



CUIDADOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Cuidados y políticas públicas

Cuidados y políticas públicas





CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

CLACSO Secretaría Ejecutiva

Karina Batthyány

Directora Ejecutiva

María Fernanda Pampín

Directora de Publicaciones

Pablo Vommaro

Director de Investigación

Equipo Editorial

Lucas Sablich

Coordinador Editorial

Solange Victory y Marcela Alemandi

Gestión Editorial

Equipo Programa

de Becas y Convocatorias

Teresa Arteaga

Ulises Rubinschik



ONU Mujeres para las Américas y el Caribe

María Noel Vaeza

Directora Regional

Cecilia Alemany

Directora Regional Adjunta

Bárbara Ortiz

Especialista de Programas

Equipo editorial

Constanza Narancio

Coordinación y edición

Emicel Guillén

Diseño editorial

CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales

Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires |
Argentina

Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875

<clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>

Cuidados y políticas públicas / Amanda Hernández Pérez ... [et al.]. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO ; ONU Mujeres, 2023.

Libro digital, PDF - (Becas de investigación)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-813-683-7

1. Políticas Públicas. 2. Trabajadores. 3. Condiciones de Empleo. I. Hernández Pérez, Amanda.

CDD 306.2

Corrección: Emi Martín. **Diseño de interior y maquetado:** Eleonora Silva. **Diseño de tapa:** Dominique Cortondo Arias

Índice

Presentación. Cuidados y políticas públicas Cecilia Alemany y Karina Batthyány	9
Derechos laborales y condiciones de contratación de trabajadoras del cuidado en hogares particulares en Argentina. Avances y desafíos en contexto de pandemia y pospandemia Romina Cutuli, Inés Pérez y Débora Garazi	13
Economía del cuidado. Estrategias de una asociación de mujeres firmantes de la paz frente a la política pública de reincorporación en Colombia Geraldí Leudo Zárate y Margarita Rosa Losada Medina	75
Colectivización de los cuidados en primera infancia en experiencias de economía social y solidaria en Uruguay Daniela Osorio-Cabrera, Rosina Pérez y Gabriela Veras Iglesias	133
Condiciones laborales de personas que cuidan de niñas, niños y adolescentes en casas hogar Lorena Erika Osorio Franco, María Elena Meza de Luna y Amanda Hernández Pérez	195
Actualización de las prácticas de cuidado étnico-comunitarias en el Comité Afro Ubuntu de Cali durante la pandemia del COVID-19 Paula Andrea Mogollón-García, Paz Torreblanca Roa y Daniela Gómez Delgado	257
Sobre las autoras	311

Presentación

Cuidados y políticas públicas

La pandemia provocada por el COVID-19 ha puesto en relevancia la centralidad de los cuidados en la vida humana y en la relación con su entorno. El trabajo de cuidados en sus distintas expresiones, fuera y dentro del mercado, en el hogar, comunitario o institucional, es esencial para el funcionamiento de la sociedad y la sostenibilidad de la vida. No obstante, la crisis del COVID-19 puso también en evidencia las limitaciones de las formas en que se organiza y se provee el cuidado, exacerbando lo que ya se había calificado como la crisis del cuidado, pero en especial las desigualdades de género, clase, raza y territorio —entre otras— en el contexto de América Latina y el Caribe.

El pensamiento feminista ha indagado en el cuidado y en sus distintas dimensiones y expresiones con el fin de superar la dicotomía de lo público y lo privado. Con la comprensión de la sociedad en su conjunto de que estamos ante una crisis de los cuidados global desde 2020, se abrieron oportunidades para la búsqueda de soluciones e innovaciones en las políticas públicas y una comprensión más amplia de la protección social y el rol del Estado para garantizar el derecho a la salud y el derecho al cuidado.

El cuidado puede entenderse de varias formas a lo largo de la vida: como trabajo, en su feminización, invisibilización y desvalorización; como expresión subjetiva, en relaciones afectivas, emotivas y cercanas; como ética, en el reconocimiento esencial de la vulnerabilidad y dependencia del ser humano, en las connotaciones morales y la responsabilidad frente a los otros; como expresión corporal, con el contacto físico, con la salud, expresión y bienestar de nuestros cuerpos; y como hecho político,

en su organización social, distribución de cargas, relaciones de poder y criterios de justicia.

