir que existe una persona estigmatizada (Goffman, 2006). Un individuo que podría haber sido aceptado en un intercambio social corriente posee un rasgo que lo descalifica produciendo diferentes tipos de discriminación.

Así, vamos a ver cómo los trabajadores perciben el estigma para luego enfocarnos en distintos tipos de “contactos mixtos”, recuperando la voz de otros actores con los que interactúan cotidianamente.

En el tercer apartado del capítulo II, enfatizaremos en la búsqueda de reconocimiento. Más allá del proceso de estigmatización, su trabajo no es escondido, sino especialmente mostrado. Esto es un requerimiento, porque las personas necesitan presentarse para reconocerse (Goffman, 1959). Los sujetos, además de hacer algo, cuando están en términos públicos actúan o interpretan. Esto quiere decir que hacen cuerpo, toman un rol, ciertas actitudes para que las otras personas las vean y se creen una imagen de ellos, para adquirir un cierto tipo de reconocimiento. Se crea entonces una “performance”, una actuación, que va más allá de hacer algo, sino que se actúa algo para otros. Estas interacciones ocurren en lugares públicos, en donde siempre existe un observador que tiene ciertas expectativas de cómo va actuar la persona (Goffman 1959). Estas actitudes atraviesan a absolutamente todas las personas, sean estigmatizadas o no lo sean.

Sin embargo, entendemos que el trabajo en la cooperativa cuenta con una necesidad de mostrarse, de crear una “performance” (Goffman, 1959) para que ésta funcione y lograr el reconocimiento de los cooperativistas en tanto trabajadores, lo cual es un objetivo de la CTEP a nivel general. En este sentido, influye de manera sustancial el hecho de ser estigmatizados con el tipo de organización y prácticas que llevan a cabo. Es así como el reconocimiento de que están trabajando se vuelve necesario para legitimarse dentro de una institución pública⁹ como lo es el HIGA. Esta búsqueda de reconocimiento influye tanto en el tipo de trabajo que realizan, como en la dinámica de trabajo.

Asimismo, se relaciona con las redes sociales creadas en el lugar de trabajo que se vuelven fundamentales para lograr dicho reconocimiento. En este sentido, no solo se encuentran implicados los trabajadores de la cooperativa, sino también otro tipo de actores. Nos detenemos entonces en el concepto de “confianza horizontal” (Lomnitz, 2004): Este hecho opera en dos sentidos; por un lado, contribuye a la búsqueda de reconocimiento ya mencionada y por otro, opera en respuesta a las insuficiencias de la institucionalización (Lomnitz, 2004). Las instituciones no pueden ser entendidas únicamente por su estructura organizativa o leyes internas ya que también existen otro tipo de mecanismos para que estas funcionen. Detrás de muchas decisiones formales hay razones que no son formalmente reconocidas, algunas que conciernen primariamente a principios morales de la cultura (lealtad, confianza), representadas en instituciones como la familia y la amistad (Lomnitz, 2004). Veremos de qué manera operan las redes sociales de confianza de los mismos trabajadores en el HIGA y en qué medida se relacionan no solo con la búsqueda de reconocimiento sino también en el funcionamiento de la institución.

Para este último punto, vale la pena realizar algunas aclaraciones acerca del HIGA en tanto hospital en donde se practica de manera cotidiana el derecho a la salud. El sistema de salud en la Argentina puede dividirse en tres sectores; público, obras sociales y privado. Sin adentrarnos en las relaciones que se establecen entre los distintos sectores en juego, retomaremos desde esta perspectiva que los estratos de bajos ingresos son quienes no cuentan con cobertura de seguridad social quedan a cargo del Estado, nacional, provincial o municipal ya sea por medio de hospitales o de centros de Atención Primaria de la Salud. Si seguimos la reforma de la Constitución Nacional de

⁹ Pública en el sentido de que puede ingresar cualquier persona, más allá de donde provengan los fondos del hospital.

1994, la salud es un bien público y por tanto es el Estado quien debe asegurarla para los habitantes del país puedan acceder a ella financiándola a través de organismos estatales o privados (Spinelli, 2010). Es el Estado quien debe asegurarla y financiarla a partir de prestadores estatales o privados. No obstante, el campo de salud en Argentina, cuenta con ciertas “huellas históricas” en el campo (Spinelli, 2010), ya que opera sobre tres “falsos supuestos”: En primer lugar, al paciente se lo concibe como un sujeto cartesiano, esto quiere decir que actuaría de acuerdo a una racionalidad instrumental, en donde confía plenamente en el médico como sujeto de saber y sigue sus indicaciones al pie de la letra, sin tener otras influencias (como por ejemplo consultas que pueden haber hecho para tratarse por fuera de la medicina occidental clásica) respecto a qué hacer con sus problemas de salud. En segundo lugar, al trabajador en el campo de la salud, se lo concibe como un trabajador manual, esto quiere decir, que estaría trabajando con objetos más que con sujetos, con materiales. Este hecho va desde los cargos administrativos a los propios médicos, quienes suelen trabajar más con partes del cuerpo que con la persona en su totalidad. Por último, existe una falsa concepción de la organización de esta institución en donde se la concibe como una estructura piramidal, en donde opera una burocracia mecánica (Spinelli, 2010).

Estos tres supuestos son conceptualizados por Spinelli (2010) marcan a grandes rasgos de qué manera y bajo que supuestos funciona la salud pública en Argentina. En nuestra investigación en particular, se vuelve sumamente interesante analizar este factor ya que veremos de qué manera se establecieron “redes sociales de confianza” (Lomnitz, 2004), en una institución pública regida por estas concepciones. En este caso, Ulises, debido a su recorrido personal y su experiencia de vida, es en quién podemos ver específicamente la cristalización de un proceso de construcción de confianza y reconocimiento con diversos actores del hospital. Es por ello que nos detendremos específicamente en cómo encarna su rol y sus prácticas cotidianas.

Capítulo 2: La cooperativa Salvador Allende

I. a) Características principales

En este apartado analizamos las características principales de la cooperativa Salvador Allende, de qué manera se conformó, quiénes la integran y cuáles son sus lógicas de funcionamiento.

La construcción de la cooperativa se llevó a cabo gracias a Lorena quien milita en el Movimiento Evita hace varios años y es vecina del barrio de Billinghamurst. Ella tenía la idea de organizar un colectivo de trabajo en el barrio porque veía que sus mismos vecinos no se encontraban en una buena situación económica. Para ello tuvo que dialogar no solo con la dirección del hospital sino también con los referentes de su propia organización para que le otorguen cupos del SSC y poner en marcha una cooperativa.

Conociendo el déficit de personal del hospital se contactó con la directora de la institución para proponerle que algunas personas comiencen a trabajar de manera voluntaria realizando tareas de mantenimiento. Luego de conseguir el permiso, tuvo que hablar con su propia organización. Según ella, este proceso fue complejo porque el Movimiento Evita no se caracteriza por realizar construcciones en barrios de clase media como es el de Billinghamurst. Principalmente se centra en zonas muy vulnerables como el Área Reconquista¹⁰ que linda el CEAMSE y el Río Reconquista y que aglutina distintos barrios (Villa Hidalgo, La cárcova, Libertador, Costa Esperanza, 9 de julio, Lanzone y 8 de mayo). Quienes viven allí debido a las condiciones precarias de vida son considerados como parte de los sectores más vulnerables de la población. A diferencia de éstos, el barrio de Billinghamurst, no se encuentra enmarcado dentro de los más carenciados de la zona, ello se puede ver en sus condiciones edilicias y en cómo el municipio califica a la zona. A la primera área la llama área en recuperación, a diferencia de Billinghamurst que es una zona residencial¹¹.

Sin embargo, Lorena percibió que gracias a las políticas económicas impulsadas por el gobierno de Mauricio Macri, los vecinos del barrio padecen de manera más aguda la falta de trabajo. Bajo el lema “Construir bajo la necesidad”, hizo visible esta

¹¹<http://www.observatorioamba.org/planes-y-proyectos/partidos-rmba/gral-san-martin#zonificacion> consultado el día 12/03/2019.

problemática tanto dentro del hospital como entre sus pares militantes para que le den la posibilidad de inscribir a algunos vecinos en el Salario Social Complementario. En este sentido, logró crear una construcción política dentro del Hospital a partir de las necesidades que ella veía en su propio barrio.

La cooperativa se centra en las tareas de limpieza y mantenimiento. Entre ellas, se realiza mudanza, poda de árboles, pintura y limpieza de las inmediaciones del hospital. Los materiales con los que trabajan son: rastrillos, guantes, carretas, pintura, etc; obtenidos por la cooperadora del hospital, un organismo que funciona de manera independiente por parte de aportes realizados por los mismos trabajadores la institución. El tipo de actividades son asignadas tanto por Maestranza¹² como por la dirección del hospital. Se vuelve clave el aporte de ideas por los mismos trabajadores, por ejemplo la confección de tachos de basura con materias de reciclado.

Trabajar dentro de una institución, les permitió tener un espacio físico donde reunirse que denominan “la cucha”¹³, un cuarto ubicado en la parte trasera del estacionamiento del HIGA que comparten tanto con enfermeros como con otros trabajadores de mantenimiento del hospital. Es allí donde se reúne el grupo antes y después de realizar las tareas. En junio de 2018 cambiaron algunos requisitos del programa Hacemos Futuro dando lugar a que se configure un nuevo espacio, que sirve también como lugar de encuentro para los trabajadores. Sólo tres de ellos¹⁴ perciben este programa mientras el resto recibe el SSC. Como ya dijimos, a diferencia de éste último, el plan “Hacemos Futuro”¹⁵ les comenzó a exigir a sus beneficiarios ciertos requisitos tales como la finalización de sus estudios (primarios, secundarios o terciarios) y la realización de cursos de oficio. De acuerdo con estas nuevas pautas, la organización decidió crear un FinEs¹⁶ con el objetivo de que lo utilicen tanto los integrantes de la cooperativa como los vecinos del barrio.

