

## **XV JORNADAS ROSARINAS DE ANTROPOLOGÍA SOCIO-CULTURAL:**

**“Debates en torno a la „naturalización“ de las desigualdades sociales”**

Rosario, 24 y 25 de Octubre de 2019

ET 6 - Antropología del Trabajo y de la Conflictividad Social

### **TRABAJAR Y LUCCHAR: PRÁCTICAS COTIDIANAS ORGANIZATIVAS EN UN MOVIMIENTO SOCIAL**

*López, Laura (lauralopez\_85@yahoo.com.ar)*  
Facultad de Filosofía y Letras, UBA.

#### **1) INTRODUCCIÓN: de la educación al trabajo y viceversa**

Esta ponencia explora algunas problemáticas abordadas en un seminario de doctorado sobre “antropología del trabajo”, vinculándolas con mi trabajo de campo<sup>1</sup>. Mi proyecto de investigación se propone conocer los sentidos y prácticas educativos de un movimiento social y su articulación con políticas públicas que involucren la *formación*. La dimensión laboral fue cobrando mayor relevancia en mi indagación a partir de ciertas modificaciones de las políticas de empleo social que generaron gran controversia al interior de la organización en la que vengo trabajando desde hace un año y medio<sup>2</sup>. Esta organización piquetera y de orientación política de izquierda, nació al calor de las luchas populares de fines de los '90, y se consolidó a mediados de la década del 2000. Con más de 10 años de historia, se compone de diversas regionales en todo el país, organizadas a su vez en asambleas territoriales. Mi inserción principal es en una de estas asambleas, ubicada en una villa del sur de la Ciudad de Buenos Aires (a la que llamaré Barrio Sur), perteneciente a la Regional Capital. Esta asamblea tiene poco más de 7 años de antigüedad y está compuesta por aproximadamente 30 personas, dentro de las cuales solo 2 son varones en la actualidad; las demás integrantes son casi todas madres,

---

<sup>1</sup> Mi trabajo de campo se enmarca en una beca doctoral otorgada por la Universidad de Buenos Aires y dirigida por María Rosa Neufeld.

<sup>2</sup> Nombres, categorías y lugares pueden ser modificados a los fines de preservar la identidad de la organización y sus integrantes. Tomé esta decisión en parte debido a los procesos criminalización y estigmatización de la protesta y la organización popular desplegados en los últimos años. Además considero que la antropología estudia “*en aldeas*” (Geertz, 1983), por lo que las relaciones específicas que analizo, si bien tienen su particularidad, son presentadas para pensar procesos más amplios y no como realidades aisladas.

muchas de ellas cabeza de familia y migrantes. En la Regional, con sus matices, se replica la mayoría de mujeres (por lo que utilizaré el femenino como genérico), y cada barrio desarrolla una serie de actividades: realizan asambleas semanales, cocinan 4 veces por semana, llevan adelante talleres, reuniones y trámites de diverso tipo, jornadas de limpieza, festejos de fechas importantes para ellos (como el día del niño, fin de año, aniversarios de la Asamblea...), bingos o campeonatos para recaudar fondos, y demás actividades políticas o comunitarias. A su vez, integrantes de las distintas asambleas confluyen en muy diversas actividades de la Regional o del Movimiento nacional: movilizaciones, reuniones de delegados, plenarios regionales, talleres, comisiones temáticas (género, educación, salud, comunicación...), cuadrillas de trabajo, cursos de capacitación laboral, etc.

