

El programa de Empleo Cooperativo y la equidad de género

The Cooperative Employment Program and the gender equality

María Lourdes Villanueva¹

Unidad Académica Río Gallegos, Universidad Nacional
de la Patagonia Austral, Argentina
ma.lourdes.villanueva@gmail.com

Recepción: 3 de marzo 2020

Aprobación: 24 de noviembre 2020

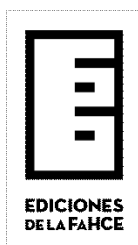
Publicación: 01 diciembre 2021

Cita sugerida: Villanueva, M. L. (2021). El programa de Empleo Cooperativo y la equidad de género. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, 14, e003

Resumen: Se propone reflexionar sobre el *Programa de Creación y Promoción de Cooperativas de Trabajo*, en Río Gallegos entre 2002 y 2006. Se atenderá si la división sexual del trabajo se manifiesta en los objetos sociales de las cooperativas, a través de la prestación de servicios organizados en torno a saberes laborales generizados. En ese caso, se considerará si su composición tiende a ser mayoritariamente masculina o femenina, y si saberes masculinos y femeninos reciben pagos equivalentes por servicios prestados. En tanto los socios carecen de patrón, se compararán primeramente sus ingresos y condiciones de protección social con aquellas disponibles en el mercado rio-galleguense para cuentapropistas. Luego, atendiendo que las tareas realizadas por esas cooperativas son operativas, se compararán sus puestos con características dominantes en puestos de calificación operativa del sector privado. Metodológicamente se realizaron entrevistas a socios de dos cooperativas, una técnica del programa, se analizó legislación específica y diversas fuentes secundarias. El programa impulsa la demanda de puestos laborales de calidad, en Río gallegos particularmente para mujeres, y representa un beneficio respecto a las condiciones laborales y los ingresos promedio recibidos por cuentapropistas en esa ciudad, y características mayoritarias de puestos de calificación operativa disponibles en el mercado santacruceño.

Palabras clave: Saberes, Género, Cooperativas, Calificación Operativa

Abstract: This paper aims to study the Program of Creation and Promotion of Work Cooperatives in Río Gallegos between 2002 and 2006. It will consider if the sexual division of labour appears in the social objects of the cooperatives, through the services provided which could be organized around generic knowledge of work. In this case, it will be analyzed if their composition tends to be most feminine or masculine, and if male or female knowledge received equivalent payments for services rendered. The income and conditions of social protection of the members will be compared with that of the self-employed, as both lack employers. After that, attending that their work is assimilated as operational tasks, their working places with dominant features in posts of operational qualification of the private sector will be compared. Methodologically there were conducted interviews with associates of two cooperatives, a technician of the program and there was analyzed specific legislation and diverse secondary sources. The program promotes the



demand for quality positions, in Río Gallegos specially for women, and represents a benefit with respect to working conditions and the average income received by self-employed workers in that city, and dominant features of operative qualification offered in the market of the province of Santa Cruz.

Key words: Knowledge, Gender, Cooperatives, Operative Qualification

Introducción

De² acuerdo a nuestro objetivo principal abordaremos la política laboral dirigida a un sector de la población que se encuentra desempleada o precarizada laboralmente, y en particular en el proyecto que ejecutó el Estado santacruceño entre 2002 y 2013³ bajo la denominación “Programa de Creación y Promoción de Cooperativas de Trabajo”. Interesa caracterizar desde una perspectiva de género la distribución de saberes del trabajo entre beneficiarios y beneficiarias del Programa, y analizar su posible incidencia sobre la constitución de las cooperativas. Al respecto se pondrá a prueba la hipótesis, ampliamente estudiada y documentada, que sostiene que los saberes laborales femeninos tienden a recibir menores remuneraciones relativas que los masculinos. Asimismo, asimilando la condición de socio integrante de la cooperativa a la de cuentapropista, en tanto no existe un jefe o patrón, se compararán los ingresos y condiciones de protección social de los socios y socias con aquellos recibidas en el mismo período por cuentapropistas de oficio en la ciudad de Río Gallegos, y otros puntos del país. También consideraremos comparativamente características de los puestos de calificación operativa disponibles en el mercado provincial con aquellas de los puestos creados por el programa.

Metodológicamente el análisis se respalda en entrevistas a agentes claves, y el empleo de diversas fuentes secundarias, incluyendo también datos elaborados por el INDEC sobre ingresos de cuentapropistas y estudios previos sobre este mismo programa, desde otra perspectiva.

Marco conceptual

Nos enmarcamos en la perspectiva de Bourdieu, contenida y signada bajo el título *La dominación masculina* (2007), donde alude a la muy estudiada dinámica de las relaciones de género. Las relaciones jerárquicas entre sexos se sostienen en estructuras objetivas y subjetivas que han sido naturalizadas a lo largo del tiempo por instituciones y agentes particulares. Por medio de la división sexual del trabajo la familia resuelve comunitariamente su problemática cotidiana. Los hombres se dedican a las tareas remuneradas y públicas, y las mujeres a las tareas no remuneradas y domésticas (o a una extensión de las mismas en el mercado). En función de esta distinción se

realiza la lectura de las diferencias anatómicas, que orienta la larga producción de los cuerpos a lo largo de su trayectoria vital. En este sentido Scott (1993) conceptualiza al “género” como una categoría relacional e histórica. Las significaciones construidas en torno a lo masculino y femenino estructuran relaciones sociales, que también significan relaciones de poder.

Las relaciones de género suponen que los hombres han sido socializados para dominar a partir de su virilidad, demostrando su nobleza, mientras las mujeres han sido educadas para gustar, que se corresponde con su papel de sumisas, simpáticas, femeninas, complacientes. Desde esa estructura cognitiva particular hombres y mujeres perciben, entienden y clasifican su entorno, a sí mismos y a sus posibilidades sociales, culturales y hasta afectivas (Bourdieu, 2007).

Los saberes del trabajo

En función de nuestro interés de vincular objetos sociales de cooperativas al orden de género, proponemos pensar que existe una relación entre los saberes laborales y la división sexual del trabajo, principalmente adquiridos en el seno familiar. Al respecto proponemos vincular las nociones de capital cultural y género.

De acuerdo a Bourdieu (aficionado al arte), es en la familia donde se transmite el capital cultural ponderado por sus integrantes. El mismo alude a disposiciones y hábitos: formas de comportarse y relacionarse, conocimientos, manejos de tecnologías, dominio lingüístico y el acceso a sitios u objetos culturales de alto status (Bourdieu, 1979). En este sentido, configura el marco cognitivo primario sobre cuya base se procesan aprendizajes posteriores. Es en el ajuste o distancia a este marco cognitivo primario que podrán incorporarse con distintos grados de éxito nuevos conocimientos y saberes que integran el entramado social (Tedesco, 1991).

La distribución del capital cultural es desigual. Es en las familias más instruidas donde el capital cultural transmitido guarda más cercanía con el “*capital cultural socialmente legitimado*”, brindando a quien lo porta la posibilidad de disponer de herramientas, en particular escolares y lingüísticas, que facilitan su formación posterior en los distintos niveles de la educación formal.

La representación común, que reduce la función pedagógica a su función técnica, se impone con tal fuerza de evidencia que cuesta mucho ponerla en tela de juicio (...) el caso más sorprendente es el de las instituciones que (...) reclutan conforme a los mejores procedimientos a alumnos ya dotados –por su educación familiar– de las disposiciones que ellas exigen, tan evidentemente que estamos obligados a preguntarnos, si como decían los romanos, ellas no se contentan con “enseñar a nadar a los peces. (Bourdieu, 2007, p. 107, comillas dobles del autor).

Desde la perspectiva del mismo autor (Bourdieu, 2007) el capital cultural tiene tres formas interrelacionadas entre sí: puede ser incorporado en el cuerpo-mente (tarea realizada en el seno familiar, en instituciones educativas o dedicando tiempo personal a tal fin), objetivado (en soportes materiales, consumibles para quien posee capital cultural incorporado, como cuadros, libros, esculturas, entre otros), e institucionalizado (bajo la forma de títulos, que garantizan capacidades de su portador).