La pandemia expuso las debilidades de las relaciones de cuidado desde estas diferentes dimensiones, tanto en los hogares como en las comunidades y en sus relaciones con el mercado y el Estado. En tal sentido, es cada vez más necesario indagar acerca de las características y los cambios presentados en las actividades y relaciones de cuidado en los últimos años en las sociedades latinoamericanas y caribeñas. A partir del amplio legado del pensamiento feminista y de las ciencias sociales críticas y decoloniales, el objetivo de esta publicación es de proveer de evidencia no solo a la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas fundamentadas, sino insumos para el accionar de los movimientos sociales de mujeres y feministas, de las y los trabajadores del cuidado, de las organizaciones de cuidadoras comunitarias de la economía social y popular, cooperativas y pymes de cuidados y de la sociedad en general.

A partir de estas elaboraciones, el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) y ONU Mujeres elaboraron la convocatoria que da origen a este libro para ampliar y profundizar los estudios sobre cuidados y género en la región, con un enfoque especial sobre las desigualdades que se configuran en las distintas actividades y dimensiones del cuidado. Este trabajo forma parte, además, de la alianza estratégica entre ambas organizaciones para avanzar hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Fruto de la convocatoria se recibieron noventa y dos postulaciones que fueron evaluadas por el Comité Internacional de Evaluación. Dicho Comité consideró la calidad, pertinencia y coherencia de los proyectos de acuerdo con las bases de la convocatoria. De esta manera, a partir de la calidad de excelencia y de la relevancia de la mayoría de las propuestas presentadas, se decidió ampliar el número de proyectos reconocidos y apoyados de tres a cinco, lo que permitió apoyar un mayor número de iniciativas. Esto significó un esfuerzo presupuestario importante por parte de las instituciones organizadoras de la convocatoria, que

fortalece y jerarquiza las investigaciones en las cuestiones vinculadas a los cuidados en la región.

El proceso de evaluación estuvo a cargo de un Comité Internacional compuesto por dieciséis evaluadoras expertas de catorce países: Natalia Quiroga (Colombia), Alba Carosio (Venezuela), Delmy Cruz (México), Patricia Castañeda (México), Catalina Mendoza (Ecuador), Marcia Rivera (Puerto Rico), Amparo Hernández (Colombia), Nora Goren (Argentina), Karina Grégori (El Salvador), Jenny Torres (República Dominicana), Ana Silvia Monzón (Guatemala), Norma Vasallo (Cuba), Ivonne Farah (Bolivia), Rita Alves (Brasil), Valentina Perrotta (Uruguay) y Ana Carcedo (España). Además, la oficina regional de ONU Mujeres, especialmente desde las áreas de empoderamiento económico y marcos normativos, intergubernamentales y sociedad civil, participó también en este proceso. A todas ellas, va nuestro agradecimiento.

En esta obra se presentan los capítulos de los cinco proyectos de investigación que se llevaron adelante en el 2022. El primero, realizado por Débora Garazi, Romina Cutuli e Inés Pérez, con el tema “Derechos laborales y condiciones de contratación de trabajadoras del cuidado en hogares particulares en Argentina. Avances y desafíos en contexto de pandemia y pospandemia”. El segundo, producido por Geraldí Leudo Zárate y Margarita Rosa Losada Medina, abordó la “Economía del cuidado. Estrategias de una asociación de mujeres firmantes de la paz frente a la política pública de reincorporación en Colombia”. El tercero, elaborado por Daniela Osorio-Cabrera, Rosina Pérez, Gabriela Veras Iglesias, se enfocó en la “Colectivización de los cuidados en primera infancia en experiencias de economía social y solidaria en Uruguay”. El cuarto, llevado adelante por Lorena Erika Osorio Franco, María Elena Meza de Luna, Amanda Hernández Pérez, se concentra en las “Condiciones laborales de personas que cuidan de niñas, niños y adolescentes en casas hogar”. Por último, el quinto expresa la investigación llevada a cabo por Paula Andrea Mogollón-García, Paz Torreblanca Roa, Daniela Gómez Delgado sobre la “Actualización de las prácticas de cuidado étnico-comunitarias en el Comité Afro Ubuntu de Cali durante la pandemia del COVID-19”.

Acompañaron estos trabajos de investigación las tutoras Amparo Hernández, Ivonne Farah y Nora Goren, a quienes va nuestro agradecimiento por su trabajo dedicado, riguroso y comprometido.