Mi acercamiento al Movimiento coincidió con algunas transformaciones en la política pública de los popularmente llamados “planes sociales”: en febrero de 2018 el Ministerio de Desarrollo de la Nación oficializó el lanzamiento del Programa Hacemos Futuro (PHF), que absorbió todos los programas de empleo social de nivel nacional, siendo el Programa Argentina Trabaja (PAT) el más extendido y conocido (Resol. MDS N° 96/2018). El PHF es ejecutado por la Secretaría de Economía Social, a través de la Subsecretaría de Políticas Integradoras y al igual que el PAT, asigna la mitad de un salario mínimo vital y móvil a cada “titular”. Algunas de las principales modificaciones entre uno y otro programa son las 3 “corresponsabilidades” que deben realizar los titulares a cambio de esa transferencia de ingresos: terminalidad primaria y secundaria, “formación integral” (estudios formales luego del secundario y de capacitación laboral), y actualización periódica de datos personales y de salud en el ANSES (resol. SES N° 151/18). Como he remarcado en un trabajo anterior (López, 2018), el nuevo programa hace un fuerte hincapié en la educación formal y en la capacitación laboral, en tanto la organización de cooperativas de trabajo (piedra angular en los lineamientos del PAT) se convirtió en un “régimen especial” y por ende optativo. Esto también imprimió una lógica relacional más individual (titular-ANSES), a diferencia de la lógica previa de gestión por cooperativas.

En este marco de posibilidades y restricciones, esta organización llevó adelante acciones para abordar los requerimientos del PHF. En relación al requisito de terminalidad educativa, aquellas personas que deseen completar sus estudios primarios o secundarios deben procurarse su propia vacante según les convenga, aunque por medio de negociaciones, el Movimiento logró flexibilizar el cumplimiento efectivo de esta

obligación. A su vez, para resolver el tercer requerimiento del PHF, se han organizado visitas colectivas al ANSES para realizar la actualización de datos. Además, el Movimiento logró constituirse como “unidad capacitadora”, para dictar por sí mismo cursos de formación para el trabajo para sus integrantes. Las temáticas y docentes fueron seleccionados por la Regional y se dictan en una sede de la Universidad de Buenos Aires dedicada a la extensión universitaria.

Finalmente, la organización presentó un proyecto de construcción que se desarrolla dentro del “régimen especial de intervenciones socio comunitarias en hábitat y vivienda”, y así logró que el Ministerio de Desarrollo habilitara la continuidad de las cuadrillas de trabajo, aunque con reordenamientos. Hasta que se implementó de forma efectiva el PHF en la Regional, cada cuadrilla trabajaba en algún local barrial del Movimiento en tareas de limpieza, mantenimiento u otras actividades comunitarias similares. El “régimen especial” del PHF requiere que el proyecto tenga “alto impacto público” (Diario Clarín, 25/02/2018), por lo que las cuadrillas de la Regional comenzaron a trabajar en una misma “obra” fuera de los barrios, distribuyéndose entre sí los días de trabajo. Poner en marcha el proyecto no fue sencillo ya que son las cuadrillas (en este caso organizadas por el Movimiento) las que deben procurarse espacios de trabajo que cumplan con los requisitos del Programa<sup>3</sup>.

Todas las personas de la organización que perciben el PHF (antes todas adheridas a alguna cuadrilla), pueden optar como contraprestación entre “capacitarse” en los cursos o “trabajar” incorporándose a la nueva dinámica de cuadrillas.

Reorganizar la gestión de cuadrillas según los nuevos lineamientos llevó a una serie de discusiones al interior del Movimiento en relación a cómo distribuir el tiempo destinado al programa y sus distintas actividades, de qué forma evaluar el presentismo, y qué nuevas demandas realizar al “gobierno”. Si bien el *trabajo* no fue el foco central de mi proyecto de investigación, la relevancia que la categoría cobró en estos debates y en la cotidianidad de la organización, la convirtieron en un eje de reflexión ineludible. En esta ponencia, entonces, me propongo explorar algunas situaciones de campo en las que las referencias en torno al trabajo me resultaron llamativas.

Si bien, como dije con anterioridad, mi inserción de campo principal es en la Asamblea del Barrio Sur, las situaciones que analizo en esta ponencia abordan también instancias

---

<sup>3</sup> Como ejemplo: el Movimiento efectuó un convenio con la sede de la UBA ya aludida, para realizar allí la restauración de un viejo galpón. Pero este proyecto no pudo consolidarse por la precaria tenencia del predio y la obra estuvo detenida durante varios meses hasta que la Regional logró conseguir otro espacio para desarrollar sus actividades.

regionales, principalmente un plenario específico sobre el PHF y algunas entrevistas a referentes regionales, y tangencialmente los cursos de formación para el trabajo. Es importante mencionar que mis acercamientos a las cuadrillas de trabajo aún son fragmentarios, de este modo aspiro principalmente a construir orientaciones para mi próxima etapa del mi trabajo de campo.