Si consideramos el análisis realizado por Bourdieu (2007) en *La dominación masculina* sobre la sexuada dinámica del mundo social es posible vincular la noción de capital cultural con el orden de género. En este sentido, la división sexual del trabajo configura las formas de aprender. Se introyectan actitudes, expectativas y roles. Las posiciones homólogas ocupadas por varones y mujeres en campos singulares se explican desde esta perspectiva.

En este marco recuperamos la conceptualización del Proyecto Áreas de Vacancia N° 153 sobre los Saberes del Trabajo (ST), entendidos como: “[...] los conjuntos de conocimientos sobre tecnologías, normas y costumbres de organización laboral, rituales, etc., que se poseen, necesitan, demandan o imaginan necesarios para llevar a cabo las tareas de producción de objetos materiales o simbólicos [...]”. Puede inferirse que la noción de ST sería tributaria de la noción más amplia de capital cultural. En este sentido, refieren “a la capacidad de los sujetos poseedores de los mismos de configurar el andamiaje nuevos saberes, de ser capaces de transmitirlos, de incidir en la transformación de la cultura y la naturaleza mediante sus acciones productoras” (Álvarez, 2008, p. 126). El concepto de saberes del trabajo no se circunscribe solo al trabajo remunerado, sino también a las actividades no remuneradas. Estos saberes pueden complejizar el habitus, en tanto puedan ser metabolizados por el capital cultural previo (soldado o mecánico que logra ser General o Director del departamento de Mecánica, respectivamente, y conoce la conducta que debe exigirle al personal porque la ha vivido en primera persona, por ejemplo). Los ST reciben valoraciones sociales distintivas en función de demandas del mercado, rentabilidad empresarial, escasez, experticia, relaciones de género, entre otros.

Coincidimos con la concepción ampliada del trabajo, que lejos de restringirlo a la esfera mercantil lo asocia al proceso más amplio de reproducción social. Por tanto, la división sexual del trabajo, además de constituir la principal vehiculización de la dominación masculina (Bourdieu, 2007), es una forma *histórica* de distribución del trabajo social (Kergoat, 1997a). Se propone pensar que los saberes del trabajo responden al orden de género, en tanto habilitarían a mujeres y varones a modificar la realidad material y simbólica en sentidos complementarios. Los habitus sexuados

permitirían la incorporación posterior de nuevas habilidades, normas o esquemas teóricos que guarden una estrecha correspondencia con sus esquemas constitutivos.

Los procesos de segregación

Consideramos válido sostener el supuesto según el cual, particularmente en los hogares de reducido capital cultural, se transmiten saberes fuertemente asociados a la división sexual del trabajo. Por ello, y debido al carácter también generizado del mercado laboral, tenderían a presentarse puestos que ofrecen mejores ingresos y más oportunidades para los varones.

Al respecto cabe señalar que modelos de apertura externa han creado para mujeres nuevas oportunidades laborales en industrias de exportación y en el sector servicios, en un marco de deterioro de las condiciones laborales. Investigaciones realizadas en distintos puntos geográficos de Latinoamérica indican que en esos sectores la ocupación en puestos poco calificados, y la precarización laboral, tenderían a presentar una mayor incidencia relativa entre mujeres que entre hombres (Abramo, 1999; Bustos Torres, 1994; Arriaga, 1997; Paiva Abreu et al, 1995), incluso en la subcontratación y en el trabajo a domicilio realizada por diversas firmas (Bustos Torres, 1994). Asimismo, las mujeres serían relativamente más afectadas por el desempleo y el empleo informal (Abramo, 1999), que se asocia al crecimiento de los servicios comerciales y personales de características más precarias. Las empleadas domésticas resultan un grupo muy desfavorecido dentro del sector informal, al menos en Uruguay (Aguirre, 1999).

En consonancia con tendencias mundiales, bibliografía específica indica que la presencia femenina en el mercado laboral argentino se habría expandido en los años '90, cuando frente a la creciente desocupación y el deterioro salarial masculino muchas mujeres de hogares de ingresos bajos y medios se insertan en el mercado para recomponer los ingresos familiares. Sin embargo, la demanda no crece proporcionalmente. Se incrementa la desocupación y subocupación entre las trabajadoras (Contartese y Maceira, 2005)⁴. El empleo doméstico tiende a saturarse. Asimismo, los hombres más humildes se dedican a la construcción⁵, una actividad cíclica que padece también una alta tasa de empleo no registrado⁶ (Cortés, 2000). En este período surgen planes de empleo, que absorben a mujeres y varones desocupados.

En términos generales, entre 1995 y el año 2000, si bien grupos de varones y mujeres son expuestos a precarias condiciones laborales, a nivel nacional ellas (56%) son relativamente más afectadas que los trabajadores (42%) por condiciones de vulnerabilidad, comprendiendo estos porcentajes el trabajo temporario y las changas, el empleo doméstico, el trabajo a tiempo parcial, las tareas menos calificadas y el empleo no registrado (Rodríguez Enríquez, 2007). Incluimos aquí la mayor presencia femenina relativa en la categoría trabajador familiar sin remuneración fija que

se presentaba entre 1991 y 1993 y también en 2005 (Contartese y Maceira, op. cit.); mientras en ambos períodos los varones tienden a ser mayoría entre patrones y cuentapropistas.

El mayor desempleo relativo femenino existente entre los años 1994 a 2002 (Cortés, ob. cit.), su menor tasa de registración y la mayor incidencia de la precariedad laboral continuarían a nivel nacional en 2005 (Contartese y Maceira, ob. cit.), 2006 (Castillo et al, 2009) y 2007 (Brizuela y Tumini, 2008)⁷. Al respecto Rodríguez Enríquez (2007) especifica: “Para el año 2005 [...] La probabilidad de estar desocupadas o subocupadas, y de estarlo por un tiempo más prolongado, es más elevada para mujeres mayores y con menor nivel educativo” (2007, p. 180). Al respecto, el Plan Jefes y Jefas de Hogar –iniciado en el año 2002- habría estado dirigido a mujeres de estratos socio-económicos bajos, particularmente entre 20 y 44 años, muchas de ellas previamente inactivas, con el objetivo de ir reduciendo el desempleo en este grupo (Contartese y Maceira, ob. cit.)⁸.

Cabe señalar que luego del año 2003 y al menos hasta 2008, en un proceso de recuperación económica, a nivel urbano nacional crece la tasa de empleo y se reduce el desempleo de varones y mujeres, y también la subocupación. También muestra una tendencia decreciente el empleo no registrado (de acuerdo a datos elaborados por Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, 2009, en base a registros del INDEC).

Respecto a la especificación que genera el nivel educativo sobre la inserción al mercado laboral, cabe señalar que la población con bajos niveles educativos la propensión a la actividad de las mujeres es un 58% de la de los varones, entre quienes acceden a los máximos niveles educativos, esta relación asciende al 88%” (Contartese y Maceira, 2005, p. 136; en Rodríguez Enríquez, 2007, p. 179). Al respecto, en los sectores más humildes posiblemente incidirían factores tales como un reparto tradicional de tareas domésticas, la presencia de niños pequeños y la escasa disponibilidad de servicios públicos de cuidado diurnos (Rodríguez Enríquez, op. cit. Contartese y Maceira, ob. cit.). Mientras en el sector profesional dentro del proyecto de vida se valora el crecimiento laboral (Wainerman, 1979; en Contartese y Maceira, ob. cit.), y se puede solventar ayuda doméstica. Esta tendencia no se presenta entre los varones, donde la tasa de actividad tiende a ser homogénea.