Queremos felicitar y reconocer la labor de las autoras de los cinco trabajos que integran esta publicación. También va nuestro reconocimiento y agradecimiento a quienes hicieron posible que estemos presentando este documento: las direcciones de Investigación y Publicaciones del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, a cargo de Pablo Vommaro y Fernanda Pampín respectivamente, y a Teresa Arteaga, coordinadora de Convocatorias de Investigación, así como al equipo de trabajo regional de ONU Mujeres y, especialmente, a Bárbara Ortiz, Raquel Cuello, Beatriz García, Marta San Juan y Constanca Narancio, sin cuya dedicación, pasión y compromiso esta convocatoria no hubiera sido posible.

Les dejamos el presente libro como lectura y aportes para la profundización de la agenda de cuidados desde América Latina y el Caribe, seguras que los contenidos aquí incluidos nos interpelarán de modos diversos y singulares para seguir investigando y trabajando en los temas de cuidados desde la academia, las políticas públicas y el activismo social con una visión crítica y transformadora.

Cecilia Alemany
Directora Regional Adjunta
ONU Mujeres para las
Américas y el Caribe

Karina Batthyány
Directora Ejecutiva
CLACSO

Derechos laborales y condiciones de contratación de trabajadoras del cuidado en hogares particulares en Argentina

Avances y desafíos en contexto de
pandemia y pospandemia

—
Romina Cutuli, Inés Pérez y Débora Garazi

Introducción

En América Latina y el Caribe, en 2019, 14,8 millones de personas—91,1 % mujeres— se empleaban en el trabajo doméstico remunerado, lo que representaba el 19,6 % del total de personas empleadas en el hogar a nivel mundial. En efecto, se trata de una de las principales ocupaciones de las mujeres: se estima que emplea al 11,3 % de las mujeres ocupadas. La mayor parte de las trabajadoras tiene empleos con retiro, con proporciones que superan el 80 % en todos los países de la región (CEPAL, 2019). El 35,5 % de las trabajadoras migrantes se desempeña en el sector, muchas de ellas dentro de la región. También es importante la proporción de trabajadoras indígenas y afrodescendientes. Las trabajadoras racializadas sufren peores condiciones laborales, tanto en términos de salarios como de acceso a derechos laborales (OIT, 2021).

El Convenio 189 de la OIT aprobado en 2011, de cuya elaboración participaron numerosas organizaciones de trabajadoras de América Latina y el Caribe (Goldsmith, 2013), marcó un punto de quiebre en relación a los

derechos laborales del sector: en la actualidad, son dieciocho los países de la región que ratificaron el convenio, muchos de los que ya llevaron adelante reformas legislativas que buscaron equiparar los derechos del sector con los del resto de los trabajadores, modificando la legislación explícitamente discriminatoria vigente hasta entonces (Blofield, 2012; Acciari, 2019; López y Loza, 2019; Monticelli, 2020).¹ Sin embargo, la ampliación de la cobertura legal de las trabajadoras no siempre implicó la equiparación de sus derechos con los previstos para otros trabajadores, en relación a la jornada de trabajo, salarios, acceso a prestaciones de la seguridad social, entre otros.

Además de las brechas normativas, hay limitaciones en la aplicación de la ley. Por un lado, el amplio porcentaje de informalidad en el sector atenta contra el cumplimiento de los derechos legalmente reconocidos: se estima que, en 2019, el 72,3 % de las trabajadoras del hogar de la región tenían empleos informales (OIT, 2021, p. 45). Por otro lado, hay inequidades que surgen de elementos como la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidados, la limitación que tienen las trabajadoras para negociar sus salarios en relaciones profundamente individualizadas y la duración de la jornada laboral semanal, afectada por las demandas de cuidado no remunerado de los hogares de las propias trabajadoras en escenarios donde hay poca o nula oferta pública de cuidados (OIT, 2021, p. 41).

La pandemia tuvo un impacto muy importante en el trabajo de casas particulares en la región. En primer lugar, supuso una pérdida notable de puestos de trabajo, superior a la del resto de las ocupaciones: de acuerdo con la CEPAL, el empleo doméstico fue el sector más afectado por la pandemia, con una pérdida de aproximadamente un 20 % de los puestos de trabajo (CEPAL, 2021). Además, quienes lograron mantener su empleo, en muchos casos tuvieron una reducción de sus horas de trabajo, lo que impactó de manera directa en sus ingresos (OIT, 2021). De las 2.700 trabajadoras encuestadas por la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar entre abril y mayo de 2020, el 49 % fueron despedidas o suspendidas y el 14,2 % mantuvo su empleo, pero sufrió un deterioro en sus condiciones laborales (FITH, 2020). Ese deterioro está

directamente vinculado con los altos niveles de informalidad, que facilitaron los despidos y limitaron fuertemente la cobertura de la seguridad social. Las trabajadoras del hogar también vivieron situaciones de discriminación, en las que fueron identificadas como potenciales agentes de contagio (OIT, 2021).