### 1) “TRABAJAR EL PLAN”: el *trabajo* como construcción identitaria

Las primeras referencias del PHF que surgieron en el campo, fueron en una asamblea del Barrio Sur a raíz de discusiones sobre cómo reorganizar las cuadrillas existentes. El clima general de la asamblea era de enojo y preocupación, y uno de los puntos de mayor controversia fue la incorporación de obligatoriedad educativa en detrimento del trabajo de las cuadrillas:

Ana [enojada]: *pero si el gobierno está sacando de lado que tengan que trabajar, el gobierno está diciendo que hay que estudiar, no trabajar, eso es lo que yo entiendo.*  
(Registro de asamblea en el Barrio Sur. 08/05/2018)

Cuando indagaba sobre este malestar, no importaba si era una referente o una mujer relativamente nueva en la Asamblea, la respuesta era siempre la misma: “*es que nosotros trabajamos el plan*”.

Me dijo que ella estaba antes en otra organización pero que no le gustó, y está en el Movimiento porque le gusta. Remarcó lo importante que es para ella que en el Movimiento “*se trabaja el plan*”, cosa que en la otra organización no ocurría.  
(Registro de taller en el Barrio Sur. Diciembre de 2018)

*“Realmente un programa de trabajo como el que hay hoy cada vez más lo quieren convertir en un plan. Ustedes saben que un plan lo corta cualquiera, cualquier presidente. Un programa de trabajo es más difícil porque nosotros al menos como Movimiento siempre hemos incentivado a que nuestros compañeros trabajen para así ir a reclamar con justicia y veracidad: los compañeros nuestros trabajan, no es que lo toman como un plan. Nosotros hacemos esto: el programa de trabajo para trabajar. Por ese motivo es que en cierta forma el gobierno nos tiene respeto a nosotros. Pero eso no es suficiente, con la inflación, con el hambre que da cada día no alcanza. Entonces tenemos que salir a que nos aumente el programa o lo convierta directamente en trabajo.*  
(Registro de plenario regional sobre el PHF. Intervención de referente regional y barrial. Septiembre de 2018)

Más allá de la forma de organización específica que cobren las cuadrillas, a lo que he aludido en el apartado anterior, “trabajar el plan” para este Movimiento implica constituir grupos de trabajo (cuadrillas) y sostener actividades productivas en los tiempos y espacios estipulados de forma convenida entre la organización y las autoridades del Programa. En contraposición “tomarlo como un plan” sería percibir el

estipendio mensualmente sin constituir cuadrillas, o bien que éstas no realicen ningún tipo de actividad.

Hopp y Lijterman analizan expresiones de sentido común sobre el “merecimiento” de los “planes sociales”. Según estas autoras, el trabajo continúa siendo el referente y articulador social por excelencia ya que en la capacidad de trabajo “*se encontraría el núcleo de la valía de los sujetos*” y sería por lo tanto “*fuentes de reconocimiento de los otros, de la auto-valoración y de dignidad*” (Hopp y Lijterman, 2018: 243). Es por esto que aquellas personas que no logran auto-valerse a partir de su propio trabajo son moralmente evaluados y construidos como “otro”:

*“La figura del sujeto dependiente constituye una alteridad completa, pues incluso los/las titulares de programas orientados a la promoción de la economía social se desmarcan de ella”* (Hopp y Lijterman, op. Cit: 264).

Estas construcciones hegemónicas de sentido común, en muchos casos, asocian la situación de desempleo y la imposibilidad de conservar un trabajo a aptitudes individuales, ya sea por predisposiciones personales (no querer “esforzarse” o ser “vagos”), o la falta de ejemplos, valores o aprendizajes (por una pérdida generacional de “la cultura del trabajo”). En este marco, los sujetos destinatarios de las políticas de empleo social, encuentran cuestionamientos constantes que los deslegitiman como merecedores de tales programas, y necesitan revalidarse constantemente.