En torno a la brecha salarial encontramos acertada la hipótesis que remite a la segregación horizontal entre “ramas femeninas” y “ramas masculinas”, las que reciben menores o mayores salarios relativos, respectivamente (Brizuela y Tumini, op. cit.). Al interior de cada rama las mujeres se concentran en actividades feminizadas, habiendo en todos los casos brechas de género. La mayor equidad en las remuneraciones se presenta en los sectores donde los convenios colectivos de trabajo protegen, sobre todo, a los grupos menos calificados; y también en aquellos

sectores cuyas remuneraciones son similares, o menores, al promedio de la economía (Brizuela y Tumini, ob. cit.).

Estudios realizados en México sobre población urbana que ha abandonado la educación formal, indican que la menor remuneración relativa de mujeres respecto a varones que han completado similares años de escolaridad y de experiencia laboral, o sólo de experiencia laboral, respondería a un desacople entre las experiencias laborales de niños y niñas –en este último caso asociado al trabajo doméstico-, a contenidos transmitidos en la formación escolar⁹, y a la valorización respectiva que el mercado laboral brinda a unos y otros saberes generizados (Knaul, 2001).

Al respecto cabe mencionar que, de acuerdo a mediciones de la EPH y considerando los ingresos de la ocupación principal, entre 2004 y 2013 la brecha salarial se reduce entre los trabajadores calificados - realizan tareas profesionales, técnicas y también operativas- debido a los procesos de creciente registración, mientras se expande entre aquellos que ocupan puestos sin calificación, pasando del 26% al 36% (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014: 2)¹⁰.

En un sentido similar, estudios indican que para el año 2006 en puestos de menor calidad – en términos de registración, estabilidad y duración de la jornada laboral- los ingresos mensuales de las mujeres serían un 22% menores que los de sus compañeros, reduciéndose a un 14% entre los puestos de mayor calidad. Esto daría cuenta que la posibilidad de acceder a puestos de mayor calidad es un factor explicativo importante para comprender brechas existentes en el mercado laboral (Esquivel 2007; en Brizuela y Tumini, op. cit.).

En torno a la calificación, teóricas feministas (Carrasco, 1999; Maruani, 2002) sostienen que la calificación es resultado de un conflicto genérico: históricamente los sindicatos masculinos han presionado por el reconocimiento de sus saberes específicos, quedando las mujeres rezagadas. Precisamente la formación (informal) que constituye los saberes propios del trabajo doméstico carece de credenciales que la validen públicamente (Kergoat, 1997b).

En Argentina, sobre la sobrerrepresentación relativa de las mujeres en puestos menos calificados, respecto al segundo trimestre de 2005, Contartese y Maceira (op. cit), indican:

En forma consistente con el importante peso del servicio doméstico en el empleo femenino, las mujeres presentan una concentración mayor en el trabajo no calificado, donde su presencia es del 32,0%. Asimismo, las mujeres están también sobrerrepresentadas en las ocupaciones de altas calificaciones (profesionales y, especialmente, técnicas) en correspondencia con su papel en la prestación de servicios educativos y de salud. Como contraparte, un 57,4% de los varones se concentra en

calificaciones operativas, en sintonía con su mayor presencia en la industria manufacturera (donde las ocupaciones operativas son las más relevantes). (ob. cit., p. 153).

Otros análisis observan que, en cuatro sectores modernos de la economía, con empleo registrado, los puestos de las áreas mayormente femeninas requieren menor nivel de calificación que los puestos de áreas masculinas. Asimismo, las mujeres, a pesar de cumplir los requerimientos formales, acceden en menor medida a puestos gerenciales (Brizuela y Tumini, op. cit.).

Si bien nos orientamos por resaltar como factor explicativo de la relativa mayor vulnerabilidad femenina el diferencial valor mercantil de saberes femeninos y masculinos, reconocemos que varios factores¹¹ incidirían sobre el subsector femenino particularmente caracterizado entre grupos de reducido capital cultural.

El carácter sexuado de los objetos sociales

De acuerdo a nuestras inquietudes, reconstruimos en el siguiente cuadro la relación entre objeto social y composición por sexo de las cooperativas existentes hasta el año 2006 en la ciudad de Río Gallegos, de acuerdo a una entrevista realizada a quien trabajara en el equipo técnico del programa en dicho período.

Cuadro n° 1: Relación entre objeto social y cantidad de cooperativas y composición por sexo. Cooperativas promovidas, Río Gallegos, 2002-2006.

	cantidad	composición
Construcción	4	Masculina
parquización y desmalezamiento	1	Masculina
limpieza y desmalezamiento	5	Mixta
cuidado de niños	3	Femenina

Base: 13 cooperativas

La lectura del cuadro indica que se formaron trece cooperativas, pero una cooperativa masculina, dedicada a tareas de desmalezamiento y parquización, trabajó solo un mes, y luego fue absorbida por el organismo contratante. No la incluimos en el análisis posterior por su breve existencia y su consecuente bajo impacto en el objeto de estudio.

En la confección del cuadro consideramos las actividades específicas que generan los contratos, si bien los estatutos pueden ser más amplios al respecto. Al respecto quien fuera técnica del programa, indicaba:

Inicialmente el objeto social, los primeros fueron bastantes estandarizados. [...] respecto a la segunda camada, que se arma en el **2003 y en el 2004**, lo que se hacía con ellos era tratar de charlar cuál era su saber hacer, **qué actividades podían cumplir efectivamente**. Y en base a eso redactar las actividades dentro del estatuto. [...] las cooperativas promovidas, en general, **hacen una sola actividad**, para la que fueron constituidas o para la que salió en el primer contrato. (ex técnica; resaltado nuestro).

La relación entre objeto social de la cooperativa y género de la mayoría de los asociados a la misma, así como los fragmentos de entrevista incluidos, revelan el carácter sexuado de los saberes que portan las personas. Es por ello que cuatro organizaciones que se dedicaban a prestar sus servicios al sector de construcción estaban conformadas por hombres, y cinco cooperativas dedicadas al saneamiento de escuelas y edificios públicos y parquización estaban integradas por mujeres y varones, mientras las tres cooperativas dedicadas al cuidado de personas (niños o ancianos) contaban con asociadas (personal femenino) exclusivamente.

Creemos que esta distribución de sujetos por su sexo y saberes que acontece en los grupos de reducido capital cultural se enmarca, y enfatiza, en el modo en que la división sexual del trabajo tiende a reproducirse en las interrelaciones que conforman el orden social.

Según las entrevistas, las empresas cooperativas de limpieza inicialmente eran femeninas, y luego se tornaron mixtas. Al respecto cabe señalar que en la cooperativa 1, dedicada a tareas de limpieza y desmalezamiento, la mayoría de los varones migraron cuando los primeros contratos no incluyeron demanda de oficios de construcción. Es posible que el horario de trabajo reducido, y los mejores salarios relativos (seis horas diarias) hayan incidido en el significativo ingreso masculino posterior.

Los hombres pueden hacer tareas destinadas a las mujeres, como limpiar vidrios, pasar la mopa, etc., por lo que creemos que ello muestra rasgos de la construcción social de los oficios, asociado al sexo a que están destinados. En estos casos las mujeres les transmiten los saberes necesarios a sus colegas masculinos. En tanto la socialización de las beneficiarias pareciera haber dependido de una larga preparación de mujeres para el oficio, centrado en las tareas de cuidado y de limpieza (Kergoat, 1997b).

En palabras de una entrevistada, que trabajara en el programa:

Y después todas las cooperativas que se armaron posterior, que se armaron **2005-2006** inicialmente iban a ser por un plan nacional que era para la construcción femenina.

Entonces se armaron todas **cooperativas que hoy son mixtas**, pero el día que se armaron eran todas de mujeres. Que luego fueron cooperativas de **limpieza**. (Ex técnica)

Desde las cooperativas la incorporación masculina parece sustentada “en una racionalización” referida a su mayor fuerza física relativa.

Es según la escuela que se necesita hombres. Porque acá, creo yo... que no quieren hombres. Pero en otras escuelas sí se necesitan hombres. O al revés. Acá igual se necesitan, por los **vidrios que son muy altos**. Para hacer **cosas muy pesadas** [...]. (Mujer - E7 Coop. 1; resaltado nuestro).