En ese escenario, los países de la región desarrollaron diferentes estrategias hacia el sector para hacer frente a la crisis que generó la pandemia: algunas se apoyaron en su estatuto legal de trabajadoras; otras se dirigieron a las trabajadoras del hogar a través de protecciones destinadas a trabajadores informales en situación de pobreza (Poblete, 2021, p. 12). Sin embargo, de acuerdo con Poblete, la pandemia puso de relieve que “las reformas regulatorias—que tuvieron lugar durante la última década, con el objeto de introducir las provisiones del Convenio 189 de la OIT a nivel local— parecen no ser suficientes para proteger a las trabajadoras domésticas en tanto que asalariadas” en la medida en que “su implementación deja aún a un gran número de trabajadoras domésticas al margen de las protecciones legales” (Poblete, 2021, p. 15).

En Argentina, la organización social del cuidado tiene un sesgo familiarista que continúa limitando las oportunidades laborales y formativas de las mujeres. El mercado, a través de la contratación de personal de casas particulares, cumple un rol fundamental en la provisión de cuidados, aunque sus beneficiarias son exclusivamente familias de sectores medios y altos con ingresos suficientes para adquirir esos servicios. Ello genera desigualdades de acceso al cuidado y, ante la escasez de alternativas, genera condiciones de contratación a menudo desfavorables para las trabajadoras. El sector de casas particulares ha sido el más afectado por la pandemia y de recuperación más lenta. Se calcula que en 2018 ocupaba a 1,4 millones de personas, de las que el 99,3 % eran mujeres (MTEySS, 2020). Se ha estimado una pérdida de más de 430.000 puestos de trabajo en el sector entre 2020 y 2021, de los que, en diciembre de 2021, 350.000 aún no se habían recuperado (CETYD, 2021). Esto ha implicado que el trabajo en casas particulares haya pasado de ser la principal ocupación de las mujeres en el mercado en 2019 a ser la tercera, luego del comercio y la enseñanza, en 2021 (DNEIG, 2021). Las

trabajadoras de casas particulares constituyen casi un quinto de la población femenina económicamente activa en Argentina y la fuerza de trabajo más feminizada, con un 98 % de mujeres. Es fundamental tener en cuenta su rol protagónico en la organización social del cuidado, en la que ocupan el doble rol de trabajadoras remuneradas –sin las que no sería factible la inserción laboral de muchas mujeres en otros sectores de la economía– y ellas mismas como cuidadoras con recursos económicos más limitados para delegar el cuidado.

En esta investigación evaluamos los alcances y limitaciones en los esfuerzos de inclusión en la seguridad social y previsional del sector llevados adelante desde el año 2005 y potenciados en el año 2013 con la sanción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, revisando con especial atención las políticas hacia el sector desarrolladas desde el inicio de la pandemia de COVID-19. Analizamos las innovaciones normativas que procuraron la protección de este segmento laboral, así como los riesgos y limitaciones de la persistencia de los sistemas segmentados y focalizados. Aún luego de los citados esfuerzos, que han tenido una progresión positiva en términos de cobertura, la mayor parte de las y los trabajadores de estos sectores persiste en situaciones que implican diversos grados de desprotección para tres de cada cuatro trabajadoras del sector más feminizado de la economía.

En ese marco, realizamos una actualización estadística, basada en fuentes secundarias oficiales, a modo de diagnóstico sobre las condiciones de contratación, un análisis del diseño de política pública y una serie de entrevistas con informantes clave. Ello permitió identificar el alcance de las políticas implementadas para mejorar las condiciones de contratación, así como la recuperación de las voces de diversos actores involucrados para la elaboración de propuestas de política pública dirigidas al reconocimiento, jerarquización y protección social de las trabajadoras de casas particulares en Argentina. Asimismo, a fin de contribuir al diseño de políticas públicas capaces de atender la heterogeneidad del sector, se identificaron los condicionantes relativos a funciones desempeñadas, horas semanales trabajadas, diferencias regionales, etc. que

inciden en las limitaciones de la inclusión de las trabajadoras en la seguridad social y las dificultades para mejorar sus condiciones laborales, no solo en términos de registración, sino también de niveles salariales.