Los trabajadores de la cooperativa fueron los encargados de poner en marcha el local durante los meses de junio, julio y agosto del 2018. En este período de tiempo, se

¹²El sector de trabajadores del hospital encargado no solo de las llaves de la institución sino también del sector de limpieza y mantenimiento.

¹³“La cucha” es una categoría nativa ya que sus mismos integrantes la denominan de ese modo.

¹⁴ Este hecho se explica porque ya percibían el programa antes de que se conforme la cooperativa.

¹⁵ Que condensó los programas “Argentina Trabaja” y “Ellas Hacen” creados en la gestión anterior de gobierno.

¹⁶ En el año 2010, se crea el Plan de Finalización de Estudios Primarios y Secundarios (FinES), centrado en la finalización de los estudios de los cooperativistas de los programas estatales.

dividían las tareas entre quienes continuaban trabajando al interior del hospital y los encargados de poner en condiciones el local. Una vez puesto en marcha, retomaron las actividades de manera exclusiva dentro del hospital. El condicionamiento del nuevo espacio permitió no solo que se lleve a cabo el FinEs sino también que se desarrollen otras actividades como talleres y reuniones por parte de la organización mientras que para quienes trabajan en la cooperativa, se sumo un lugar de encuentro distinto a “la cucha”.

La rutina de trabajo se da de la siguiente manera: de ocho a nueve de la van llegando al local, desayunan y si se encuentra Lorena o su marido se charla un poco acerca del contexto político y social. En ese momento, cuentan cuáles son las tareas asignadas para la fecha y se desplazan hacia el hospital donde comienzan a trabajar. A las once el trabajo se da por finalizado y se desplazan a la “la cucha” donde comparten una vez más algunas charlas mientras que toman mate. Este esquema puede variar de acuerdo a las tareas asignadas, ya que algunas requieren más tiempo, como son las tareas de mudanza, lo que implica que un grupo termine con la actividad mientras otro sigue trabajando hasta terminar la jornada.

b) ¿Quiénes integran la cooperativa?

A la cabeza se ubica Lorena, quién no solo es la dirigente principal de éste espacio sino también una referente del barrio. En ella se concentran las decisiones, construcción política y el funcionamiento. Cuenta también con otro trabajo en la municipalidad de San Martín en la Secretaría de Desarrollo Territorial, lo que le permite establecer una conexión fuerte entre el barrio y la municipalidad. Por su situación la podemos considerar una “sabia” entre los trabajadores (Goffman, 2006). Contando con un trabajo estable, pero a la vez siendo parte y dirigente de la cooperativa está íntimamente informada acerca de la vida de las personas que cobran un programa social. Ella pasó por un “proceso de arrepentimiento” (Goffman, 2006) en donde relata que ella misma sostenía que quienes cobraban un programa social eran unos “vagos”. Gracias a la militancia y crecimiento personal entendió las condiciones estructurales que llevan a las personas a ser beneficiarios y la necesidad del cobro del programa como un derecho ante la falta de trabajo. De esta manera, tomar un lugar de poder entre quienes cobran el programa social, pudiendo comprender su situación, convirtiéndose en una par y a la

vez realizando una construcción de sentido entre los trabajadores acerca de su propia situación como receptores del programa.

Al resto de los integrantes, a pesar de sus infinitas diferencias, los consideramos como parte de un “círculo de iguales” (Goffman, 2006) porque comparten el hecho de recibir el programa social. La cooperativa se nutre igual proporción tanto de mujeres como de varones. Las mujeres tienen entre diecinueve y treinta y tres años y entre los varones se diferencia una franja etaria joven entre diecinueve y veintidós años y otra que supera los cuarenta. Para tener un panorama general, haremos referencia a algunas características que comparten entre ellos.

En su gran mayoría es la primera vez que se encuentran cobrando un programa social¹⁷, ellos optan por inscribirse en el SSC porque existe un contexto desfavorable que les dificulta encontrar otro tipo de empleos más estables y redituables económicamente. A ello se suma que además de trabajar en la cooperativa no tienen otros tipos de empleos, estando en una situación de extrema vulnerabilidad respecto a los ingresos percibidos. Se pueden ver dos excepciones respecto a este punto. Por un lado, algunas mujeres declaran ser amas de casa ya que se tienen que hacer cargo tanto del mantenimiento del hogar como de sus hijos (indicándolo ellas mismas como otro trabajo al que le dedican tiempo, más allá de que no sea redituable económicamente) y por otro, algunos jóvenes mencionan que cada tanto tienen “changas” de manera esporádica.

Otra de las características que tienen en común es que viven en las inmediaciones del hospital y que ya se conocían previamente. Consideramos a las redes de conocidos y de parentesco (Fernández Álvarez, 2018) como el mecanismo para ingresar a la cooperativa porque es la manera en que se enteran que alguien está necesitando trabajo. Tanto Ulises como Lorena son los más nombrados por parte del colectivo para explicar de qué manera llegaron a ser parte. A ello se suman las redes familiares como contactos claves ya que hay varias personas que anotan a sus hijos o sobrinos para el cobro del salario.

Respecto a sus integrantes, se destaca la presencia de Ulises quien resultó ser un referente clave para el grupo. Al iniciar nuestro trabajo, se encargaba de dividir el trabajo entre los compañeros y era quién se contactaba con Maestranza o los directivos

¹⁷ Exceptuando a quienes cobran la Asignación Universal por Hijo (AUH) y los que ya estaban inscriptos en el programa Argentina Trabaja.

del hospital para ver qué tipo de tareas debían llevar a cabo. Él se constituye como una figura clave ya que más allá de estar hace cuatro años con el Movimiento Evita, el iniciarse en la cooperativa incrementó su compromiso con el espacio. Previamente trabajó en una fábrica y al ser despedido realizó changas¹⁸ vendiendo productos de limpieza. Ese trabajo le dio la oportunidad de conocer a varias personas del barrio siendo él como Lorena los más nombrados entre sus compañeros al responder a la pregunta de cómo llegaron allí. A medida que fue pasando el tiempo, sus tareas se fueron modificando, volcándose exclusivamente a conectar el hospital con el barrio consiguiendo turnos para los vecinos y obteniendo medicamentos. Más adelante trataremos este tipo de actividad en profundidad, pero podemos decir que él encarna la cristalización de un proceso que fue buscado por Lorena cuando decidió poner en marcha la cooperativa.

Mientras el rol de Ulises se fue modificando a lo largo del año, la cooperativa iba experimentando un crecimiento paulatino llegando a ser de trece trabajadores en abril a treinta en el mes de noviembre. De esta manera, la tarea de encuadrar al grupo dentro del hospital se fue repartiendo entre Ulises, Tony y Sebastián creándose un grupo de personas más comprometidas e interesadas con el espacio quienes llevarían a cabo la organización y a su vez asistirían a reuniones de discusión política del movimiento, ayudando a Lorena en la organización de las movilizaciones.

c) Sentidos atribuidos al trabajo

Ser beneficiario de un programa social es condición que todos comparten, sin embargo, adquiere diferentes sentidos en la vida de cada sujeto, de acuerdo a sus características singulares y trayectorias de vida previas. Existen constelaciones de roles que indican numerosas maneras en que puede llevar a cabo un rol determinado, y ello se relaciona con las características singulares y trayectorias de vida de cada persona (Goffman, 1959). En este sentido, los relatos indican que dentro de una misma experiencia se inscriben trayectorias de vida heterogéneas que conviven con distintas temporalidades de precariedad, como experiencia reciente y como experiencia que se prolonga a través del tiempo (Fernández Álvarez, 2018).

Respecto a cómo ellos conciben el hecho de ser trabajadores precarios, destacamos que para todos lo que importa es trabajar, no importa cómo ni las disconformidades que

¹⁸ El trabajo de “hacer changas” se caracteriza por ser temporal e informal.

puedan llegar a sentir con su trabajo actual. En lo que sí se diferencian en cuáles son sus expectativas respecto al trabajo.

Ernesto (57) tiene un oficio y trabajó en fábricas antes de realizar distintos tipos de changas: *“Yo con la edad que tengo jamás pensé que iba a terminar acá cobrando un programa social... porque toda mi vida labure, siempre tuve trabajo, tengo oficio, pero bueno, no hay nada, no hay, por más que yo salga, imagínate que yo hace tres años atrás le hacía laburo a fábricas laburaba con empresarios, todos me decían que me iban a llamar y olvidate; yo sabía que no había posibilidades, a mí me gustaría estar en una fábrica pero no se puede y ya estoy llegando a los 57”* (Ernesto, 57 años)

En este relato destaca una actitud de enojo por el desperdicio que siente al tener un oficio que podría estar usufructuándolo en otro espacio. Existe melancolía por el trabajo que no tiene, y por más que desea tener otro tipo de empleo lo ve muy difícil por su edad y el poco trabajo disponible.

Ulises, se distancia de la mirada de Ernesto aun habiendo compartido la experiencia de trabajo en fábricas. Él encontró en la cooperativa un grupo de amigos a los que considera más importante que el dinero. No se desenvuelve como uno más, sino que se destaca por su liderazgo y compromiso tornándose un referente tanto para sus compañeros como dentro del hospital:

“... lo que pasa acá es que yo trabajo con amigos, sin amigos yo no trabajo, me puedes poner toda la plata que vos quieras pero yo no voy; no me sale, no me nace...Y esto lo que tiene es que no vas a una fábrica, yo hace cuatro años que no estoy en fábricas, yo ahora tengo que entrar a la fábrica y no sé que hago. Los horarios son otros, la presión es otra...” (Ulises, 46 años)

Por otro lado, los jóvenes aspiran a un futuro con mejores condiciones laborales, su esperanza se encuentra relacionada con la posibilidad de proyectar a futuro:

“Yo quiero seguir estudiando. Tengo que terminar el colegio pero después estoy entre distintas carreras: periodismo, árbitro, tengo un re mundo en la cabeza. Pero es depende todo, porque si el año que viene termino el secundario y consigo un trabajo bueno, que me paguen bien y que me sirva, económicamente para ayudar a la familia o empezar a volar, salir del nido digamos... pero mientras tanto estoy bien, acá estoy

bien por suerte, me sirve para pagar algunas cosas, para mis gustos, y para poder seguir estudiando...” (Martín, 19 años)

Al igual que Martín, Pedro, Daiana y Sabrina, piensan que sus estudios servirán como entrada para concebir un trabajo mejor. De esta manera, justifican el cobro del programa, debido a la falta de estudios, ya que “sin el secundario no conseguís nada”.