[...] a ella no le voy a decir que cargue cosas pesadas, que agarre una máquina. Las mujeres alzan el pasto que nosotros cortamos. Ayudo con las cosas pesadas. (Varón - E14 Coop. 2).

Por otro lado, admitimos que quizás exista la posibilidad de que las mujeres generen características laborales propias al ejercer el oficio de constructoras. Los varones, gozando principalmente de una tradición sociohistórica a su favor, reciben la enseñanza tradicional, y la ejecución de las tareas generalmente implica la utilización de importante esfuerzo físico. Suponemos que la fuerza física constituye un obstáculo en sí misma para que las mujeres desempeñen actividades de construcción, por lo menos del modo en que habitualmente los hombres realizan las mismas. Al respecto creemos que la comparativamente mayor masa muscular masculina es un rasgo biológico, que está integrado en un canon social, aunque reconocemos que esta yuxtaposición excede nuestra formación disciplinar.

Los puestos

Para el análisis de los puestos creados por el programa cabe tener presente la posición teórica de Bourdieu (2007) sobre el mercado de la vivienda en Francia, donde se propone conceptualizar la venta de inmuebles como un enmascaramiento de la compra:

Es difícil dejar de ver, sobre todo con referencia a la compra de un producto cargado de significación como la casa, que el sujeto de las acciones económicas (...) que muy profundamente arraigadas en el pasado individual y colectivo, a través de las disposiciones que son responsables de ellas se integran las más de las veces a un sistema complejo de

estrategias de reproducción y por tanto están preñadas de toda la historia que apuntan a perpetuar, es decir la unidad doméstica, en sí misma consumación de un trabajo de construcción colectiva, una vez más atribuible en parte esencial al Estado; tampoco puede dejar de advertirse que correlativamente la decisión económica no es la de un agente aislado, sino la de un colectivo: grupo, familia, empresa que funciona como campo. (Bourdieu, ob. cit., p. 33-34).

Para comprender la génesis de las disposiciones económicas de los socios recuperamos a Ruiz (2009), quien indica que la configuración del mercado de trabajo santacrucense presenta una lógica dual, por la que una parte significativa de los puestos son poco calificados, inestables y mal remunerados, mientras una minoría, que demanda mayor calificación, son bien remunerados y estables. De acuerdo a datos del Censo 2001, alrededor del 70% de la fuerza de trabajo realizaba tareas operativas (49%) o no calificadas (19%). Asimismo, dentro de este sector un 40% trabajaba en el sector público, otro 40% en el sector privado y un 17% era cuentapropista¹². También las formas precarias de contratación de personal existentes en la economía formal durante el período explicarían esta dinámica. El mismo autor (Ruiz, 2009) identifica en Río Gallegos, entre los años 1990 a 2006, un proceso de concentración del ingreso, que deviene en un incremento de la desigualdad entre los deciles inferiores y superiores de la escala.

Sobre la continuidad de la cantidad de ocupación creada por el programa, de acuerdo a entrevistas realizadas cabe señalar que las cooperativas netamente masculinas no funcionaban en el año 2011 en Río Gallegos -cuando iniciamos esta indagación-, mientras que sí continuaban aquellas que desempeñan labores que se asimilan a tareas tipificadas como femeninas. Por ello dialogamos únicamente con socios de cooperativas con este tipo de objetos sociales.

Y lo cierto es que hoy todas las cooperativas que fueron 100% masculinas, ninguna funciona. No en Río Gallegos [...]. (ex técnica; año 2011).

Específicamente las cooperativas de limpieza ofrecerían a mujeres con reducidos niveles educativos puestos de mayor calidad, en tanto suponen experiencias de autonomía laboral y de cogestión, significando un quiebre del tránsito de las asociadas por diversos segmentos de la economía informal. En este sentido,

Porque las casas de familia te exigen mucho y te dan poco. Que si tenés un familiar enfermo, no podés faltar por más que esté enfermo. En cambio, acá sí. Tenés un familiar

enfermo, vos traés certificado. Y en una casa de familia no podés hacer eso.(Mujer E3 Coop. 1).

- ¿Esos trabajos que tuviste que eran?

- De limpieza, o de cuidado de chicos... cama adentro sería [...] Yo creo que ahora tengo más acá que los años que pasé trabajando en las casas de familia. Quizás ahora más, como que... ahora puedo decir bueno, proyectar algo y pasa el tiempo y hacerlo. Antes no [...] Antes no lo podía ni proyectar, ni pensarlo tampoco... Pero no. Ahora sí, es un poquito más de beneficios. Eso sí. (Mujer E6 Coop. 1).

Particularmente la modalidad de empleo “cama adentro” compra la “disponibilidad” de la empleada, y reduce al mínimo su tiempo y vínculos privados. Para las asociadas, ser parte de la cooperativa haría posible el desarrollo de otros deseos y aspiraciones personales, principalmente para sí mismas, y suponemos que también mejoraría la calidad de la vida familiar.

Consideramos, siguiendo a Bourdieu (2007), que la continuidad de las cooperativas remite a un ajuste entre las pretensiones de los beneficiarios y ciertas características de los puestos configurados en el programa. Es por ello que creemos que habría una correspondencia entre la demanda y el perfil que define la oferta de empleo.

Las propiedades del producto sólo se definen en relación entre sus características objetivas, tanto técnicas como formales, y los esquemas inseparablemente estéticos y éticos de sus “habitus”, que estructuran su percepción y apropiación, definiendo así la “demanda real” que los fabricantes deben tener en cuenta. Y las seducciones o restricciones que llevan a las decisiones de compra observadas sólo se instauran como tales en la relación entre cierto estado de la oferta propuesta por el campo de producción y ciertas exigencias inscriptas en las disposiciones de los compradores, así llevados a contribuir a las coacciones que padecen.(Bourdieu, ob. cit., p. 38; comillas dobles reemplazan cursiva del autor).¹³

Con respecto a los puestos creados a través del programa, en términos generales y al considerar que los objetos sociales de las empresas promovidas pueden ser enmarcados dentro de la calificación “operativa”, ya que ésta corresponde a “aquellas en las que se realizan tareas de cierta secuencia y variedad que suponen atención, rapidez y habilidades manipulativas, así como ciertos conocimientos específicos acerca de las propiedades de los objetos e instrumentos utilizados.

Estas ocupaciones requieren de conocimientos y habilidades específicas adquiridas por capacitación previa y/o experiencia laboral.” (INDEC, 2001, p. 34).

Los puestos, además, se inscribirían en la economía formal. De acuerdo a los relatos, tanto en las empresas cooperativas que ofrecen servicios de limpieza como en las dedicadas a la construcción, el Estado brindaría a los socios la protección de la seguridad social. Esta formalidad les posibilita salir de la precariedad laboral vivida previamente en el sector privado.

Asimismo, inferimos que esta correspondencia entre la oferta y la demanda de trabajo es tributaria del proceso donde, a una similar calificación de los puestos ocupados, para los asociados el programa significa una opción positiva o una mejora frente a una situación laboral previa. Es decir, la demanda implica expectativas y beneficios específicos para los cooperativistas. Es desde esta perspectiva que se evalúa positivamente al programa de empleo cooperativo, al tiempo que se resignifican también los ingresos percibidos. Al respecto resulta pertinente la siguiente frase referida al período 2002-2006, que nos ofreció la ex técnica, sobre mujeres dedicadas a tareas de limpieza, las que con anterioridad mayormente se habían desempeñado en el servicio doméstico:

[...] (Nombres de tres cooperativas) que se conformaron todas en ese período, eran todas de mujeres, y eran de cuidado de niños. (Nombres de cinco cooperativas) eran mixtas, pero (dos de ellas) realmente tenían muchas más mujeres que varones. Era un grupo de mujeres que presionaron mucho para constituirse. Pero entiendo que en su rol eran más mixto, o sea mixto significa que pudieron entrar hombres. Pero no recuerdo si en el inicio [...], si no era 100% mujeres, era un número muy alto de mujeres.