Estos discursos y prácticas, aunque no son del todo novedosos, habrían cobrado particular virulencia a partir del crecimiento de la desocupación debido a la implementación sistemática de políticas neoliberales durante la década del '90, que apuntaron a la privatización del Estado, la desregulación de los mercados, la flexibilización laboral y la focalización de la asistencia social (Grassi, Hintze y Neufeld, 1994). Dada la profunda permeabilidad de estas concepciones en las diversas esferas de la vida social, Grassi inscribe al “proyecto político neoliberal” en la histórica “*disputa por la hegemonía que se lleva no solo como disputas por el gobierno, sino por los principios que lograron arraigo en los modos de pensarse la sociedad a sí misma*” (Gassi, 2018: 62). La lucha por la hegemonía entonces es la disputa por la normalización de una moral<sup>4</sup>, de un modo de vivir que se despliega en los aspectos más íntimos de la subjetividad.

---

<sup>4</sup> Retomo la idea de “moral” de Thompson, quien se refiere a la “economía moral” como “las normas y obligaciones sociales” asociadas a los comportamientos económicos de una comunidad (Thompson, 1984: 66).

Las mujeres que participan de la asamblea del Barrio Sur son plenamente conscientes de la polémica social que existe en torno a su legitimidad como merecedoras de ayuda social, y aún más, como sujetos sociales y políticos válidos. Se encuentran cotidianamente con estos prejuicios en la televisión, las redes, la calle:

Constanza: *La gente nos va insultando y dice “piqueteros de mierda”. Nos ven como bolsoneros y no el esfuerzo que hacemos por ese sueldo miserable. Si eso se visibiliza, verían que es muy distinto a otras cooperativas. [...]*

Rosario: [dicen] *que salimos a hacer quilombo*

Marcos imita a personas que les gritan en la calle durante las manifestaciones: *“salgan a laburar manga de vagos” [...]*

Luisa: *los de traje, los de oficina te miran de arriba abajo y te dicen lo que sea. [...]* *Que vamos a estorbar a los trabajadores de verdad. Luisa dice que remarcan bien grande el “trabajadores de Verdad”.*

(Registro de taller de formación política en el Barrio Sur. Julio de 2019)

Estas experiencias son también parte de los ámbitos más íntimos de su vida: algunas de las mujeres que participan en la Asamblea del Barrio Sur en sus casas se refieren a las movilizaciones como “actividades”, ya que sus familiares ven con malos ojos los piquetes y el accionar en general de los movimientos sociales, y la mayoría recibe quejas por parte de sus parejas por “descuidar” la casa o los hijos a raíz de su participación en el Movimiento. Incluso varias comentaron que antes de incorporarse a la organización, ellas mismas asumían posiciones similares.

Ante este contexto de gran desvalorización y estigmatización hacia los movimientos sociales y los titulares de programas de empleo social, “trabajar el plan” se convierte para el Movimiento en un fundamento básico, incluso en una marca identitaria: es aquello que lo diferenciaría de otras organizaciones, y a partir de lo cual las mismas son evaluadas. Tomar el PHF “como un plan” es asociado con el “clientelismo” y el “puntero”, y los que adhieren a esas organizaciones serían los verdaderos “planeros”, “bolsoneros” o “choriplaneros”, de quienes las integrantes del Movimiento pretenden distanciarse. Contrariamente, “trabajar el plan” se convierte en fuente de “respeto” y le otorgaría al Movimiento legitimidad para demandar al gobierno “con justicia y veracidad” por más vacantes en el programa, mayores remuneraciones, y mejora de las condiciones de trabajo.

## **2) EL TRABAJO EN DEBATE: los criterios de organización del trabajo en la Regional Capital**

Estas concepciones de *trabajo*, tal como intenté dar cuenta en el apartado anterior, implican formas de relacionarse con otros: ya sea con otras organizaciones, con el

Estado o entre las personas dentro de la organización. Para abordar esta última expresión, quisiera aquí referirme a una situación de campo específica: un plenario regional en el que se discutieron y votaron los criterios de funcionamiento de las cuadrillas y cursos del PHF.