Daiana (20 años) dejó el colegio en su último año y empezó a trabajar en una remisería y fue gracias a su papá que ingresó en la cooperativa. Martín (19 años) también dejó el colegio y ahora está cursando su último año en uno acelerado¹⁹, antes de ingresar a la cooperativa gracias al papá de Daiana que lo puso en contacto con Lorena estuvo trabajando como “bachero”²⁰ en una pizzería y después ayudando en un emprendimiento familiar. Ambos casos demuestran que los jóvenes no tuvieron ningún empleo sujeto a mejores condiciones laborales, todos ellos están insertos en la precariedad desde que comenzaron sus trayectorias laborales. Es por ello que como horizonte proyectan un futuro mejor ligado a la cuestión económica, sin hacer especial énfasis en empleos donde cuenten con plenos derechos laborales.

El caso de las mujeres entre 30 y 35 años cuenta con una actitud más pragmática y menos idealista. De esta manera, no hay melancolía por el trabajo que no tienen, sino que lo piensan más en términos utilitarios. En este hecho influyen varias cuestiones. En primer lugar, la mayoría de ellas son madres, por tanto coinciden que conllevan alta carga al estar encargadas del cuidado de sus hijos.

“El primero trabajo lo tuve que dejar porque bajo el trabajo y porque tuve a mis hijas... Ahora se me complica bastante con las nenas conseguir, porque 12 horas no puedo... acá porque es en el horario que las nenas van al jardín...” (Noelia, 33 años)

A su vez, varias de ellas fueron expulsadas de trabajos previos por quedar embarazadas y también enunciaban y coincidían las malas experiencias que pasaron al sufrir maltratos por parte de sus jefes.

“Yo trabajé en una textil, ¿Vos sabes que adentro de la oficina del jefe tenía una cama?” (Sol, 26 años)

¹⁹ Los colegios acelerados son en la Argentina los que permiten terminar en menor tiempo que un colegio convencional el secundario, contando con validez nacional.

²⁰ Un “bachero” es una persona que lava platos y utensilios en un restaurante.

“Cuando me puse a trabajar en una marroquinería ahí en Ballester... fue una experiencia rara, me trataban re mal, eran todos hombres, yo era la única mujer así, y los hombres eran todos gigantes y era todo a medida de ellos... Aparte me tenían así por ser mujer, entonces renuncié, no quise ni ir a cobrar me acuerdo” (Marina, 26 años)

En otras palabras, el grupo de mujeres se caracteriza por tener diversas trayectorias laborales previas entre las que se encuentran el pasaje por hipermercados, pequeños comercios, limpieza de casas y ser ayudantes de cocina pero especialmente se destacan las fábricas textiles. Cuatro de ellas pasaron por esta experiencia común y recibieron violencia por parte de sus compañeros y jefes por el hecho de ser mujeres. Ser madres no solo fue motivo de expulsión de trabajos previos, sino también se tornó una carga laboral extra a la experimentada por el trabajo. Más allá de experimentar la precariedad como el resto de sus compañeros, esta sumatoria de experiencias, les otorga una actitud menos idealista respecto a los trabajos que pueden llegar a desarrollar a futuro.

Entre ellas se destaca el compañerismo como un valor fundamental, en donde “no sos un número más” (María, 27 años) sino que le importas a la gente. El compañerismo se destaca como un valor que circula entre los integrantes en donde ellos se experimentan como iguales. También valoran que los varones que tienen más fuerza se encarguen de las tareas más pesadas.

“El laburo se comparte, el trabajo es mutuo. Si te ven con una pala te van a dar una mano, o si estás con una bolsa pesada te van a preguntar si te traen una carretilla por ejemplo” (Noelia, 33 años)

Además destacan que cobrar un programa social es mejor que tener un trabajo informal en donde “te tienen trabajando una gran cantidad de horas” y “te pagan una miseria”. La cooperativa les permite tener flexibilidad por el trabajo realizado y a su vez estar más relajado respecto a otros espacios. Son conscientes de que tienen que “cumplir” con el hospital trabajando, pero saben cuáles son sus límites por el poco salario percibido.

“Por ahí en comparación a un trabajo común es casi lo mismo. Trabajas lo mismo en un trabajo común que acá” (María, 27)

“Terminas cobrando lo mismo con menos horas” (Noelia, 33 años)

A lo que Brenda responde... “Es lo mismo que cobrar un plan” (Brenda, 20 años)

En síntesis, la precariedad actual los atraviesa, pero los sentidos que adquiere la misma en la vida de cada sujeto son diferentes debido a sus trayectorias diversas. Las expectativas son distintas y no tiene que ver únicamente con experiencias laborales previas sino también por circunstancias culturales y simbólicas. Sin embargo, nos encontramos con una reivindicación común acerca de la necesidad de realizar una contraprestación por el programa social recibido, ven necesario mostrar su predisposición a trabajar.

Ahora bien, en las páginas que quedan nos centraremos en este punto, haciendo especial hincapié en la necesidad de reconocimiento. Aquí nos centraremos en el estigma “vago-planero” ya que buscan reconocimiento para distanciarse del mismo.

II. “Vago-planero”

a) ¿Por qué la categoría “vago-planero” opera como estigma?

El trabajo acompañado de un programa social trae aparejado un universo de sentidos respecto a éste tipo de políticas. Los programas sociales, como ya dijimos, forman parte de políticas focalizadas que interpelan a los trabajadores por sus características negativas más que por su positividad. Su aplicación se da bajo distintos formatos hace ya casi cuatro décadas en la Argentina, lo que implica la creación de un imaginario social acerca de este tipo de políticas públicas (Soldano y Costa, 2017).

Este atributo desacreditador no resulta evidente a simple vista, sino que se va construyendo la imagen de la persona desacreditable cuando se tiene algún conocimiento de la labor realizada.

Hay dos características del colectivo de trabajo que analizaremos. En primer lugar, su homogeneidad se puede ver en los símbolos que portan, los cuales hacen referencia a ser parte de un mismo grupo de trabajo. Estos símbolos transmiten información social acerca de quiénes son. A diferencia de los símbolos de prestigio (Goffman, 2006), éstos indican que pertenecen al “Ministerio de Desarrollo Social”, “Argentina Trabaja” o al “Movimiento Evita”, por lo tanto, que perteneces a un plan social.

En segundo lugar, en las charlas cotidianas y en las entrevistas en profundidad son ellos mismos quienes reconocen el estigma de “vago-planero” como una categoría que los atraviesa. Daremos unos ejemplos a continuación.

Una entrevista realizada a Lorena al comenzar el trabajo de campo nombró de manera explícita que la construcción de la cooperativa implicaba derribar el estereotipo de vago-planero.

“El salario social complementario nace después de la ley de emergencia social en la cual el ministerio dio estos “planes” que para nosotros son “programas”, porque suena al vago planero” (Lorena)

En otra charla en Noviembre a diferencia de la anterior que fue una entrevista realizada al comenzar el trabajo de campo, ya reconocía que:

“... yo te puedo asegurar que todos saben muy bien que no son planeros y demuestra y eso se hace una cadena. Por lo menos le pudimos dar otra mirada...”

El relato de los trabajadores respecto al estigma nos da cuenta cómo ellos pasaron por un proceso de estigmatización en su círculo cercano, tanto de sus amigos, vecinos, conocidos y familiares. El recibir un beneficio del Estado los asocia a ser “vagos” ya que implicaría el hecho de no estar realizando ninguna tarea para el cobro del mismo. Si en definitiva la realizan, ésta no se considera suficiente o se la cree innecesaria.

Ello conlleva a que cualquier actividad que realicen para el cobro del mismo, es considerada un no-quehacer lo cual los asocia directamente con un estado vagancia. Noelia reconoce que más allá de que ella puede tener afecto con la gente que reproduce ese estereotipo hay momentos en que se vuelve intolerable. Son los trabajadores quienes relatan estos contactos mixtos (Goffman, 2006), entre normales y estigmatizados, poniendo en el centro de la escena sus propias percepciones:

“A mi me han tratado de chorro, vago, nuestra misma gente en común. El mismo entorno porque hay un enojo de una porción de la sociedad...”(Ulises, 46 años; trabajador)

“Mi mismo viejo piensa que yo no hago nada. A veces me ofende, pero bueno, que le vamos a hacer, no le puedes cambiar la mentalidad a nadie. En un principio mi viejo no quería que venga acá porque no le gustaba el tema de las movilizaciones, que no les

gustaba que decía que me iba a encontrar con negros que me iban a maltratar. “Son todos villeros los que cobran el plan” me decía... (Luz, 19 años; trabajadora)

“Nosotros no somos vagos; vagos son los que ponele tienen un plan y no van a laburar, pero así también les dan la baja. Nosotros tenemos un lugar, un espacio de trabajo, donde se labura. Yo te digo que con mucha gente de Face me agarro, porque yo subo fotos con mis compañeros o suben fotos y se las mando a guardar y nosotros no somos vagos. Cuando digo nosotros, digo este grupo, esta cooperativa; vamos a laburar, venimos al castex” (Noelia, 31 años; trabajadora)

La reapropiación y las prácticas de reconocimiento no implican que el estigma no opere en sus mismos discursos. Este hecho sirve para diferenciarse, mostrar lo que no se quiere ser y no solo para dar identidad sino también entidad como trabajadores. La necesidad de reconocimiento de este proceso, (Goffman, 1959) mostrarse como trabajadores, se vuelve un factor clave no solo para derribar el estereotipo sino también para diferenciarse de otras cooperativas.

b) Contactos mixtos con otros trabajadores

Según Goffman, es en los contactos mixtos donde tiene lugar una de las escenas primordiales de la sociología, cuando existe presencia física inmediata entre ambos, en una misma situación social (2006).