Desde esta mirada entendemos que la intervención del Estado se propondría intervenir positivamente sobre la reproducción de la lógica dual existente en el mercado del trabajo, particularmente al incidir sobre la relación entre calificación operativa y precariedad, desdoblado las posibilidades de inserción laboral para sectores menos formados.

Remuneraciones equitativas

A modo de premisas para analizar los puestos y sus respectivas remuneraciones, consideramos que en un doble rol el Estado incide sobre la demanda de empleo, modificándola, y también sobre la oferta de trabajo. De acuerdo a los datos disponibles, el programa, en términos del mediano plazo absorbe una oferta de empleo de mano de obra femenina no demandada ni absorbida por otro sector de la economía.

Cabe mencionar que únicamente disponemos de datos cuantitativos desagregados referidos a socios de cooperativas creadas en el año 2002, que fueran publicados por Franciscovic (2009; 2011). Ese año se crearon nueve cooperativas: seis cooperativas de construcción, una de cuidado de niños, una de cuidado de ancianos y otra de saneamiento ambiental. Estas tres últimas compuestas mayoritariamente por mujeres

En el año 2002 observamos que alrededor del 64% de los asociados ingresados a las cooperativas son varones (sobre un total de 134 nuevos socios totales del año 2002 de acuerdo a Franciscovic (2009, p. 7). Entre los varones empleados en empresas de construcción notamos que el 95% son desempleados, mientras que, en las cooperativas compuestas total o mayoritariamente por mujeres, casi el 80% se declaran desempleados (en base a Franciscovic, 2011, pp. 86-89 y 92)¹⁴. El modo en que se atendió esa oferta estuvo fuertemente orientado, en su forma jurídica, por intereses y posibilidades del Estado, y por el tipo de servicio que se ofrecía. Esta tendencia hace tanto más difícil visualizar la presencia de empresarios en este proceso de conformación e inserción posterior:

Inicialmente el objeto social, los primeros fueron bastantes estandarizados. [...] respecto a la segunda camada, que se arma en el 2003 y en el 2004, lo que se hacía era tratar de charlar con ellos cuál era su saber hacer, qué actividades podían cumplir efectivamente. Y en base a eso redactar las actividades dentro del estatuto”. (Ex -técnica).

La contratación directa a cooperativas se enmarca legalmente en la Ley Provincial N° 2.592, del año 2001. La norma autoriza la contratación directa de bienes y servicios provistos por Cooperativas de Trabajo con domicilio en la provincia, que hubiesen sido promovidas por el gobierno provincial a través de Programas Sociales.

En las cooperativas, los montos remanentes son distribuidos entre los asociados en concepto de retorno (retributivo) en función de la cantidad del trabajo realizado por cada uno en el período. (Art. 42, Ley N° 20.337 ° - art. 31, Estatutos).

Hasta el año 2005, inclusive, el valor hora de la contratación era regulado por el Estado, y por lo tanto ese valor tendría que haber sido homogéneo para todas las cooperativas que ingresaron al programa (Ley Provincial N° 2.592 y Ley Provincial n° 2.732, año 2004).

En la definición de los valores fijados por el Estado para la contratación de los servicios que prestaban las cooperativas se habría considerado garantizar a cada asociado un ingreso equivalente a un Salario Mínimo Vital y Móvil, al menos hasta el año 2005. Es por ello que la oferta por parte del Estado para satisfacer la demanda laboral generada a través del programa de

cooperativismo neutraliza la posibilidad de que los varones socios puedan acceder a puestos mejor remunerados que las mujeres.

Inicialmente, en los primeros contratos, el Estado fue quien fija las reglas. El primer indicador de análisis fue el salario mínimo vital y móvil. Al inicio, te estoy hablando 2002/2003, 2004 [...] A partir de ahí se tuvo en cuenta... el mismo Estado, visualiza cuáles son los costos que tiene una cooperativa, que tienen que ver con el fondo común, con la cuota de capital, con el pagarle a [...] un auditor externo que es un contador [...]. Entonces pensando en toda esa estructura, se generan los primeros contratos. [...] Las cooperativas en el momento del 2003/2004... más que más adelante, porque podríamos llegar hasta lo que es el 2005". (Ex-técnica).

La fijación de un valor hora homogéneo por parte del Estado para retribuir los servicios prestados por las cooperativas, y los factores tenidos en cuenta para definirlo -particularmente atender el salario mínimo, vital y móvil, y cubrir los costos de funcionamiento y administrativos de la cooperativa- hace relevante preguntarnos si la "configuración" de este tipo de cooperativas hace posible pensar a los socios como "empresarios". Es posible que al menos inicialmente aquella decisión del Estado podría haber resultado alentadora, ya que aseguraba un ingreso mínimo a una población beneficiaria que previamente sólo fue empleada o cuentapropista -alejada de dinámicas empresariales- y que en general disponía de bajo nivel educativo.

Los datos que conocemos nos señalan que desde 2006 se presentarían situaciones de heterogeneidad en los montos de las contrataciones a las cooperativas creadas. Es razonable suponer que el cambio de las autoridades del gobierno provincial ocurrido ese año tuviese incidencia en esta nueva realidad.

Por los factores y evidencias empíricas descriptos entendemos que la oferta laboral que acompaña al programa sería, paradójicamente, del tipo "asalariada". Asimismo, y debido al proceso de renovación sucesiva de los contratos, la situación puede entenderse como una relación de base laboral. El Estado, por medio del Decreto n° 1490 del año 2013, dispuso la contratación directa como empleados del personal de las cooperativas promovidas, lo que se efectivizó en octubre de 2014.

Beneficios laborales

¿En qué tipo o grupo de trabajadores podríamos ubicar, por su proximidad, a los cooperativistas? Al considerar la relación entre el puesto ocupado y la ocupación (o categoría

ocupacional), de acuerdo a Clasificación Internacional de la Situación de Empleo (CISE-93), es posible asimilar el empleo cooperativo a la categoría “cuentapropista”, en tanto no existiría una relación obrero-patrón:

Trabajadores por cuenta propia: son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como «empleo independiente» (véase el párrafo 7¹⁵) y no han contratado a ningún «asalariado» (véase el párrafo 8) de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia. Cabe notar que durante el período de referencia los miembros de este grupo pueden haber contratado «asalariados», siempre y cuando lo hagan de manera no continua. (Los socios no son necesariamente miembros de la misma familia u hogar.)” (CISE-93, p. 2)¹⁶

Dentro de esta conceptualización, Lepore y Schleser (2006) proponen la siguiente tipología a partir de una distinción que considera dos atributos: calificación e ingresos. En este punto creemos que se podría asimilar los socios de las cooperativas promovidas a cuentapropistas de oficio.

- Cuenta propias profesionales: incluye a los trabajadores que se desempeñan por cuenta propia en posiciones ocupacionales altamente calificadas. Se trata de profesionales en función específica, predominantemente insertos en actividades económicas formales. [...].
- Cuenta propia de oficio: incluye a los ocupados que se desempeñan por cuenta propia en posiciones ocupacionales calificadas. Agrupa a un amplio espectro de pequeños productores independientes y de trabajadores especializados autónomos insertos predominantemente en actividades económicas informales. [...].
- Cuenta propia de subsistencia: incluye a los ocupados que se desempeñan por cuenta propia en posiciones ocupacionales no calificadas. Se compone de trabajadores que operan independientemente, pero con recursos y productividad tan bajos que no pueden obtener ganancias, sino ingresos de subsistencia. [...].

El mundo del cuentapropismo presenta situaciones divergentes, donde un extremo estaría dado por el grupo de profesionales que trabaja formalmente, y posiblemente obtiene ingresos superiores al que obtendrían en una relación de dependencia, y en el otro extremo ubicamos al trabajador de subsistencia, que desearía ingresar a un puesto de mayor calidad, sin hallarlo, y posiblemente se inscribe en condiciones de informalidad. De acuerdo a estudios de Lepore y

Schleser (2006), en Argentina el 76% de los trabajadores por cuenta propia eran de oficio, un 11% era profesional, mientras el 13% restante era trabajador de subsistencia (ob. cit., p. 203).