Objetivos de la investigación

El objetivo general de esta investigación fue establecer un diagnóstico de la situación del sector de casas particulares en Argentina a partir del inicio de la pandemia de COVID-19, con atención a las condiciones de trabajo y contratación y el acceso a la protección social. A partir de este diagnóstico, identificamos condicionantes en el proceso de reconocimiento de derechos hacia el sector y, con base en ello, elaboramos una serie de recomendaciones de política pública con capacidad potencial de incidir positivamente en la jerarquización del sector y su acceso a la seguridad social.

Este objetivo se desagrega en tres objetivos particulares:

- 1) Recuperar avances y limitaciones de las políticas implementadas en las últimas décadas en Argentina, dirigidas a favorecer el reconocimiento jurídico del sector y a minimizar su segregación respecto del resto del mercado de trabajo.
- 2) Describir el devenir reciente y la situación actual del sector de casas particulares a través de estadística oficial.
- 3) Evaluar los resultados de las políticas públicas implementadas para promover la mejora de las condiciones de trabajo y contratación del sector de casas particulares en pandemia y pospandemia.

Esta investigación indaga en los mecanismos más eficaces para favorecer la jerarquización de las diferentes tareas que engloba la provisión de trabajo doméstico y de cuidado en los hogares particulares, promoviendo protección social y derechos laborales para quienes proveen los cuidados, así como una mejor calidad y continuidad de los cuidados

para las familias que los necesitan. Para ello, algunas preguntas que abordamos son ¿Qué correlación hay entre la carga horaria semanal de la relación laboral, la registración laboral y el tipo de actividades desempeñadas? ¿Qué acciones son capaces de promover la jerarquización del sector?

Aspectos metodológicos

A través de una triangulación metodológica se arribó a un diagnóstico actualizado sobre la situación del sector y propuestas de política pública dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y contratación para el sector de casas particulares. Se combinó el análisis de fuentes cuantitativas y cualitativas que, si bien fueron analizadas de manera integral y puestas en diálogo, algunas adquirieron preeminencia en la concreción de algunos objetivos como señalaremos a continuación.

Se realizó una revisión de fuentes estadísticas secundarias a fin de producir un diagnóstico a través de técnicas de análisis multivariado que permiten evaluar la heterogeneidad del sector e identificar cuáles son los factores que condicionan el acceso y/o restricción al trabajo registrado. Se tuvieron en cuenta la edad, la presencia de menores en el hogar –como variable de referencia para identificar las responsabilidades de cuidado no remunerado–, la cantidad de horas semanales de trabajo remunerado, el salario, la registración laboral, el nivel educativo, entre otros indicadores que permiten identificar especificidades dentro del sector. La información estadística fue recabada de:

- Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Relaciones laborales activas y altas en el sector casas particulares registradas 2019-2021, clasificadas por categoría profesional y carga horaria semanal. Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.
- Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC). 2005-2022. <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

- Estadísticas de la Situación y Evolución del Trabajo Registrado. Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). 2000-2021. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/situacion-y-evolucion-del-trabajo-registrado>
- Encuesta de Gastos de Hogares (ENGHo-INDEC) (2022). Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.
- Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad. Inscripciones Programa Registradas. 2021-2022. Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.
- Superintendencia de Servicios de Salud. Beneficiarios por provincia de la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares. 2005-2022. Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.

Además, se recopilaron las normativas que han regulado las relaciones laborales y el acceso a la seguridad social a lo largo del siglo XXI, con especial atención a las implementadas en los contextos de emergencia social de pandemia y promoción de la recuperación del empleo en pos-pandemia.² A partir de ellas hemos identificado avances y limitaciones de las políticas implementadas en las últimas décadas en Argentina, dirigidas a favorecer el reconocimiento jurídico del sector y a minimizar la segregación respecto del resto del mercado de trabajo. Se han consultado:

- Decreto-Ley 326 (1956). Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casas de familia.
- Ley nº 25.239 (1999). Ley de Reforma Tributaria.
- Ley nº 24.714 (1996). Régimen de Asignaciones Familiares.
- Ley nº 26.063 (2005). Recursos de la seguridad social.
- Ley nº 26.844 (2013). Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

- OIT (2011). Convenio sobre condiciones de trabajadoras y trabajadores domésticos. Ginebra.
- OIT (2021). Convenio 189. Ratificaciones por país. Ginebra.
- Programa Registradas. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades.