Al entrevistar a distintos actores con quienes los cooperativistas interactúan cotidianamente, aparecieron diferentes representaciones acerca del rol que llevan a cabo. Para ello, nos centraremos en tres entrevistas, una con Valeria, la presidenta de ATE y otras con dos trabajadores de mantenimiento contratados por el hospital.

Valeria: Delegada general de ATE

ATE es una de las tantas agrupaciones que aglutinan a los trabajadores del hospital, entre las que también se encuentra CICOP, AMRA y Salud Pública. Valeria (37 años), entró como trabajadora becada en el hospital y hace diez años logró conseguir el pasaje a planta en el sector administrativo. Su inserción con el hospital ocurrió gracias a la mamá que trabajó treinta años en el mismo.

La pelea que lleva a cabo el sindicato es central para comprender las representaciones que ella tiene respecto al colectivo de trabajo. Reconoce que el reclamo más grande que

los atraviesa es el de los trabajadores becados. Cuenta que en 2013 se dieron un montón de becas gracias a una lucha dada por parte de las organizaciones por incorporar a planta a los trabajadores del personal de limpieza que trabajaban en empresas privadas de manera terciarizada. En este año se logró estatizarlos pero por medio de una beca que se caracteriza por su nivel de precarización debido a la inestabilidad del puesto, sumado a la falta de beneficios formales (como por ejemplo el cobro del aguinaldo). El personal de limpieza es el sector en donde existen mayor cantidad de becados, pero éstos se encuentran “desvirtuados”, esto quiere decir que al faltar personal en el sector administrativo, los becados son re direccionados a esos cargos en vez de cumplir con las tareas de limpieza. Por consiguiente se produjo una gran insuficiencia de personal de limpieza a lo que se le suma que los trabajadores “desvirtuados” se encuentran anotados por parte de la Secretaría de Salud en el sector limpieza dificultando el nombramiento de más personal en el sector. Al mismo tiempo, al haber muchas personas en situación de beca, tampoco se otorgan más becas, por lo tanto, al reclamar que ingrese más personal entran directamente como trabajadores de planta o “nombrados”, en condiciones dignas de contratación. En este sentido, la Secretaría de Salud se encuentra nombrando a personal nuevo dejando a los becados en una situación precarizada la cual vienen sosteniendo desde el año 2013.

Mientras atraviesan esta problemática, los trabajadores de la cooperativa también realizan tareas de limpieza o mantenimiento lo que resulta conflictivo ya que la cooperativa no pertenece al hospital en términos formales, sino que se encuentran realizando un “trabajo social”. Para Valeria se caracteriza como “social” ya que puede llevarse a cabo tanto en un hospital como en una escuela porque tienen como objetivo querer demostrar que ellos no son vagos por cobrar un plan, sino que se organizan y trabajan a partir del mismo. No obstante, al compartir el espacio, se crean situaciones conflictivas especialmente con otros empleados que realizan las mismas tareas. La disyuntiva tiene lugar en el momento en que la cooperativa se relaciona de manera directa con la dirección del hospital quienes les encargan tareas a realizar sin consultar con el personal de mantenimiento a quienes por lo general les asignan dichas tareas. Por tomar un ejemplo si les dicen que limpien el piso del hall del hospital, que es una tarea que se encarga el personal de mantenimiento, termina generando una tensión entre los trabajadores. Según Valeria, lo que se produce es un enfrentamiento entre trabajadores, de pobres contra pobres, porque los dos están en una situación precaria. A partir de esta

tensión se habló con la dirección del hospital para que la cooperativa se encargue del parque del hospital, realizando tanto pintura y limpieza pero en el exterior.

Este conflicto adquirió su máxima expresión en los momentos de huelga por parte de ATE en donde el objetivo principal era mostrar al gobierno que había personas de limpieza en situación precaria. Cuando vinieron representantes para verificar en qué estado se encontraba el hospital, vieron que estaba en buenas condiciones porque las tareas de mantenimiento estaban siendo realizadas por los cooperativistas. Es en este caso en donde Valeria ve que el gobierno termina abaratando la mano de obra en vez de buscar una solución a la problemática. Por esta razón ella no desprestigia el trabajo realizado sino que afirma que se deben tener en cuenta muchas cuestiones a la hora de incorporar al hospital trabajadores externos.

El estado de la situación relatado por Valeria se nos presentó desde el primer día en que nos acercamos a la cooperativa, por lo tanto ayuda a reconstruir el tipo de interacciones que se establecen con otros actores. Ella, en tanto representante de un sindicato que tiene fuerte peso en el hospital, comprende la lucha que dan los trabajadores de la cooperativa. Reconoce que se encuentran en situaciones muy vulnerables de manera similar a distintos trabajadores contratados de manera precaria por el hospital.

Lorena, comparte al igual que Valeria que la cooperativa hace un trabajo muy similar al realizado por los trabajadores becados del hospital, pero lo que los diferencia es que la cooperativa lo realiza de manera voluntaria. Antes de llegar a un acuerdo y que las relaciones se desarrollen en mejores términos, existía un gran conflicto porque la lucha llevada a cabo en el hospital por parte de ATE con otros sindicatos es distinta a la que se monta la CTEP y el Movimiento Evita. Al responder a sindicatos de mayor envergadura, se llevan a cabo ciertas modalidades de acción sin entrar en diálogo entre los involucrados en un mismo espacio. La modalidad de lucha de los dos sindicatos difiere por tanto existe una tensión constante entre sectores. ATE realiza paros y asambleas que responden a un plan de lucha a nivel nacional, en este caso caracterizada entre otros reclamos por hacer hincapié en el pasaje a planta de los trabajadores becados. En consiguiente, se realizan constantes medidas de fuerza en las que se incluyen paros con el objetivo de demostrar la falta de personal del hospital. En algunas ocasiones en donde los trabajadores de la cooperativa, al no encarnar la medida de fuerza de ATE concurren a trabajar igual, por tanto, el objetivo de la medida que era

demostrar que falta personal asignado no se concretaba porque había otras personas realizando las tareas no se pudo llevar a cabo. En cambio, la CTEP en su lucha lleva a cabo cortes de calles, rutas y yendo a los ministerios o secretarías para que los escuchen de manera directa. Es por ello que podemos pensarlas como demandas distintas; por un lado, unos demandan ser reconocidos en tanto precarios y otros como trabajadores. Ambos en situaciones de precarización, sus luchas cotidianas difieren expresando la fragmentación y heterogeneización del mundo del trabajo en la actualidad.

Ambos sindicatos se caracterizan por ser combativos tanto en las calles como en su lugar de trabajo, solo que las luchas se dan de manera separada porque se enmarcan en distintos espacios sindicales. De igual manera, ambos coinciden en que el estado de los hospitales públicos y éste en particular es deplorable, que faltan insumos y personal, sin embargo la lucha no se lleva a cabo de manera conjunta.

Este es el punto donde el concepto “economía popular” planteado por el sindicato se vuelve tenso. El mismo aglutinaría a los sectores informales y excluidos del sistema formal más allá de los trabajadores de los programas sociales. En este caso, los becados del hospital sí se encuentran trabajando en condiciones informales pero piden su incorporación en una planta formal ¿Pueden ser considerados como trabajadores de la economía popular por estar en condiciones precarias de empleo? ¿Cómo enmarcar desde la teoría de la “economía popular” a este tipo de trabajadores? Estas preguntas nos exceden, pero sirven para entender la falta de comprensión y diálogo entre los distintos sectores.

Luego de haber atravesado estas tensiones, se dieron charlas entre Lorena y Valeria, pudiendo llegar a acuerdos de que por más que la lucha no sea de manera conjunta, se respetarían los espacios entre los distintos colectivos de trabajo, mejorando así las relaciones entre ambos.

Relación con otros trabajadores

Por otro lado, gracias al contacto de Ulises, tuvimos la posibilidad de entrevistar a Pascual (56 años) y Diego (41 años) quienes son trabajadores formales del hospital. El primero es camillero y “oxigenero”²¹ y el segundo se encarga de Mayordomía el sector que tiene a su cargo las llaves del hospital y que al mismo tiempo aglutina a los

²¹ Encargado de trasladar el oxígeno en el hospital.

trabajadores de mantenimiento y limpieza. Ahora bien, nos adentraremos en los relatos de cada uno de ellos, haciendo especial énfasis en la relación con los trabajadores de la cooperativa.

Pascual (56 años) trabaja hace 19 años en el hospital, anteriormente fue remisero y conto con otros trabajos en distintas empresas. Estuvo 9 años trabajando en el Plan de Jefes y Jefas de Hogar desocupado²² en ese momento se relacionaba con los directivos del hospital, hasta que consiguió un contacto que le permitió el pase a planta. Actualmente está cansado de las exigencias por parte de sus jefes quienes los sobrecargan debido a la falta personal e insumos.

A ello se le suman los problemas del trabajo cotidiano; por un lado, el traslado de oxígeno requiere que las rampas de afuera del hospital estén libres y los pacientes estacionan los autos por lo tanto, tienen que pelearse cotidianamente para liberar la zona. A su vez, ve a la “gente del plan” como una problemática diaria.

“A la gente del plan los hacen laborar adentro del hospital y ocupan los lugares. Salen puestos de trabajo y se los dan a ellos. Como falta personal los hacen trabajar a ellos,. Es la directora la que hace eso. Y uno está con bronca porque hacen laburos que no tienen que hacer y le sacan el trabajo a otros trabajadores que están hace un montón...”