El plenario se llevó a cabo en septiembre de 2018 y asistieron unas 150 integrantes de las distintas cuadrillas del Movimiento de la Ciudad de Buenos Aires. Varias referentes coordinaban la actividad, exponiendo las “propuestas” que habían sido previamente elaboradas por las distintas cuadrillas (hasta entonces aún reguladas por el PAT) y discutidas en las asambleas barriales y reuniones de delegadas. Las mismas se ponían a debate de todas las presentes, que iban interviniendo para dar su opinión y luego votar. Algunos criterios se resolvieron rápidamente como el uso de la ropa de trabajo y la función de las delegadas de cuadrilla, pero otros generaron mayor controversia y obligaron a las presentes a explicitar y defender sus posicionamientos. Aquí reconstruyo algunos debates en torno al tiempo de “tolerancia” de las llegadas tarde.

Una de las modificaciones de las cuadrillas a partir del PHF fue la unificación de horarios de ingreso: hasta entonces muchos de los grupos comenzaban su jornada a las 8 de la mañana, pero ahora comenzaría una hora más tarde. Es por esto que se propuso revisar el criterio anterior de “tolerancia”, según el cual se computaba la “llegada tarde” a partir de los 20 minutos de la hora de ingreso. Las propuestas que se discutieron reducían el tiempo de tolerancia a 10 o 15 minutos, pero al calor del debate surgió una nueva moción: “cero tolerancia”.

Hay mucho murmullo, se escuchan opiniones superpuestas: algunas dicen 10, otras 15, hacen preguntas de forma poco ordenada. Una mujer detrás de mí dice “20 minutos”, y otra replica “¡no, es mucho!”. Una de las coordinadoras toma el micrófono e intenta organizar el debate: “acuérdense que estamos haciendo un criterio de trabajo para todas y todos los compañeros. Salgamos de nuestro lugar personal y pensemos qué es mejor para la organización”.

Se fueron sucediendo varias intervenciones:

Mujer: *Yo personalmente soy una persona que me exijo la puntualidad. [...] Entonces compas más que nada por la responsabilidad de cada uno y la necesidad de hacerse cargo.*

Muchacho: *Estoy a favor de la no tolerancia porque por el simple hecho de saber que tengo tolerancia, psicológicamente digo “ah, todavía tengo tiempo”. Pero si uno sabe que tiene que ser a las 9 puntual, como en cualquier trabajo, uno va a salir puntual o hasta antes de la hora.*

La mujer detrás de mí comenta con quienes tiene alrededor: “los hombres hablan porque no tienen hijos. El jardín es a las 9”.

Otro muchacho le responde para todo el plenario: *Sí, igual tenemos muchas cosas en que hay tolerancia. Tolerancia hay en todo, en la asamblea... Entonces tendría que haber por lo menos lo mismo en el trabajo.*

Finalmente votan una a una cada moción. La tolerancia de 10 minutos quedó en tercer lugar. La tolerancia de 15 minutos en segundo, y obtuvo abucheos y burlas: “acá están las que no les gusta mucho trabajar” bromeó alguien; “que vergüenza” se indignó una mujer a mi lado. La “cero tolerancia” fue la elegida, con la mitad de los votos del plenario.

Todos aplauden el nuevo criterio, y una coordinadora les recuerda lo que implica: *“a las 3 llegadas tarde se corre falta. 9:03 es tarde”*. Al escucharla, una mujer que había votado a favor de la moción ganadora reflexiona preocupada con las compañeras a su alrededor: *“¿y por qué votamos entonces?!”*.

(Registro de plenario regional sobre el PHF. Septiembre de 2018)

La victoria de la “cero tolerancia” me impactó tremendamente, y debo admitir que este escrito en parte es un intento por exorcizar de mí una mirada impresionista del asunto. Si bien durante el plenario otros criterios tuvieron resultados menos rigurosos y en ese sentido es importante poner la aplastante votación de esa propuesta en aquel marco más general<sup>5</sup>, es de destacar también que se desplegaron argumentaciones similares durante todo el evento.