Se realizaron catorce entrevistas a informantes clave –funcionarios públicos, representantes de organizaciones sindicales y de empleadores– a fin de recuperar percepciones de actores clave en relación con el sector:

- Mónica de Monzón, representante de Nos, las trabajadoras de casas particulares. 12 de agosto de 2022.
- Sebastián Etchemendy, subsecretario de Política Laboral, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2011-2015. 18 de agosto de 2022.
- Mariana Álvarez y Julieta Solano Varela, asesoras de Dirección Nacional de Políticas de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 19 de agosto de 2022.
- Inés Notarstefano, abogada laboralista, integrante de la Asociación de Abogados Laboralistas 7 de julio. 19 de agosto de 2022.
- Emiliano Re, subsecretario de Inspección del Trabajo, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. 19 de agosto de 2022.
- Juana del Carmen Britez, vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar y Representante de la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP). 19 de agosto de 2022.
- Lucía Cirimi y Agustina Bendersky, subsecretaria de Políticas de Igualdad y asesora de la Dirección de Mapeo Federal del Cuidado, Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación. 22 de agosto de 2022.

- Elva López Mourelo, oficial en Mercados de Trabajo Inclusivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Argentina. 25 de agosto de 2022.
- Romina Rodríguez y Andrea Ayunta, Dirección de Promoción e Integración de la Mujer, Género y Diversidad. 31 de agosto de 2022.
- Leandro Trica y Ludmila Centeno, Programa de Recuperación y Sostenimiento Productivo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 31 de agosto de 2022.
- Mariana Núñez, Guadalupe Ramírez Cellerino, Amalia Miranda y María Stella “Pimpi” Colombo, Sindicato de Amas de Casas de la República Argentina (SACRA). 10 de septiembre de 2022.
- Julio Fretes, representante de Agencia Dorotea de colocación de asistencia domiciliaria, Posadas, Misiones. 14 de septiembre de 2022.
- Mercedes D'Alessandro, directora nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación, 2020-2022. 20 de septiembre de 2022.
- Elsa Miori, presidenta de la Cooperativa de cuidadores domiciliarios Mar del Plata. 26 de septiembre de 2022.

Referencias teóricas y conceptuales

El sector de casas particulares constituye un objeto de análisis relativamente tardío en el campo de los estudios del trabajo. Existen algunos estudios latinoamericanos reconocidos como clásicos entre las décadas de 1970 y 1980 (Jelin, 1977; Saffioti, 1979; Filet-Abreu, 1980; Cárdenas, 1986; Chaney y Castro, 1988). La invisibilidad propia del sector estuvo reproducida por la academia hasta hace pocos años (Lautier, 2003), en que han proliferado en nuestro país diversos estudios desde el campo de la sociología, la antropología, la economía y la historia. Las principales preocupaciones de este campo en construcción comprenden las

condiciones de trabajo en el sector (Valenzuela y Mora, 2009; Cutuli y Pérez, 2011; Pereyra y Tizziani, 2014), la complejidad de las relaciones laborales familiares en el seno de lo doméstico (Canevaro 2009a; Gorbán, 2012; Pérez, 2013), incluyendo la perspectiva de las empleadoras (Canevaro, 2009b; Pereyra, 2013), la prevalencia de las mujeres migrantes en este sector y las discriminaciones que ello supone (Ceriani et al., 2009; Courtis y Pacecca, 2010; Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010), las dificultades para la sindicalización y la acción colectiva (Álvarez y Beccaria, 2013), la discriminación normativa sufrida por las trabajadoras (Ackermann, 2000; Pautassi, Faur y Gherardi, 2005; Cutuli, 2012; Tizziani, 2013; Pérez y Garazi, 2014; Lerussi, 2014).

El sector de casas particulares se constituyó como actividad asalariada en torno a un conjunto de funciones que han sido asignadas a las mujeres de manera gratuita. Así, junto con el trabajo doméstico no remunerado, quedó atada a la esfera de lo improductivo en los orígenes del pensamiento económico moderno (Steedman, 2009). Como extensión de estas actividades relevantes para la vida humana, debiera considerarse su función social, entendiendo que se trata de un servicio que no agota sus significados en lo suntuario, sino que remite a una de las formas de resolver la demanda de cuidado en las familias, especialmente ante la ausencia de políticas públicas que se ocupen de ello (Razavi, 2007). La concepción del cuidado como área susceptible de política pública ha sido planteada como crítica al enfoque de “regímenes de bienestar” (Esping-Andersen, 1993) por la invisibilización de las familias—en particular las mujeres— como proveedoras de bienestar (Orloff, 1993; O’Connor, Orloff y Shaver, 1999; Sainsbury, 1999; Esping Andersen, 2003). En esta línea, considerar al trabajo de cuidados en hogares particulares como servicio personal constituye una negación de la relevancia pública y productiva que este conjunto de tareas implica. La dualización del mercado de trabajo se refuerza como desigualdad de género, en tanto el servicio doméstico facilita la presencia en el mercado de trabajo de las mujeres con acceso a mejores puestos de trabajo. El capital se apropiaría de manera directa y asumiría los costos laborales de los trabajos femeninos de mayor calificación, externalizando en las propias trabajadoras/familias los costos de cuidado y conformando una cadena de

explotación paralela a la “cadena de cuidados” que se establece en torno al trabajo femenino (Hochschild, 2008).