Dicho fragmento demuestra la manera en que el conflicto mencionado por Valeria y reconocido por Lorena dentro de la cooperativa se presenta de manera cotidiana en su que hacer laborar. Él opina que como falta personal, la dirección los hace trabajar a ellos en lugares que no les corresponde porque hay otro personal asignado para realizar dichas tareas. “Los del plan” se diferencian de los trabajadores de mantenimiento del hospital porque ellos trabajan afuera del hospital a diferencia de los contratados que trabajan adentro. Es un error que les asignen tareas adentro de la institución. Además según su perspectiva, le “sacan el trabajo” a los becados que no pueden pasar a planta porque nombran a los trabajadores de la cooperativa en lugar de a ellos.

²² Un programa social decretado en 2002 cuyo objetivo principal era brindar un beneficio económico a los Jefes y Jefas de hogar desempleados con hijos menores, con el fin de asegurar la protección de los hogares a partir del cumplimiento en la concurrencia escolar de los hijos y el control de salud de los mismos: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/75049/texact.htm> Consultado el día 21/11/2018.

Para él, su paso por el Plan Jefes y Jefas no es comparable al plan que está cobrando actualmente la cooperativa porque su ingreso era únicamente de 150 pesos por mes, en cambio actualmente ellos están cobrando más de 5000 pesos, por lo tanto sostiene que por poco ya van a estar alcanzando el sueldo que él mismo cobra. Eso no resulta justo porque trabajan de nueve a once de la mañana y opina que no tienen voluntad de trabajo:

“Son como 30 y está todo sucio; no puede ser eso, veo que no tienen voluntad, todos los días tendrían que limpiar. Todos los días deberían dejar el lugar limpio como corresponde”

Esto lo ejemplifica con el lugar común que la cooperativa denomina “la cucha” que es compartido con los camilleros y él ve que ahí dejan siempre todo en mal estado, por tanto opina que no realizan ningún tipo de trabajo fructífero para el hospital. Ve que a los directivos les conviene que ellos realicen ese trabajo en vez de contratar gente apta que los lleve a cabo. De esta manera, los reconoce como responsables de que estén trabajando “adentro” y no “afuera” y eso le parece que es grave error que los perjudica a ellos mismos.

En síntesis se puede ver cómo no alcanza haber transitado por un programa social, haberlo vivido en carne propia para opinar acerca del trabajo realizado por quienes cobran el plan. Pascual sostiene en su discurso el estereotipo vago-planero, les da una connotación negativa y discriminatoria en donde no solo no realizan tareas que no deberían hacer, sino que también las tareas asignadas no las hacen o las hacen a medias, él ve en su cotidianeidad como ejemplos claros de que no se encuentran trabajando lo suficiente.

Por último retomaremos el relato de Diego quién se encarga de Mayordomía y empezó trabajando hace 19 años a partir de una beca en el servicio y al jubilarse otra trabajadora pudo realizar el pasaje a planta. El trabajo lo consiguió porque su mamá trabajó en el hospital toda su vida, lo que le permitió a partir del contacto insertarse en la institución. Diego toda su vida trabajó en el hospital, y tiene que cumplir con 36 horas semanales, horario cubierto de seis de la mañana a una del mediodía. Además se encuentra afiliado tanto a ATE como a Salud Pública.

Actualmente encargados de Mayordomía son tres personas a diferencia de cuando él inició que eran diez. A medida que fue pasando el tiempo las otras personas se fueron jubilando y muriendo y jamás se volvió a reponer el personal que se encontraba a cargo de dichas tareas. Es por eso, que se encuentran sobrepasados de trabajo ya que las tareas antes realizadas por diez personas ahora las realizan únicamente tres, por lo tanto considera que la cooperativa les da una mano muy grande para resolverlas. Ellos establecieron un arreglo para que ayuden a realizar los insumos para enfermería que antes ellos a parte de todas sus responsabilidades también se encargaban de dicha tarea. Es por ello que sostiene que “Si no estarían ellos, estaríamos complicados”.

Diego relata que se lleva bien con todo el mundo, porque para convivir de manera cotidiana y hace tanto tiempo no hay otra manera de sobrellevar el trabajo. Lo considera como una segunda casa en donde se conocen todos con todos y él se siente cómodo con el trabajo que hace. Más allá de reconocer los conflictos y saber que existen roces entre los distintos trabajadores, él decide sentirse cómodo y establecer buenas relaciones porque sino el trabajo se le volvería insoportable.

El relato de Diego, se puede complementar con el de Gabriela (50 años) que trabaja hace 25 años en el hospital encargada de los consultorios externos y nos dijo un comentario al pasar: *“Esto es como una segunda casa, siento que me van a tener que echar a patadas”*.

La necesidad de rescatar algunos relatos con quienes los trabajadores de la cooperativa tienen interacciones cotidianas nos resulta central para poder ubicar en tiempo y espacio al colectivo de trabajo. Indagando sobre las distintas experiencias podemos ver como cada trabajador se ubica en un lugar distinto del hospital. La tensión con los trabajadores de la cooperativa se puede ver tanto en Valeria dirigente de ATE como en Pascual, un trabajador que es parte del sector de mantenimiento quién encarna en su discurso por lo que los trabajadores luchan en su cotidianeidad: el estereotipo vago-planero.

A partir de estas entrevistas podemos llegar a algunas breves conclusiones.

El caso de Pascual nos resulta interesante. Por un lado Pascual nos permite ver de qué manera el estigma persiste en su relato más allá de él mismo haber entrado al hospital

cobrando un programa social. Su justificación ronda en torno a que realizan pocas tareas y que reciben mucho dinero por el poco trabajo realizado.

El caso de Valeria muestra que la lucha de trabajadores informales difiere de la de los trabajadores que cobran un plan social. Ambos reivindican el reconocimiento de un atributo. Los trabajadores “becados” quieren obtener su pasaje a planta y no son cuestionados por si están trabajando o no, sino que reclaman lo que les corresponde que es contar con derechos laborales enmarcados en la formalidad. En cambio, quienes cobran el plan social deben demostrar que ellos están trabajando, buscan ser reconocidos en tanto trabajadores, cosa que a los becados ni siquiera se les pone en cuestión. La categoría trabajador entra en tensión ya que unos luchan por dicho reconocimiento, por ser corridos del estigma y otros como no portan dicho atributo no deben luchar por quitárselo.

Es así como se puede ver, como el estigma circula entre ellos, y cómo también otros trabajadores del hospital lo reconocen y forman una opinión sobre la labor realizada por el colectivo.

III. a) La búsqueda del reconocimiento

La CTEP se construye sobre una base de demandas a partir de las cuales organizan sus luchas y modalidades de acción. Entre ellas, la más importante es el reconocimiento de esta población como trabajadores (Fernández Álvarez, 2018). A diferencia de otras cooperativas que se encuentran aisladas espacialmente, la “Salvador Allende” se construyó en una institución formal en donde circula una gran cantidad de gente: la comunidad que se atiende en el hospital y otros trabajadores. El hecho de estar constantemente en contacto con otros actores, hace que los individuos se encuentren en situaciones de interacción constantes, en donde más que ocultarse se muestran, buscan mostrarse (Goffman, 1959), para que los otros obtengan una imagen positiva de sí mismos.

Con el objetivo de diferenciarse del estigma, realizan una serie de prácticas para ser reconocidos. Separaremos en tres partes este punto. Por un lado, analizaremos el tipo de trabajo que realizan al cual denominamos “trabajo social”; en segundo lugar, veremos de qué manera buscan mostrarse, esto es cómo organizan su dinámica de trabajo para que “la gente los vea”. En tercer lugar veremos cómo las “redes de confianza” también

influyen en el reconocimiento buscado y a su vez impactan en el funcionamiento del hospital. En este último punto resaltamos el rol de Ulises, ya que gracias a sus características de liderazgo contribuye de manera sustancial en este último punto.

b) “Trabajo social”: la voluntad de trabajar

Como ya hicimos mención, la propuesta que establece el Movimiento Evita para el cobro del programa es realizar algún tipo de “trabajo social”. ¿Qué implica este concepto? Resulta interesante la auto-categorización de quién organiza la cooperativa de la palabra de “aficionados”. Si se busca en el diccionario, se pueden encontrar dos definiciones: por un lado, alguien que le gusta una cosa o tiene interés por ella, y por otro, que practica una actividad por placer, sin recibir habitualmente dinero a cambio. Sabiendo que ellos son “aficionados” y no “profesionales” saben hacer las cosas por haber realizado arreglos en sus casas, por lo tanto según Lorena “se dan maña” y no son “expertos”. En otras palabras, a partir del cobro del programa, se toma la decisión de contribuir con el hospital con el objetivo de realizar algo a cambio del cobro del mismo. De ello se desprende otra categoría utilizada con frecuencia: “voluntario”. ¿Por qué utiliza estas categorías para definirlos?

El SSC de acuerdo a sus características, está “complementando” otro tipo de trabajo. Los trabajadores podrían cobrarlo realizando únicamente changas o demostrando que están en condiciones precarias de empleo. Sin embargo, la organización que entrega los cupos se organiza para contar con un lugar de trabajo estable al que se debe asistir generando un compromiso cotidiano. Este hecho reproduce la tensión entre trabajadores y militantes, entre las cuales media el concepto de “voluntad”. Recordamos que para ese momento, la mayoría de ellos no tiene otro trabajo más allá del cobro del programa social, por esa razón, más allá de su carácter “voluntario”, los integrantes lo consideran como su trabajo en ese momento. Gracias a esa condición opinan que este trabajo “les sirve”, pero se puede ver que no les alcanza.

Retomando la idea del trabajo voluntario, los trabajadores destacan que tienen que “cumplir” con el hospital, poniendo un límite respecto a las exigencias tanto de la comunidad como de los directivos.