A fin de examinar la proximidad o la distancia de las remuneraciones pagadas a los socios respecto de las que podrían obtener realizando las mismas tareas como cuentapropistas en el sector privado, compararemos los ingresos promedios de los cuentapropistas a nivel urbano nacional con promedios locales y montos de anticipos de retorno recibidos por socios de cooperativas promovidas por el Estado y contratadas por el Ministerio de Asuntos Sociales. Al respecto consideraremos los años 2004 y 2005, ya que fue hasta este último año que el Estado pagó el mismo valor-hora a todas las cooperativas que le prestaban servicios, y también el año 2006, donde suponemos que puede ser adecuadamente representativo el valor publicado. Únicamente utilizamos aquellos datos que pudimos acceder o construir a través de fuentes secundarias.

En el año 2004 los socios de cooperativas recibían un ingreso neto que podía variar entre \$550 a \$620 pesos¹⁷ mensuales, situándose por debajo del ingreso promedio nacional y riogalleguense de los cuentapropistas, que ascendían a \$726¹⁸ y \$731¹⁹, respectivamente. La paridad entre estas dos medias, cuya referencia geográfica es distante, permite inferir que mediciones desagregadas dentro del conjunto de cuentapropistas a nivel urbano nacional sean adecuadamente representativas de situaciones existentes en Río Gallegos. Al distinguir por calificación, el ingreso de origen cooperativo resulta muy superior a los ingresos promedio de trabajadores de oficio y de subsistencia a nivel nacional, que ascendían a \$450 y \$235, respectivamente; mientras que es inferior al de categoría profesional, que se ubicaba en \$1492²⁰. Asimismo, revelando la heterogeneidad detrás del promedio, la mediana local de los cuentapropistas ascendía a \$575²¹ mientras los ingresos de los socios cooperativistas eran levemente superiores.

En el año 2005 el ingreso neto de los socios de cooperativas se había incrementado: podía variar entre \$620 a \$910²². Resulta por tanto próximo a los ingresos mensuales promedios de los cuentapropistas, tanto a nivel local como nacional, que ascendían a \$832²³ y \$632²⁴, respectivamente, e inscribiéndose dentro de la franja delimitada por los extremos de los ingresos cooperativistas. Y respecto a la mediana local de \$588²⁵ mensuales de dichos cuentapropistas, los montos que percibían como anticipos de retorno los cooperativistas eran muy superiores.

En 2006 el ingreso neto mensual de los socios podía variar entre \$910 y \$1600²⁶, lo que revela una mayor heterogeneidad. Mientras que el promedio de los ingresos mensuales de los cuentapropistas en Río Gallegos era de \$1249²⁷, y la mitad de éstos recibía hasta \$925²⁸ mensuales. La amplitud de las brechas entre la mediana mensual cuentapropista y los montos de

los anticipos de retornos que mensualmente recibían los socios indicaría una continuidad en la mejora relativa de los ingresos de los socios.

Al considerar que en el período considerado los anticipos de retorno de socios de cooperativas tendieron a situarse por encima de la mediana del grupo de cuentapropistas riogalleguenses - donde se inscriben también trabajadores de oficio-, y en 2004, en particular, por encima del ingreso promedio del trabajador de oficio y del de subsistencia, percibimos existe un desequilibrio favorable a los asociados respecto a la remuneración recibida por las ocupaciones en el sector privado citadas. También indicamos que al menos hasta 2006, donde se amplía el rango de ingresos recibidos por los socios, tiende a aumentarse relativamente la brecha de ingresos mensuales de los cooperativistas respecto a la mediana de ingresos mensuales del sector cuentapropista local.

Es posible abordar los beneficios laborales de los socios cooperativistas desde otra perspectiva: examinando la evolución de la subocupación horaria. De acuerdo a mediciones de la EPH entre los años 2001 a 2006, si bien tiende a ser muy reducida la cantidad de personas que no encuentran trabajo en Río Gallegos (2,1% en mayo de 2001 y 1,7% en el segundo semestre de 2006²⁹), la tasa de subocupación horaria presenta una importante variación, de casi cinco puntos porcentuales (7,2% en mayo de 2001, y 2,6 en el segundo semestre de 2006¹). Inferimos que la demanda laboral no absorbería plenamente la oferta, presentándose situaciones de subocupación involuntaria.

Cuadro n° 2: Principales Indicadores del Mercado de Trabajo. Río Gallegos. 2000-2006.

	2000		2001		2002	
	mayo	octubre	mayo	octubre	mayo	octubre
Tasa de actividad	39,3	39,4	39,9	40,2	38,6	38,9
Tasa de empleo	38,5	38,6	39	39,2	37,3	37,7
Tasa de desocupación	1,9	1,9	2,1	2,5	3,5	3
Tasa de subocupación	6,9	6,7	7,2	6,1	5,4	5,6

2003	2004	2005	2006
------	------	------	------

¹ Si bien existen diferencias metodológicas que revelan mayor sensibilidad en la EPH continua para captar los indicadores de mercado de trabajo, estos son los únicos datos disponibles para comparar.

	1° sem	2° sem	1° sem	2° sem	1° sem	2° sem	1° sem	2° sem
Tasa de actividad	38,2	38,4	40,8	40,7	42,6	42,4	44,5	45,6
Tasa de empleo	37,9	37,6	39,9	39,9	41,8	41,9	43,8	44,8
Tasa de desocupación	0,7	1,9	2,2	1,9	1,9	1,2	1,7	1,7
Tasa de subocupación	5,4	5,8	4,4	3,1	3,2	4,2	4,6	2,6

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares Puntual, INDEC para los años 2000 a 2002. www.indec.gov.ar, 2005

Desde 1° semestre de 2003 Encuesta Permanente de Hogares Continua. INDEC. www.indec.gov.ar, mayo de 2009

Este resultado se inscribiría en la tesis antes planteada de la lógica dual del mercado de trabajo, fuertemente segmentado. Por lo tanto, la intervención del Estado por medio del programa de empleo cooperativo (y también por su demanda propia de empleados directos^{30,31}), podría incidir positivamente sobre esta tendencia descendente. Al respecto Franciscovic indica que entre los años 2006 y 2007 el programa de empleo cooperativo tenía en Río Gallegos alrededor de 560 beneficiarios (2011, p. 125). De este modo se crearían puestos de mayor calidad, formales y de ocupación plena, significando un importante beneficio laboral para quienes transitaban desde la informalidad.

Asimismo, es posible pensar como contraparte que se trataría de una intervención de la política oficial en el mercado de trabajo que tiene impacto negativo en el nivel de productividad de la economía regional en su conjunto, atributo que se registra en la economía de diversas provincias al aumentar el empleo de baja productividad.

Conclusiones

El examen realizado indica una importante relación entre objeto social sexuado y composición por sexo de las cooperativas, ambos mayormente femeninos. En este sentido el Programa de Empleo Cooperativo ha fortalecido en el largo plazola demanda de trabajo especialmente para las mujeres en Río Gallegos. Al respecto, consideramos importante indicar que, de acuerdo a entrevistas realizadas, cooperativas de construcción promovidas por el Estado Provincial continuaban funcionando hasta 2011 en otras localidades de la provincia. Asimismo, esas empresas y también las cooperativas existentes en Río Gallegos han construido diversos barrios por medio de su trabajo colaborativo.

En Río Gallegos las cooperativas de cuidados y limpieza las trabajadoras pudieron hacer uso de sus saberes del trabajo específicos, recibiendo remuneraciones situadas por encima de salario

mínimo vital y móvil, y ocupando puestos situados en la economía formal. Al respecto, se contradice la tendencia existente el mercado a nivel nacional y global, donde puestos ocupados por varones tienden a ser mejor remunerados que puestos ocupados por mujeres, cuyas características de calificación, carga horaria y formalidad son equivalentes, e incluso donde las características de formalidad son disímiles, o más desventajosas para las mujeres.