Considerando el condicionamiento a la carrera laboral que implica en las mujeres la obligación del cuidado (Maruani, Rogerat y Torns, 2000; Wainerman, 2005), los cuidados en casas particulares han constituido una válvula de escape a la incongruencia entre la ampliación de la presencia de las mujeres en el mundo público y la permanencia de las desigualdades en la distribución del trabajo en los hogares, conocido como *stalled revolution* (Hochschild, 1989). Las relaciones laborales informales y precarias en el servicio doméstico, que son a la vez parte y facilitador de la reducción de costos laborales, pueden considerarse funcionales al modo de producción capitalista y último eslabón de una cadena de precarización que atraviesa a las mujeres. La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral se cubre con la sobrecarga de trabajo de las mujeres, que cumplirían una “segunda jornada” de trabajo en el hogar (Balbo, 1978; Hochschild, 1989; Wainerman, 2005), y con la mercantilización parcial del cuidado mediante la contratación de personal de casas particulares. Estos arreglos harían factible la participación laboral de las mujeres de mayor calificación en el mercado de trabajo formal a un costo que no hace peligrar la rentabilidad ni la división sexual del trabajo. Así, el personal de casas particulares cumpliría un rol fundamental en la organización social del cuidado (OSC) cubriendo funciones que no pueden ser asumidas en su totalidad por las familias, cuando ni el Estado ni la comunidad se hacen presentes (Razavi, 2007; Erhel y Guergoat, 2013).

La regulación del trabajo en casas particulares en Argentina

En Argentina, desde 2013 el trabajo del hogar está regulado por el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, Ley nº 26.844, que reemplazó el Decreto-Ley 326 vigente desde 1956. La sanción de esta normativa se dio con posterioridad a la ratificación del Convenio 189 de OIT en 2011. Su puesta en vigor se completó en 2014 con la sanción y completa vigencia de la citada ley.

Esta legislación constituyó el corolario de un conjunto de medidas que, desde fines de la década de 1990, pero especialmente desde 2005, se implementaron para mejorar las condiciones laborales en el sector (Gorbán y Tizziani, 2018). La Ley de Reforma Tributaria, sancionada en el año 1999, incorporó el Régimen Especial de Seguridad Social para el Servicio Doméstico. Dicho régimen reguló montos para las contribuciones patronales en relaciones laborales de seis horas semanales o más. En las relaciones laborales de menos de dieciséis horas semanales, los montos de las contribuciones obligatorias resultaban insuficientes para acceder a las protecciones de seguridad social previstas para el sector. El régimen daba oportunidad a la trabajadora de completar los aportes hasta alcanzar el monto necesario para acceder al Plan Médico Obligatorio y el reconocimiento de aportes jubilatorios. Sin embargo, los escasos ingresos de las trabajadoras por horas dejaban poco margen a la voluntad individual de previsión. Para los empleadores, también habilitados a realizar aportes voluntarios, el costo de la registración laboral de la trabajadora resultaba proporcionalmente mayor al salario cuanto menor era la carga horaria semanal de la contratación. Los límites en el acceso a la protección social, como veremos, siguen constituyendo un desafío bajo el régimen actual.

Una política de mayor impacto en términos de aliento a la inclusión en el régimen de seguridad social se cristalizó en 2005, con la sanción de la Ley n° 26.063. La normativa habilitó a los empleadores a deducir contribuciones y salarios por un monto máximo anual equivalente al mínimo no imponible del impuesto a las ganancias.³ En tal sentido, se han puesto en tensión la eficacia —en virtud de su capacidad de hacer efectiva la registración laboral como ninguna otra normativa lo había logrado— y la regresividad de la medida. La posibilidad de deducción opera como un subsidio al cuidado para los empleadores con mayor nivel de ingresos, en un contexto donde aún prevalece el trabajo no remunerado de las mujeres en la familia y la comunidad como principal aporte a la sostenibilidad de la vida. El estímulo fiscal, como veremos en el siguiente apartado, parece haber tocado un umbral que permanece en aproximadamente una cuarta parte de trabajadoras registradas. En una década, a partir de esta medida, se logró quintuplicar el porcentaje de