Hubo referencias a la “responsabilidad”, interpelaciones bastante individuales, resoluciones punitivas, desconfianza sobre la voluntad de trabajo, escepticismo sobre los problemas o impedimentos para llegar a horario o cumplir con el presentismo, etc. En consonancia con las moralidades hegemónicas anteriormente aludidas, el trabajo aparece asociado al esfuerzo, al trabajo físico, al rigor, y a la producción. Las tareas de cuidado y reproducción son difícilmente introducidas como elemento de discusión en un plenario repleto de mujeres, y “estudiar” (ya sea en una escuela o en los cursos de capacitación) es visto como una actividad secundaria en relación a “trabajar” siendo que más del 35% de los adultos del sur de la Ciudad de Buenos Aires no han completado sus estudios<sup>6</sup>. En el caso concreto de la “tolerancia”, llegar a horario puede ser un gran desafío para estas mujeres que lidian todas las mañanas con la escolaridad de los hijos, el cuidado familiar en general, las tareas domésticas, responsabilidades políticas, y una serie de dificultades relacionadas con la vida en los barrios populares de la ciudad.

Estos valores no son una simple imposición “externa”, sino que son parte de la construcción subjetiva, de las delimitaciones identitarias, de las decisiones cotidianas y de la forma de entender y vivir el mundo, que puede llevar a auto-imponerse rigores en función de alejarse de aquellos “*otros*” que darían “vergüenza”, y acercarse a imaginarios positivos, como “cualquier trabajador”.

Ahora bien, como ya he advertido, y como puede observarse en el fragmento de registro seleccionado en este apartado, la reproducción del rigor y la estigmatización no es lo único que ocurre en las prácticas de organización del trabajo de estas mujeres dentro del

---

<sup>5</sup> Solo por dar algunos de los ejemplos más “progresistas”: se definió un plazo de 15 días hábiles de vacaciones para todas, seis meses de licencia por maternidad, e intervenciones colectivas ante situaciones de ausencias reiteradas.

<sup>6</sup> El dato refiere personas de más de 25 años con secundaria incompleta en el año 2018. DGEyC (MEyF. GCBA).

Movimiento, y sería, cuando menos, injusto detener aquí el análisis. Al final de cuentas, hay voces que cuestionan la severidad del criterio recordando otras experiencias, y algunas se preguntan así mismas porqué hacen las cosas de la forma que las hacen. Y es que, en palabras de Thompson:

*“La hegemonía, incluso cuando se impone con fortuna, no impone una visión de la vida totalizadora; más bien impone orejeras que impiden la visión en ciertas direcciones mientras la dejan libre en otras” (Thompson, 1984: 60)*

### 3) “LOS 5 FANTÁSTICOS”: Expectativas en torno al “trabajo genuino”

La etnografía, en tanto centra su mirada en lo que las personas hacen en su vida cotidiana de forma relacional con procesos socio-históricos más amplios (Achilli, 2013), ofrece un enfoque privilegiado para dar cuenta los procesos de creación y recreación de prácticas de dominación y resistencia. He descripto hasta aquí formas a través de las cuales las integrantes del Movimiento se desmarcan de la figura estigmatizada del “planero”, recreando para sí mismas, por momentos, enormes exigencias laborales, muy difíciles de cumplir en las condiciones de desigualdad en las que se encuentran. Pero los imaginarios de trabajo a los que están recurriendo, pueden estar a su vez hablándonos de algo más.

Expresiones como “trabajadores de Verdad”, convertir los programas “directamente en trabajo”, querer hacer las cosas “como en cualquier trabajo” (frase que pareciera por sí sola completarse con “normal”), invocan una forma específica: el trabajo asalariado. La apelación a experiencias laborales previas fue una herramienta común en las argumentaciones durante el plenario, tanto en relación al criterio de “tolerancia” (tal como puede observarse en el fragmento anterior) como en otros:

- En relación a la obligatoriedad o no del uso de “ropa de trabajo” en las cuadrillas, un hombre dijo *“Si te dan una provisión de obra en una obra todos se uniforman, porque si no... yo trabajé mucho en empresas y si no llegaba con los zapatos o ropa y me expulsaban. Te tienes que presentar y uniformarte con ropa de trabajo”*.
- Cuando debieron definir la cantidad de días de licencia por maternidad, hubo muchísimas propuestas que iban desde los 45 días antes y 45 días después del parto, hasta 3 meses antes y 3 meses después, con muchas variantes intermedias. Ante esta diversidad, un hombre preguntó cuál de esas mociones se aproximaba más a las regulaciones existentes para el mercado de trabajo, a lo cual una mujer respondió: *“45 días antes, 45 días después. Pero nosotros no somos patronal, por eso es que traemos a debate y tenemos propuestas pero seamos acordes también”* (Registro de plenario regional sobre el PHF. 17/09/18. Énfasis propio)

Si bien estas aproximaciones a las experiencias laborales de los sujetos aún son fragmentarias y es necesario profundizar a futuro en ese sentido, considero que la apelación a ciertas formas de trabajo es significativa en tanto aparece como elemento de legitimación argumental para organizar el trabajo al interior del Movimiento y delimitar

qué es “trabajar el plan”. Es que, más allá de la trayectoria efectiva de las distintas personas que participan de la organización, lo que está en juego es una experiencia socio-histórica que delimita expectativas en torno a -en este caso- las relaciones de producción (Thompson, 1984).

Estas experiencias no son motorizadas de forma homogénea ni tienen sentidos absolutos, pero pueden ser un elemento de resistencia en un contexto histórico específico:

*“La meta en realidad del Movimiento es conseguir en algún momento trabajo, tenemos 5 que están en esa transición, pero estaban en el Ministerio, viste? trabajando en limpieza. Bueno, ahora pasaron a estar en, no recuerdo el nombre, pero que es intermedio entre estar en blanco: cobran aguinaldo igual pero no están todavía inmersos en eso, pero ya ellos están a un paso, ya nada los separa para poder tener un trabajo genuino. Pero son 5, los cinco fantásticos”.*  
(Entrevista a referente barrial y regional. 23/07/2018)

El “trabajo genuino” es el que está “inmerso” en la lógica salarial, en tanto contempla derechos laborales y garantías sociales, principal foco de desestructuración de las políticas neoliberales.

Hernán Palermo (2012), a partir del análisis histórico de la privatización del YPF, da cuenta de las diversas formas en que la hegemonía capitalista se va modificando en función de la acumulación de capital. En su período estatal, la empresa brindó importantes seguridades sociales, construyendo un sentido de “deuda” y pertenencia por parte de sus empleados, desviando el conflicto entre “la patronal” y los trabajadores. Esto permitió profundizar la explotación capitalista con una fuerte legitimación social y “consenso” por parte de los trabajadores de YPF. Estas condiciones y sentidos del trabajo, fueron resignificados y presentados como elementos reivindicativos de los primeros “piquetes”, de cara a la desestructuración neoliberal de los '90, y la privatización de YPF con el consecuente despido de más de 30 mil trabajadores. Lo que el autor pretende poner de manifiesto, es la dialéctica de las luchas por la hegemonía, cuyos contenidos son históricos y situados, y no dados a priori.

En este mismo sentido, la asociación del trabajo al trabajo asalariado que puede identificarse en la forma que cobra el PHF dentro del Movimiento, se construye a partir de experiencias socio-históricas laborales de los sujetos. Su revalorización como elemento de lucha presenta continuidades y rupturas con esas experiencias: recupera parámetros asociados al esfuerzo y el rigor difíciles de sostener en las duras condiciones de desigualdad y estructura de oportunidades existentes, al tiempo que es disruptiva en tanto impugna la desregulación y precarización de la nueva arremetida neoliberal que

pretende ubicarlos como sujetos pasivos receptores de asistencia social. Esto les permitiría no solo conservar su “valía” personal, sino reivindicarse como actores sociales y políticos legítimos.

#### **4) REFLEXIONES FINALES**

La alta valoración del trabajo en tanto trabajo asalariado, y la lógica del merecimiento que al mismo se asocia, son concepciones históricamente constituidas que exceden a las vivencias personales de los sujetos, y que configuran los vínculos entre ellos y con otros colectivos políticos, así como los términos en que presentan sus demandas hacia el Estado.