Fuentes primarias

Entrevistas

- Ex técnica: Integrante del equipo técnico del programa entre 2002 y 2006; entrevistada en 2012, y nuevamente en 2018.
- Socios y Socias de las cooperativas 1 y 2 que se distinguen en el conjunto de cooperativas promovidas por su mayor duración relativa en el tiempo, ambas dedicadas a tareas de saneamiento y parquización. Entrevistas realizadas en el año 2013.

Legislación

Decreto Provincial N° 1490/13. Recuperado de :<http://www.jorgecruz.com.ar/>

Ley Nacional N° 20.337/73. Recuperado de: <http://www.infoleg.gob.ar/>

Ley Provincial N° 2.592/01 - Decreto N° 1791/01. Recuperado de: <http://www.jorgecruz.com.ar/>

Ley Provincial N° 2.732/04 - Decreto N° 3675/04. Recuperado de: <http://www.hcdcaletaolivia.gov.ar/index.php/servicios/leyes-provinciales/4602-Ley-Provincial-2732>

Referencias

- Abramo, L. (1999). El mundo del trabajo, sus limitaciones actuales y alternativas futuras. Reflexión para una nueva sociedad. Transformaciones actuales y su impacto en las relaciones de género. Publicación de la Subsecretaría de la Mujer. Bs. As.
- Álvarez, M. V. (2008). *YPF en la Región Austral. Saberes, Trabajo y Perfiles Laborales*. En Ruiz, J, Petróleo y Región Austral. Buenos Aires:Ed. Dunken.
- Aguirre, R. (1999). *Transformaciones recientes en el empleo femenino urbano en Uruguay*. En Fausto, A.; Mulher y Mercosur. Brasilia: FLACSO/BID/UNIFEM/UNESCO.
- Arriaga, I. (1997). *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*. Serie Mujer y Desarrollo. N. ° 21. Santiago de Chile: CEPAL.

- Bourdieu, P. (1979). Los Tres Estados del Capital Cultural. *Revista Sociológica*, 2(5). Otoño de 1987. México DF: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Bourdieu, P. (2007). *La dominación masculina*. Barcelona: Ed. Anagrama.
- Brizuela Rojo, S. y Tumini, L. (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. *Revista de Trabajo. Nueva Época*, 4(6). Publicación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/2009n06_revistaDeTrabajo.pdf
- Bustos Torres, B. A. (1994). Introducción al trabajo femenino en América latina y los nuevos debates al inicio de la década de 1990. En Bustos, B. y Palacios, G. *El trabajo femenino en América Latina*. Ed. Univ. de Guadalajara y el Instituto Latinoamericano de Servicios Sociales Alternativos. Guadalajara, Jalisco. Santa Fe de Bogotá, Colombia.
- Carrasco, C. (1999). *Introducción: Hacia una economía feminista* en Carrasco, C. (ed.): *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria/Antrazyt.
- Castillo, V.; Novick, M.; Rojo, S.; y Tumini, L. (2009). Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. Estudio de cuatro ramas de actividad. En *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007* (Novick, M.; Rojo, S. y Castillo, V. comp.). CEPAL – Colección Documentos de proyectos.
- Contartese D. y Maceira (2005). Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005. *Revista Trabajo, ocupación y empleo*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de La Nación.
- Cortés, R. (2000). ¿Marginación de la fuerza de trabajo femenina? Estructura de ocupaciones 1980-1993. En Birgin, H. (2000) *Acción Pública y Sociedad. Las mujeres en el cambio estructural*. Buenos Aires: Feminaria.
- Franciscovic, K. (2009). Las cooperativas de trabajo, herramienta del Estado como política de desarrollo. El caso de un programa de generación de empleo cooperativo. En *Serie Documentos del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo. Documento 66. Sept. 2009*. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas. UBA. Recuperado de: bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/docin/docin_cesot_066
- Franciscovic, K. (2011). Las cooperativas de trabajo. *Herramientas del Estado como política de desarrollo*. Río Gallegos. UNPA Edita.
- Kergoat, D. (1997a). La problemática de la división sexual del trabajo – relaciones sociales. En Hirata, H., Kergoat, D. y Zylberberg Hocquard, M. E.: *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Buenos Aires: Ed. Asociación Trabajo y Sociedad.

- Kergoat, D. (1997b). Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización. En Hirata, H., y otras: *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Buenos Aires: Ed. Asoc.Trabajo y Sociedad.
- Knaul, F. M. (2011). The Impact of Child Labor and School Dropout on Human Capital: Gender Differences in Mexico. En Katz, E. y Correia, M. (eds.) (2001): *The Economics of Gender in Mexico. Work, Family, State and Market*. Washington, D.C. The International Bank for Reconstruction and Development/'The world bank.
- Lepore, E. y Schleser, D. (2006). *La heterogeneidad del cuentapropismo en la Argentina actual*. *Revista Trabajo, Ocupación y Empleo*. Recuperado de: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe4_06heterogeneidad.pdf
- Maruani, M. (2002). Trabajo y empleo de las mujeres. Madrid-Caracas: Ed. Fundamentos.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2014): Indicadores más relevantes de la inserción de las mujeres y los varones al mercado de trabajo. Recuperado de: www.trabajo.gov.ar/downloads/cegiot/140703_brochure.pdf
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2009). Sección Estadísticas. *Revista de Trabajo. Nueva Época*, 4(6). Recuperado de: www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/2009n06_revistaDeTrabajo.pdf
- Paiva Abreu, A., Filgueiras Jorge, A. y Sorj, B. (1998). Generación de ingresos para mujeres de bajos recursos: Estudios de caso en Río de Janeiro. En *Ediciones de las Mujeres N° 26. 1998*. Santiago de Chile: ISIS Internacional.
- Rodríguez Enríquez, C. (2007). Empleo femenino, economía del cuidado y políticas pública. En Carbonero Gamundí, M. A. y S. Levín *Entre familia y Trabajo*. Rosario: Homo Sapiens.
- Ruiz, J. (2009). Ingresos, trabajo y educación. Reflexiones sobre las tendencias posreformas, Río Gallegos, 1991-2006. *Revista Espacios Nueva Serie*, 5(N 5). Río Gallegos: UNPA.
- Scott, J. (1993). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Cangiano, M. C. y DuBois, L. (1993) *De mujer a género. Teoría, interpretación y práctica feminista en las ciencias sociales*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Tedesco, J. (1991). *Conceptos de Sociología de la Educación*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Wainerman, C. (1979). Educación, familia y participación económica femenina. En *Desarrollo Económico (Buenos Aires) Vol. 18 (N° 72)*.

¹ Lic. en Sociología. Docente Asistente de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral.

² Adelantos de este trabajo fueron expuestos oralmente en las V Jornadas SIMEL, realizadas en Mar del Plata el 20 y 21 de septiembre de 2018. Pudieron realizarse revisiones en base a sugerencias recibidas.

³De acuerdo al Decreto N° 1490/13.

⁴En un sentido similar estudios en el Gran La Plata observan que conyugues e hijos se incorporan masivamente al trabajo extradoméstico en ese período. Comparando distintos subgrupos, las mujeres pobres acceden a los puestos de menor estabilidad, empleo pleno y protección social, insertándose principalmente en las ramas servicios personales. Asimismo, es el subgrupo donde hay relativamente más desocupados en términos absolutos (Eguía y otros, 2015). Recuperado de: <http://www.caicyt-conicet.gov.ar/vocabularios/afip/index.php?tema=1186&/servicios-personales-ncp>

⁵ Al respecto observa Cortés (ob. cit.: 71): “En 1994 el 13% de los jefes y jefas de hogar vivían bajo la línea de pobreza, y trabajaban sobre todo en la construcción y en el servicio doméstico. En mayo del 2002 la proporción de hogares pobres había aumentado al 41.3% y los jefes pobres se concentraban en las mismas ramas de actividad, con mayor peso entre los trabajadores por cuenta propia, y menor peso del trabajo asalariado.”