Pero, ¿Qué actividades se circunscriben a esta categoría? Al no tener tareas concretas, es tanto la dirección del hospital como maestranza quienes les asignan el trabajo. A

veces, les piden cosas riesgosas para las que no están capacitados y son ellos quienes advierten que no cuentan ni con los instrumentos ni con la formación para realizarlo.

“... nosotros somos voluntarios, tampoco el hospital quiere que “hagamos el trabajo de negros”. (Lorena)

Las autoridades del hospital muestran buena disposición y entienden que no están para hacer “el trabajo de negros”. Sin embargo, más allá de su carácter voluntario o no, la categoría nos introduce en los límites que pueden poner a las exigencias por parte del hospital. ¿Qué trabajos están dispuestos a hacer? Para responder a esta pregunta veremos de qué manera los integrantes hacen cuerpo estas categorías.

Una anécdota puede graficar el límite respecto a lo que ellos pueden hacer en relación con la comunidad. Un día apareció un chanco muerto en las inmediaciones del hospital. A partir de ello, algunos vecinos les comenzaron a decir que ellos eran quienes debían sacarlo. En esta situación límite estuvieron de acuerdo de manera inmediata en que ese trabajo no era para ellos porque no estaban preparados:

“...apareció un chanco muerto, querían que lo saquemos nosotros. Piensan que por ser una cooperativa tenemos que ir a hacer eso los vecinos...” (Noelia, 33 años)

Lucía resalta que una vez le dijeron:

“¿Porqué no van adentro a limpiar? Nos decían. Yo veo que están todos los días” (Lucía, 20 años)

En este sentido, la comunidad que se atiende en el hospital y la gente del barrio, los encasilla dentro de las tareas de mantenimiento, lo cual les indica a veces que deben realizar ciertas tareas para las cuales o no están preparados o no se les encargó realizar dicha actividad.

Otra situación más puede ser planteada en esta línea. La dirección del hospital es quien le propone que hay para hacer dentro de la institución, por ejemplo trasladar muebles o ventanas de un piso a otro. Un día se pidió que realicen algunos hasta un momento en que se dieron cuenta que no les daba el cuerpo para trasladar semejantes cosas. Es así como advirtieron acerca de lo inhumano que resultaba esa labor y la dirección del hospital lo entendió de manera inmediata.

La dirección a veces, no tiene consciencia de la dificultad de las tareas asignadas; según ellos no es una cuestión de que los quieren explotar, sino que desconocen qué tipo de tareas están capacitados para realizar. En cambio, con el sector de Maestranza a veces la situación se torna más tensa. Ambos grupos realizan tareas de mantenimiento, por lo tanto se debe negociar constantemente respecto qué tareas realizar y cuáles no. En los últimos meses, la dirección del hospital comenzó a mediar de manera sistemática para que no se produzcan malentendidos entre estos dos actores.

En síntesis, estas situaciones demuestran lo borroso que resulta su quehacer laboral al no especializarse en algo concreto. El nivel de precarización hace que se les asignen tareas para las cuales no se encuentran capacitados lo que muestra la vulnerabilidad del tipo de trabajo que realizan. El límite por más que sea borroso se asocia a tener que “cumplir con el hospital” y no tener que realizar “trabajo de negros” lo cual lo asocian con trabajo inhumano, en condiciones completamente deplorables.

La búsqueda de reconocimiento implica mostrar la voluntad de trabajar y a su vez poner límites de qué tipos de tareas se encuentran dispuestos a hacer, separándose de otros colectivos como “los negros”.

c) Dinámica de trabajo

Hallamos una estrategia que se relaciona con la búsqueda de reconocimiento: Trabajar durante la mañana para que “la gente los vea”, tener buen trato y transmitir una imagen positiva, buscando de manera intencional el prestigio con otros actores con los que se interactúa cotidianamente.

La publicación de historias o mejor dicho, el relato respecto a diferentes situaciones en donde se consiguió obtener aceptación (Goffman, 1973), se ve en el siguiente relato:

“Sacan fotos de cada trabajo que hacen, se sube al grupo y mi tía que consiguió el convenio, lo sube a los trabajadores de la economía popular. No solo para promocionarlo sino también para desmitificar la idea de estigmatización del trabajador popular que es un planero.” (Micaela)

Este tipo de relatos demuestran cómo la cooperativa busca mostrarse, organizando la dinámica de trabajo de una manera determinada y a su vez demostrando ciertos valores que desean transmitir.

d) Tejiendo confianza: relación con la salud pública

En este caso, la cooperativa funciona al interior de un hospital público que se inscribe dentro de las instituciones prestadoras de salud para la población. Los mismos trabajadores son a su vez vecinos del barrio, por lo tanto es muy común que ellos mismos hayan nacido en el hospital o que hayan tenido a sus hijos ahí. No obstante, resaltan que las condiciones del hospital son deplorables y que ahora está peor que nunca. Muchas veces prefieren ir a la salita del barrio en donde los atienden más rápido que en el hospital. La gran burocracia caracteriza a la institución por la gran demanda y la ineficiencia del hospital en términos organizativos. Este hecho desencadena que los turnos para tratarse cualquier tipo de lesión, consulta y/o enfermedad se den a muy largo plazo no pudiendo atender las urgencias que pueden aparecer en la vida cotidiana.

Gracias a estas problemáticas es que la búsqueda de Lorena de la inserción de la cooperativa en el hospital no es casual. Ella considera como su “mayor conquista” poder realizar lo que ella denomina “una mejor conexión entre el hospital y el barrio”. La cooperativa opera en un punto en donde el hospital público cuenta con serias dificultades ya que incide en la relación entre los pacientes y el sistema de salud. Sus formas de incidencia operan en el paso por alto de ciertos trámites burocráticos o en la mejora del trato entre médicos y pacientes que operan de manera impersonal.

Para analizar este punto nos centraremos en algunos factores que explican la conexión entre el hospital y el barrio.

En primer lugar, los trabajadores conocen un espacio al que no se encuentran habituados; el conocer las especialidades ofrecidas; el momento y lugar en donde se otorgan los turnos y entender la demanda a la que se encuentran sujetos los profesionales, les brinda conocimiento del espacio y del sistema de salud tanto para ellos como para sus familias. El “conocimiento del espacio”²³ les otorga la posibilidad de hacerse conocer dentro del hospital y por los otros trabajadores. Si ellos tienen que pedir un turno diciendo que son trabajadores del hospital les resulta mucho más fácil conseguirlo por tanto se les otorga un crédito que antes no tenían pudiendo agilizar algunos trámites.

²³ Este término no lo empleo Lorena en la entrevista, sino que es adjudicado ya que manifiesta lo que se quiere explicar.

Este proceso involucra no solo a los trabajadores sino también al barrio en su totalidad. Los referentes del movimiento que trabajan en distintos puntos, al saber que una persona debe ser atendida pueden contactarse con Lorena que es la referente de un equipo de trabajo que se encuentra en conexión directa con la institución. A continuación se indica a algunos trabajadores que realicen un “seguimiento” de la persona que tiene que ser tratada. Esto quiere decir que lo ayudan a sacar turnos y averiguarles en qué momento pueden atenderse. Desde un principio, fue Ulises quién se encargó de esta tarea y a medida que fue pasando el transcurso del año, pasó a tener dedicación exclusiva a ello y son los compañeros que entraron más tarde quienes lo reconocen como “el que se encarga de pedir los turnos”. Si recorremos con él el hospital podemos ver como saluda a todas las personas con las que se cruza. Este hecho demuestra la legitimidad que tomó Ulises dentro de la institución. Sus características personales; su presencia y su capacidad de diálogo hicieron que se gane un lugar de confianza en el hospital, en donde tomo el lugar de referente conociendo a todos los trabajadores, desde los de más bajos estratos hasta los más prestigiosos.

Ulises reconoce que los profesionales tienen que tener voluntad y disponibilidad. Cuenta que un familiar de él tuvo un apéndice y que llegó al hospital y sólo le pusieron un desinflamatorio y le dijeron que ya estaba bien. A la media hora tuvo que volver al hospital y gracias a su presencia, le dijeron que lo tenían que operar de manera inmediata. También relata que un compañero tuvo un accidente en la moto y recién le daban turno para el año que viene; Ulises pudo hablar con la secretaria y le consiguió un turno de manera urgente. También logró que un familiar de él se opere dos veces con la misma persona, pudiendo establecer un vínculo con un médico de confianza.

Al mismo tiempo, el acompañamiento realizado más allá de la figura de Ulises resulta esencial. Vamos a retomar un caso contado por Lorena para ejemplificarlo. Un día les llegó una consulta de una mujer que quería ponerse un DIU; para ello Ulises consiguió el turno y después se llamó a otras compañeras para que la acompañen a realizarse los chequeos ya que se iba a sentir más cómoda frente a la presencia de una mujer.

Para ganarse la confianza de los médicos, también se hicieron trabajos de manera particular, sin tener que pedir permiso a la dirección hospital, por ejemplo, pintar los consultorios. Los médicos compran la pintura y ellos realizan favores específicos a los

profesionales, pudiendo establecer una relación directa con los médicos sin tener que pasar por la dirección.