Pero la experiencia social “del trabajo” solo puede recortarse en términos analíticos. Si miramos con atención los fragmentos dispuestos a lo largo de toda la ponencia, encontramos otras dimensiones que interpelan a estas construcciones: la experiencia organizativa dentro del Movimiento, las tareas y responsabilidades de cuidado, los deseos y necesidades educativas.... Por cuestiones de espacio, algunas de estas dimensiones solo han sido aludidas, y otras aún requieren mayor reflexión y exhaustividad etnográfica. Como explicité en la introducción, el objetivo de esta ponencia era explorar algunas situaciones de campo en relación a la organización y concepción del trabajo para construir líneas de abordaje a futuro.

En particular, me resulta sugestivo considerar las relaciones entre las prácticas organizativas y las formas de organización del trabajo y los espacios educativos. Como una primera aproximación en este sentido, y en línea con lo que los propios protagonistas dicen, el solo hecho de poner a discusión colectiva los criterios de trabajo, si bien pone en funcionamiento lógicas hegemónicas, también habilita su discusión, seguramente lenta y fragmentaria, pero persistente e históricamente situada.

Considero que será fundamental ahondar en la trayectoria laboral, formativa y organizativa de los sujetos –en clave siempre relacional-, y realizar acercamientos más sistemáticos a los espacios de trabajo para seguir conociendo las formas en que los sujetos crean, recrean y trastocan “los límites de lo posible”.

## **BILBIOGRAFÍA**

ACHILLI, Elena. 2013. “Investigación Socioantropológica en educación. Para pensar la noción de contexto. En *Historia y vida cotidiana en educación. Perspectivas interdisciplinarias*. Elichiry, N. (comp.). Buenos Aires: Manantial

GEERTZ, Clifford. 1983. *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.

GRASSI, Estela. 2018. “Estado social y el desbloqueo de la sociedad neoliberal”. En: *Tramas de la desigualdad. Las políticas y el bienestar en disputa*. Grassi, E. y Hintze, S. (coord.). Buenos Aires: Prometeo Libros.

GRASSI, E. HINTZE, S. Y NEUFELD, M.R. (1994): *Políticas sociales, crisis y ajuste estructural. Un análisis del sistema educativo, de obras sociales y de la política alimentaria*. Buenos Aires: Espacio Editorial.

HOPP, Malena y LIJTERMAN, Eliana. 2018. “El trabajo y las políticas sociales en debate. La construcción del ‘merecimiento’ en el nuevo contexto neoliberal en la Argentina”. En: *Tramas de la desigualdad. Las políticas y el bienestar en disputa*. Grassi, E. y Hintze, S. (coord.). Buenos Aires: Prometeo Libros.

LÓPEZ, Laura E. 2018. “La nueva obligatoriedad educativa: transformaciones en la política de “planes sociales” y su dimensión cotidiana en un movimiento social del sur de la Ciudad de Buenos Aires”. Ponencia presentada en el VI Congreso Interoceánico de Estudios Latinoamericanos. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Cuyo.

PALERMO, Hernán. 2012. *Cadenas de Oro Negro*. Buenos Aires: Antropofagia.

THOMPSON, Edward P. 1984. *Tradición, revuelta y conciencia de clase*. Barcelona: Crítica.

### **Normativa, artículos periodísticos y fuentes censales:**

Diario Clarín, 25/02/2018. [https://www.clarin.com/politica/giro-inedito-planes-sociales-gobierno-quiere-beneficiarios-terminen-estudios\\_0\\_BJ6Uztxuf.html](https://www.clarin.com/politica/giro-inedito-planes-sociales-gobierno-quiere-beneficiarios-terminen-estudios_0_BJ6Uztxuf.html) Último acceso: 12/09/2019

Los lineamientos del PHF: Resolución Secretaría de Economía Social (MDS) N°151/18

Creación del PHF: Resolución Ministerio de Desarrollo Social N°96/2018

Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Economía y Finanzas GCBA). EAH 2018. <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?p=103332>