⁶En torno al empleo masculino, señala Cortés (ob. Cit. 93): “Las ramas de actividad con mayor incidencia de trabajo no registrado fueron tradicionalmente la construcción, la manufactura, el transporte y los servicios personales, en ese orden.”

⁷ En 2005 el 40% de las mujeres se empleaba en establecimientos productivos pequeños (contabilizando servicio doméstico), mientras el 28% de los varones se empleaba en unidades de hasta cinco integrantes. Estas indican normalmente precarias condiciones laborales y baja productividad. Asimismo, eran más afectadas por el empleo no registrado, significando el 60% para las asalariadas del sector privado —donde el 52% del total se empleaba en el servicio doméstico- y 46% para sus compañeros en 2005 (Cortense y otra, ob. cit.).

⁸ Pautassi (2004) observa que el 68% de la población beneficiaria del Plan son mujeres.

⁹ Esta perspectiva se acercaría a la tesis que sostiene que la escuela mixta forma a las mujeres para el ámbito público *masculino*, excluyendo la posibilidad de que los varones se instruyan para el ámbito privado históricamente *femenino*, y valora en los alumnos características *masculinas* como la competencia, destacarse ante los pares y la falta de empatía (SubiratsMartori, 1994).

¹⁰ Análisis realizados en el Gran Bs. As. (Salvia y Tuñón, 2007) y a nivel nacional (Pérez, 2008) coinciden en que el ingreso horario masculino supera el femenino en similares condiciones entre 1995 y 2003. Otro estudio, que considera menos variables sobre condiciones ocupacionales, indica que en el año 2005 la diferencia en el ingreso horario promedio se acentuaría entre las profesionales, disminuyendo a medida que desciende el nivel educativo e incluso tendiendo a equipararse en algunos grupos (Contartese y Maceira, ob. cit.). Estudios posteriores indican que la aparente paridad se disipa al comparar perfiles productivos equivalentes (Brizuela y Tumini, 2009).

¹¹ Entre los factores estructurales, al menos puede incluirse el modelo económico neoliberal que debilita la industria y refuerza el sector terciario, donde muchas conjugues salen a recomponer los ingresos familiares ante un deterioro generalizado del mercado (Saffa, 1994; en Eguía y otros, 2015), la flexibilización de la legislación laboral, la lógica dual del mercado de trabajo, posiblemente influiría una debilidad institucional para incidir sobre estos factores, la heterogeneidad del sistema productivo (Thomson, 2003, en Birizuela y Tumini, 2009), y la articulación de estos elementos con las relaciones de género, donde destacamos la responsabilidad en las tareas de cuidados de sectores más humildes, y la relativa menor tasa de sindicalización femenina (Anker, 1998; en Brizuela y Tumini, ob. cit.).

¹² Cabe señalar que dentro de los trabajadores por cuenta propia, el 70% realizaba tareas operativas (Fuente: elaboración propia en base a CPV 2001, INDEC).

¹³ *En efecto, en un momento dado la “oferta” se presenta como un “espacio diferenciado estructurado de oferentes en competencia cuyas estrategias dependen de los otros competidores” (y no como una suma agregada de oferentes independientes); y por estar estructurada (en especial por la intervención del Estado) puede satisfacer y explotar la “demanda”, también diferenciada y estructurada que en parte también contribuyó a crear* (Bourdieu, ob. cit., 38; comillas dobles reemplazan cursiva del autor)

¹⁴ En torno a la incidencia del programa sobre el desempleo, Franciscovic (2009, p. 7) observa: “Al considerar la información de la EPH del primer semestre del año 2002 (INDEC Río Gallegos), la población económicamente activa era de 36.160 habitantes, de los cuales la población ocupada ascendía a 34.880 que representan el 96,5% y la población desocupada 1.280 personas que representan el 3,5%. Los datos permiten estimar que la generación de empleo cooperativo tuvo un impacto positivo, disminuyendo el desempleo en aproximadamente 9,5% ya que se generaron en el primer año 121 nuevos puestos de trabajo”.

¹⁵ *7. Empleos independientes: son aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa. (En este contexto, la «empresa» incluye a las operaciones de una sola persona.) (CISE-93-2)*

¹⁶ *Asimismo, se categoriza al “Trabajadores por cuenta propia típicos”, entendido como aquellos «trabajadores por cuenta propia» (véase el párrafo 10) que trabajan predominantemente para el mercado, de manera independiente de las condiciones específicas impuestas por los proveedores de crédito, de materias primas, etc., ni de un cliente principal, y que alquilan o son propietarios de su equipo y otros medios de producción. (CISE-93: 3).* Creemos que puede pensarse a los socios de cooperativas, como cuentapropistas “atípicos”.

¹⁷ Fuente: Franciscovic (2011: 98).

¹⁸ Fuente: elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estudios y Estadísticas Laborales de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, en base a datos de EPH, INDEC (en Lepore y Schleser, 2006, p. 202).

¹⁹ Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, Dirección de Estadística y Censo de Santa Cruz.

²⁰ Fuente: Dirección de Estudios y Estadísticas Laborales de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, en base a datos de EPH, INDEC (en Lepore y Schleser, 2006, p. 202).

²¹ Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, Dirección de Estadística y Censo de Santa Cruz.

²² Franciscovic (2011, p. 98).

²³ Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, Dirección de Estadística y Censo de Santa Cruz.

²⁴ Fuente: Elaboración de Lozano, Raffo y Rameri (2006: 2); en base a datos del INDEC. Recuperado de: <http://www.bibliotecacta.org.ar/bases/pdf/IDE00657.pdf>

²⁵ Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, Dirección de Estadística y Censo de Santa Cruz.

²⁶ Franciscovic (2011, p. 98).

²⁷ Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, Dirección de Estadística y Censo de Santa Cruz.

²⁸ Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH, Dirección de Estadística y Censo de Santa Cruz.

²⁹ Si bien existen diferencias metodológicas que revelan mayor sensibilidad en la EPH continua para captar los indicadores de mercado de trabajo, estos son los únicos datos disponibles para comparar.

³⁰ Cabe mencionar que entre los años 2001 y 2010, las mediciones de los censos respectivos indican que la rama de actividad de “Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria” creció tres puntos porcentuales en el departamento de Gueraike, donde se encuentra las localidades de Río Gallegos, El Turbio, Rospentek, Julia Dufour y 28 de noviembre, agrupando al 21% de la población ocupada en 2001 y al 24% en 2010. Las ciudades más pobladas de la provincia son Río Gallegos y Caleta Olivia.

³¹ Al respecto, Piacetini observa que: “Considerando las 24 provincias argentinas el empleo público (se excluye el municipal) ha crecido a un ritmo del 3,6% anual entre 2003 y 2013 contra el 5,6% en que lo ha hecho el empleo privado formal (en blanco). Ahora bien, dividiendo este período por la mitad se observa que mientras entre 2003 a 2008 la creación de empleo privado más que duplicaba la del público provincial (9,7% versus 4,1%), la situación se revierte para el ciclo comprendido entre 2008 y 2013 y la tasa de crecimiento promedio anual del empleo estatal pasa a duplicar a la del privado: 3,1% contra 1,6%. (...) (2014: 1) Ahora bien, así como en todas las jurisdicciones los puestos de trabajo privados aumentaron a mayor ritmo promedio anual que los públicos entre 2003 y 2008, en 17 de las 24 provincias la velocidad de aumento del empleo público superó a la del privado formal en los últimos cinco años, siendo las brechas en puntos porcentuales (p.p.) muy importantes en Chubut (5,8 p.p.), Tucumán (5,3 p.p.), Chaco (4,5 p.p.), La Pampa (4,5 p.p.) y de magnitud relevante en San Luis (3,4 p.p.), CABA (2,5 p.p.) y Catamarca (2,4 p.p.). (ob. cit. 6).