Como ya dijimos, una de las especificidades de esta cooperativa es estar trabajando en una institución formal en donde se practica de manera cotidiana el derecho a la salud como lo es un hospital público. El sistema de salud en la Argentina puede dividirse en tres sectores; público, obras sociales y privado. Sin adentrarnos en las relaciones que se establecen entre los distintos actores en juego, retomaremos desde esta perspectiva que los sectores de bajos ingresos quienes no cuentan con cobertura de seguridad social quedan a cargo del Estado, nacional, provincial o municipal ya sea por medio de hospitales o de centros de Atención Primaria de la Salud. Si seguimos la reforma de la Constitución Nacional de 1994, la salud es un bien público y por tanto es el Estado quien debe asegurarla para los habitantes del país puedan acceder a ella financiándola a través de organismos estatales o privados (Spinelli, 2010). El conseguir turnos, medicamentos y humanizar las relaciones entre los pacientes y los médicos logran re establecer el trato impersonal que los médicos tienen con los pacientes. La incompreensión de los pacientes por la alta burocratización y trato despersonalizado de los profesionales se intenta reconstruir con el “acompañamiento” y contacto directo pudiendo agilizar ciertos patrones en donde el Estado funciona de manera ineficaz para garantizar la salud colectiva (Spinelli, 2010).

e) Respuestas de otros actores

Varios de los trabajadores de la cooperativa relatan que al estar pintando las rejas de la entrada principal un día una señora se acercó a felicitarlos por el trabajo que estaban haciendo, siendo en estos pequeños actos donde se ve demostrado el reconocimiento del trabajo realizado, el sentimiento que lo que ellos hacen sirve para algo:

*“¿Te acordás (a Noelia) cuando pasaba la señora y nos hablaba y prácticamente se ponía a llorar ahí porque estábamos limpiando el hospital? nunca me olvidé de esa”
(Lucía, 20 años)*

“De la emoción, de que el hospital estaba más ordenado, más prolijo, que había gente. Porque uno nació en el hospital, es de todos y si nosotros no lo cuidamos no lo cuida nadie. Y se ponía a charlar y sacaba fotos y a nosotros, y decís ¿Qué loco, no? En un

laburo somos todos unos números pero de repente te ven haciendo un trabajo de lunes a viernes y mantenes el hospital que se cae a pedazos...” (Noelia, 33 años)

Según sus relatos, la directora del hospital está muy contenta con el trabajo que ellos hacen, lo que se ve reflejado en un video que habla sobre la cooperativa: *“Realmente son muy beneficiosos para el hospital... tenemos poca gente de mantenimiento así que nos han ayudado muchísimo, nos han ayudado a pensar el reciclaje... y la relación es muy buena realmente, ellos son muy buenos...Para nosotros es muy importante, con la opción de que algún día puedan tener un trabajo fijo” (Directora del HIGA, Noviembre del 2018)*²⁴

La directora realiza hincapié en las pocas personas que trabajan en el sector de mantenimiento, por tanto que ellos ayudan en la cotidianeidad para el mantenimiento del hospital. El ser reconocidos por la dirección del hospital no es menor, ya que expresa de manera explícita la opción de algún día puedan tener un contrato y trabajo fijo dentro del hospital, dejando de lado el atributo que los estigmatiza, pudiendo convertirse en trabajadores asalariados.

24 Video disponible en: [https://www.facebook.com/SanMartinCTEP/videos/337291160160740/?_xts__\[0\]=68.ARAvIAzTOd2n6VLFwtxncqG5pYzxW25fIBmXkNXbeppony2N21XxQxGyee24eG-PgkeGt7DMpc8fJEWPPxMGNXM7f5mkfq095Tr5bqQNhrqdyhIIPkDe8PRhdJabvXdfwrSogv_SO3FOdFwMWNu1rbGYJ18kRKBda2yxEYrU0pXTcALY2cipQgpOGNDEqN2EMCqaqDcxvn6dqjRhZDHdLxS1i-Mce2R11yWD78s&_tn_=-C-R](https://www.facebook.com/SanMartinCTEP/videos/337291160160740/?_xts__[0]=68.ARAvIAzTOd2n6VLFwtxncqG5pYzxW25fIBmXkNXbeppony2N21XxQxGyee24eG-PgkeGt7DMpc8fJEWPPxMGNXM7f5mkfq095Tr5bqQNhrqdyhIIPkDe8PRhdJabvXdfwrSogv_SO3FOdFwMWNu1rbGYJ18kRKBda2yxEYrU0pXTcALY2cipQgpOGNDEqN2EMCqaqDcxvn6dqjRhZDHdLxS1i-Mce2R11yWD78s&_tn_=-C-R). Consultado el 12/11/2018

Reflexiones finales

La exclusión del mercado laboral de una gran cantidad de trabajadores comienza en el último cuarto del siglo XX y es el resultado de cambios económicos, políticos y sociales a nivel mundial. Ello dio como resultado los “supernumerarios” para el mundo, una gran masa de trabajadores sin trabajo los cuales tienen que “inventarse” su propio que hacer laboral para sobrevivir.

Los distintos gobiernos elaboraron una serie de políticas sociales con el objetivo de paliar la situación de la población más vulnerable. En la Argentina éstas recibieron el nombre de “planes sociales” que se aplicaron de formas disímiles tanto en gestión administración y organización para sus beneficiarios. Sin embargo, la modalidad y el formato de las mismas se sostienen hasta el presente.

Ante la no representatividad de los gremios tradicionales, en la Argentina se creó la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular con el objetivo de representarlos. Integrada por varias organizaciones políticas y sociales ya existentes, entre sus objetivos centrales se encuentra la convicción de lograr el reconocimiento por parte de la población y el Estado, por tanto su lucha se basa en la obtención de derechos (seguridad laboral, jubilación, etc) para obtener el mismo status que los trabajadores formales. Es en este contexto donde se inscribe la lucha por la Ley de Emergencia Social la cual incluye la sanción del Salario Social Complementario, un nuevo plan social que “complemente” los ingresos percibidos por estos trabajadores.

El SSC más allá de la significación otorgada por la CTEP, en el imaginario social se ubica dentro de la tradición de las políticas públicas para los sectores más vulnerables, esto es, los “planes sociales”. De ello se desprenden un conjunto de significados que circulan entre los trabajadores y en la comunidad en general, que puede ser conceptualizado en el estigma de “vago-planero”. Este estigma atraviesa a la cooperativa “Salvador Allende” en numerosas direcciones.

En primer lugar, vemos cómo cada trabajador, de acuerdo a su trayectoria de vida previa y gracias a sus experiencias heterogéneas significan ser receptores de un programa social de manera distinta. Pudimos distinguir entre los varones más grandes que algunos tienen una añoranza por el pasado, donde tuvieron un mejor empleo, sintiendo que pueden hacer algo más productivo y enfocado a su propio oficio. Los jóvenes cuentan

con una perspectiva a futuro, inmersos en experiencias precarias de empleo, reivindican la necesidad de tener un mejor trabajo más redituable económicamente, y consideran el estudio uno de los factores centrales para lograr su objetivo. En las mujeres se puede ver una clara influencia de género en sus percepciones de trabajo actual. Más allá de sus trayectorias previas, cuentan con una visión menos idealista de los trabajos que pueden llegar a desarrollar ya que experimentaron una gran cantidad de violencias en trabajos previos por ser simplemente mujeres. Ello sumado al hecho de ser madres, hacen que estén conformes con el trabajo, pero desde un punto de vista más utilitario.

En lo que sí coincide todo el grupo es que sí son trabajadores, y en que existe una necesidad de mostrarse. En este hecho influye de manera sustancial en la percepción de las demás personas respecto al estigma que circula de la gente vaga que cobra planes sociales.

Es por ello que analizamos distintos tipos de “contactos mixtos”, en donde tuvimos la posibilidad de entrevistar a personas con las que interactúan de manera cotidiana. Lo que rescatamos por las entrevistas realizadas es que el estigma existe y opera, más allá de que cada uno lo sostenga de manera distinta. El caso más paradigmático resulta el de Pascual que es quien encarna el estereotipo de manera casi perfecta. En su discurso, se percibe un gran odio hacia los trabajadores de programas sociales. Más allá de él mismo haber pasado por la experiencia de ser trabajador de un programa social. Sólo al verlos podemos percibir de qué manera los señala y habla de ellos de forma completamente desacreditadora. Cualquier tipo de trabajo que hagan estará mal visto porque vienen a ocupar y robarle el trabajo a gente que está hace más tiempo en el mantenimiento del hospital.

Esta visión se contrapone con la de Valeria, representante de ATE, que sí tiene empatía con la situación de los trabajadores cooperativistas, pero sin embargo, entran en conflicto a nivel sindical. Este hecho nos muestra de qué manera existen diferencias a nivel sindical entre trabajadores precarizados y trabajadores de la CTEP, en donde unos luchan por ser formalizados sin poner en cuestión si lo que están realizando es trabajo o no y los otros tienen que conseguir previamente el ser reconocidos como trabajadores para luego luchar por un estatuto de derechos de igual envergadura que un trabajador formal. En este sentido, se puede ver la fragmentación y heterogeneización del mundo laboral actual.

El estigma opera entonces como resultado de las interacciones cotidianas; en sus propios relatos prima la diferenciación y la distancia respecto al mismo. Es por ello que nos preguntamos ¿Qué tipo de prácticas realizan para correrse del lugar de estigmatizados? ¿Cómo llevan a cabo en su cotidianidad el querer ser reconocidos como trabajadores? La respuesta es que en la búsqueda de reconocimiento se llevan a cabo distintas prácticas para distanciarse del lugar de estigmatizados. En este sentido, el estigma se vuelve un organizador de las prácticas y modalidades de trabajo. En esto se incluyen horarios estratégicos para llevar a cabo las tareas, la buena predisposición y el buen trato cotidiano.

Entre ellas se destaca el mismo “trabajo social” realizado, en donde la voluntad se torna un factor clave para reconocerse como trabajadores. Asimismo, desarrollan ciertas estrategias como trabajar en momentos en donde “la gente los vea” o subir historias a las redes sociales con el objetivo de buscar dicho reconocimiento.

También, reconocerse y que los reconozcan como trabajadores del hospital desencadenó un proceso respecto a las relaciones establecidas con el sistema de salud pública. El reconocimiento les permitió cumplir el rol de “acompañantes” de algunos pacientes cubriendo algunas deficiencias del Estado respecto a cómo se establece la relación entre el hospital y la comunidad.

Dicha búsqueda de reconocimiento se demuestra en las respuestas por parte de la directora del hospital y ciertas reacciones de la comunidad que efectivamente “reconocen” la importancia de las tareas que llevan a cabo.

Nuestro objetivo era centrarnos en qué tipo de nociones y representaciones atraviesan a los trabajadores de programas sociales, con el objetivo de adentrarnos en la producción de estigmas. En este caso, conceptualizamos al estigma “vago-planero” en una cooperativa de trabajo particular, la cual se enmarca dentro de una organización sindical más amplia que cuenta con el objetivo de que esta masa de trabajadores se reconozca como tal. Ésta se diferencia de otros trabajadores de la economía popular los cuales también luchan por su reconocimiento aunque seguramente se encuentren signadas por otro tipo de estereotipos. El estigma opera como lo que “no se quiere ser” por tanto organiza las prácticas y modalidades de trabajo cotidianas en donde se busca obtener prestigio dentro de la comunidad y trabajadores formales del hospital Eva Perón.

Este trabajo en particular propone líneas de análisis en las que se podría profundizar y abre distintas preguntas para futuras investigaciones ¿Con qué fuerza opera el estigma “vago-planero” en otras cooperativas de trabajo organizadas a partir de programas sociales? ¿Qué nociones y representaciones atraviesan a otros colectivos de trabajo de la CTEP en relación a la producción de estigmas? Estos interrogantes quedarán abiertos, lo que sí podemos concluir que resulta un campo fructífero para su análisis ya que los distintos estigmas son una de las bases de la discriminación que podemos percibir en nuestra vida cotidiana.

Bibliografía:

Abal Medina, Paula (2017): “Los movimientos obreros organizados de la Argentina (2003-2016)” en *Le mond diplomatique*. 1 edición

Benza, Gabriela (2016): “La estructura de clases argentina durante la década 2003-2013” en Kessler, G: *La sociedad argentina hoy. Radiografía de una nueva estructura*, Siglo XXI, PP. 111-140

Bourdieu, Pierre; Chamboredon, Jean-Claude; Jean-Claude, Passeron (2002): “El oficio del sociólogo” I a . ed.-Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina

Castel, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. Buenos Aires. Capítulo Págs. 389-464.

Castel, Robert (2004): “Las trampas de la exclusión: trabajo y utilidad social”- 1. Ed-Buenos Aires: Topía, 2004

Coraggio, José Luis, Jean-Louis Laville y Antonio Catanni. (2009).: “Diccionario de otra economía”. Buenos Aires: CLACSO / Altimira.

Denscombe, M. (1999) *The Good Research Guide for small-scale social research projects*, Buckingham: Open University Press (Documento de Cátedra R Sautu No. 4: Traducción de B. Freidin, A. Otamendi, e I. Perugorría 2001—Capítulo 7

Etchemnedi, Sebastián y Bernis Collier, Ruth (2008): “Golpeados pero de pie.

Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003.-2007)” en *Posdata*, nro. 13, Agosto.

Fernández Álvarez, María Inés: “Más allá de la precariedad: prácticas colectivas y subjetividades políticas desde la economía popular argentina” En *Íconos*. Revista de Ciencias Sociales. Num. 62, Quito, septiembre 2018, pp. 21-38 © Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede Académica de Ecuador.

Freytes Frey, Ada Cora (2010): “Jóvenes pobres, trayectorias laborales y sentidos del trabajo: Los significados de la participación juvenil en emprendimientos sociales y productivos del Área reconquista” Compilado por Cecilia Gross y Matias Berger

llamado “La producción del trabajo asociativo: Condiciones, experiencias y prácticas de la economía social” editado en Diciembre de 2010, CABA

García Linera, Álvaro (2001). Sindicato, Multitud y Comunidad Movimientos sociales y formas de autonomía política en Bolivia en Álvaro García Linera, Felipe Quispe, Raquel Gutiérrez, Raúl Prada y Luis Tapia, Tiempos de rebelión, La Paz, Comuna y Muela del Diablo. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/coedicion/linera/6.1.pdf>

Guimenez, Susana (2004): “Estableciendo diferencias en torno a la socialización por el trabajo y la socialización por los planes sociales”. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004. Disponible en: <https://mail.google.com/mail/u/0/#search/nicolas/KtbxLvhnRTNGXbLKKhQKFzfBflm dfndZDV?projector=1&messagePartId=0.2>

Goffman, Erving (1959). The presentation of self in everyday life. New York: Anchor Books.

Goffman, Erving (2006). Estigma. La identidad deteriorada. Buenos Aires: Amorrortu editores.

Grabois, Juan y Pérsico, Emilio (2015) “trabajo y organización de la economía popular” Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CTEP - Asociación Civil de los Trabajadores de la Economía Popular.

Hintze, Susana: (2007) :“Políticas sociales argentinas en el cambio de siglo: conjeturas sobre lo posible” Espacio Editorial. Buenos Aires

Hopp, Malena; Gradin, Agustina (2007). “Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados: contrapresión, estigma y distinción” VII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Hopp, Malena: (2014) Identidades laborales de destinatarios del Programa Ingreso Social con Trabajo “Argentina Trabaja”. Revista N°24 Trabajo y Sociedad. Santiago del Estero, Argentina . Disponible en: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/24%20Hopp%20Malena%20Identidades%20Laborales.pdf>

Natalucci, Ana: (2016): “Del piquete a la economía popular”. Revista Anfibia. Universidad Nacional de San Martín. 10 de octubre de 2016: <http://revistaanfibia.com/ensayo/del-piquete-a-la-economia-popular/>

Lomnitz, Larissa Adler (2004): “Confianza, redes sociales y economía informal: un análisis comparado”. Desarrollo económico, Revista de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Vol 44. Disponible en: <http://cas.ides.org.ar/files/2012/09/Anuario-EAS-2004.pdf>

Longa, Francisco (2019): “Historia del Movimiento Evita: La organización que entró al estado sin abandonar la calle” Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina, 2019.

Pérsico, Emilio y Juan Grabois. (2014): “Cuaderno de formación N1 y N2. “Organización y economía popular: nuestra realidad”. Buenos Aires: Asociación Civil de los Trabajadores de la Economía Popular (CTEP).

Ramírez Hita, S. (2009) La contribución del método etnográfico en el registro del dato epidemiológico. Epidemiología sociocultural indígena quechua de la ciudad de Potosí. Salud Colectiva 5(1). pp. 63-85. <http://revistas.unla.edu.ar/saludcolectiva/article/view/231/2201>.

Sautu, R., P. Boniolo, P. Dalle, y R. Elbert (2005) Manual de metodología: construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires: CLACSO. Páginas 29-47.

SPINELLI, H. (2010) Las dimensiones del campo de la salud en Argentina. Revista Salud Colectiva 6 (3), pp. 275-293. <http://revistas.unla.edu.ar/saludcolectiva/article/view/285/291>

SOLDANO, Daniela María Ignacia Costa El conurbano bonaerense como territorio asistido. Pobreza, crisis y planes Sociales , en Kessler, Gabriel. *Historia de la Provincia de Buenos Aires -Tomo 6: El Gran Buenos Aires* , Buenos Aires: Edhasa, 2014.

Perelman, Mariano (2010): “ El cirujeo en la Ciudad de Buenos Aires: visibilización, estigma y confianza”. En AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana. www.aibr.org. Volumen 5, Número 1. Enero-Abril 2010. Pp. 94-125. Universidad de Buenos Aires, disponible en:

<https://mail.google.com/mail/u/0/#search/nicolas/KtbxLvhnRTNGXbLKkhQKFzBflm-dfndZDV?projector=1&messagePartId=0.1>

Otra bibliografía consultada:

Ley N° 27345. Ley de Emergencia Social. Ciudad de Buenos Aires, 09/03/2017.
<http://www.saij.gob.ar/emergencia-social-reglamentacion-ley-27345-emergencia-social-reglamentacion-ley-27345-nv16549-2017-03-09/123456789-0abc-945-61ti-lpsedadevon?>. Consultado el día 1 de abril de 2019.

26 de febrero de 2018. [Página del Ministerio de Desarrollo Social. Sección Noticias].
Disponible en: <http://www.desarrollosocial.gob.ar/noticias/hacemosfuturo>. Consultado el día 1 de abril de 2019.

Observatorio Metropolitano. Página oficial: <http://www.observatorioamba.org/planes-y-proyectos/partidos-rmba/gral-san-martin#zonificacion> consultado el día 12/03/2019.

Decreto N° 565/02. Ciudad de Buenos Aires 10/06/2002. Programa Jefes de Hogar.
Disponible en:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/75049/texact.htm> Consultado el día 21/11/2018.

CTEP San Martín. “La CTEP en el Eva Perón: La Salud Pública es de todos” Video disponible en:
[https://www.facebook.com/SanMartinCTEP/videos/337291160160740/?_xts__\[0\]=68.ARAvIAzTOd2n6VLFwtxncqG5pYzxW25flBmXkNXbeppony2N21XxQxGyee24eG-PgkeGt7DMpc8fJEWPPxMGNXM7f5mkfq095Tr5bqQNhrqdyhIIPkDe8PRhdJabvXdfwrSogv_SO3FOdFwMWNu1rbGYJl8kRKBda2yxEYrU0pXTcALY2cipQgpOGNDEqN2EMCqaqDcxvn6dqjRhZDHdLxS1i-Mce2R11yWD78s&_tn_=C-R](https://www.facebook.com/SanMartinCTEP/videos/337291160160740/?_xts__[0]=68.ARAvIAzTOd2n6VLFwtxncqG5pYzxW25flBmXkNXbeppony2N21XxQxGyee24eG-PgkeGt7DMpc8fJEWPPxMGNXM7f5mkfq095Tr5bqQNhrqdyhIIPkDe8PRhdJabvXdfwrSogv_SO3FOdFwMWNu1rbGYJl8kRKBda2yxEYrU0pXTcALY2cipQgpOGNDEqN2EMCqaqDcxvn6dqjRhZDHdLxS1i-Mce2R11yWD78s&_tn_=C-R). Consultado el día 12/11/2018.