trabajadoras registradas en el sector, que pasó de 3,6 % en 2005 a 20 % en 2014 (Cutuli, 2022). Debe advertirse asimismo que, en esos años, se amplió la cantidad nominal y el porcentaje de asalariados alcanzados por el impuesto a las ganancias, que llegó a su máximo histórico en 2013 (AFIP, 2022). El descenso abrupto de contribuyentes, vinculado con las actualizaciones de los montos imposables, podría explicar en parte el límite que habría alcanzado por esos años la deducción impositiva como política de estímulo a los empleadores para la registración laboral.

Un hito fundamental en términos de protección social, que trascendió a las trabajadoras de casas particulares pero las incluyó, fue la Asignación Universal por Hijo (AUH). La compatibilidad entre su percepción y la registración de la relación laboral fue habilitada en el año 2010 (ANSES, 2020). Esta medida fue de vital importancia para disipar temores al riesgo de pérdida de la protección social con la registración laboral por parte de las trabajadoras. En el caso de los programas focalizados, la mutua exclusión entre la condición de trabajo registrado y la percepción a determinados programas sí constituye un motivo de preocupación para las trabajadoras, aunque opera más en el orden simbólico que práctico, ya que se ha procurado eliminar la mayor parte de las incompatibilidades entre beneficios contributivos⁴ y no contributivos en el sector, a fin de evitar cualquier desincentivo a la registración laboral por parte de las trabajadoras.

Como contraparte, identificar a las trabajadoras de casas particulares, incluso en condición de trabajo registrado, como beneficiarias de la AUH constituye, a la vez que el reconocimiento de un derecho, una vía más de jerarquización diferencial con relación al conjunto de las personas trabajadoras. Las trabajadoras de casas particulares con relación laboral registrada son las únicas que se encuentran como beneficiarias de AUH, mientras que al resto les corresponde la Asignación Familiar por Hijo (AFH). Incluso un trabajador o trabajadora temporaria con reserva de puesto accede a esta protección, mientras que al sector de casas particulares se lo homologa con quienes no acceden al trabajo registrado. Frente a los montos actuales, no es plausible afirmar la existencia de una estratificación monetaria, ya que los montos de AUH y AFH para la

categoría de menores ingresos se encuentra unificada. Sin embargo, la segmentación simbólica entre los trabajadores registrados, que adquieren una protección social derivada de sus aportes, y aquellos que reciben una protección no contributiva agrupa a las trabajadoras con estos últimos, omitiendo su carácter de trabajadoras aportantes.

Esta segmentación deviene de la incorporación del sector a la seguridad social en el subsistema no contributivo del Régimen de Asignaciones Familiares (Ley n° 24.714, 1996) y la simultánea exclusión del régimen contributivo en todas sus prestaciones, con excepción de la asignación por maternidad. Ello deja a las trabajadoras sin acceso a una protección sustancial como el seguro de desempleo, aun habiendo desempeñado funciones en relación de dependencia y con la carga horaria mínima para acceder al régimen completo de contribuciones. Tal discriminación constituye un exponente de la incorporación incompleta del sector a la protección social contributiva, al brindar para el sector menores protecciones como contraparte de similares obligaciones.

Mayores son las exclusiones derivadas de la carga horaria semanal del vínculo laboral, ya que el pleno acceso a las protecciones previstas en el régimen especial de seguridad social solo se alcanza a partir de los aportes y contribuciones provenientes de relaciones laborales iguales o superiores a las dieciséis horas semanales.

El régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares

La Ley n° 26.844 sancionada en 2013 amplió los derechos de las trabajadoras en dos sentidos: comprende a un mayor número de trabajadoras y reconoce un mayor número de derechos. Mientras que la normativa anterior solo incluía a quienes trabajaban al menos cuatro horas y cuatro días a la semana para el mismo empleador, la nueva no establece mínimos de días ni horas a la hora de definir el alcance de su aplicabilidad. Además, reconoció para el sector derechos ya consagrados en la Ley de Contrato de Trabajo al resto de los trabajadores del sector privado

como la licencia por maternidad, fallecimiento de cónyuges, padres o hijos, por examen y, en el caso de los varones, por nacimiento de hijo y cobertura de riesgos de trabajo. Otros, anteriormente restringidos, como vacaciones y montos indemnizatorios, se homologaron con la Ley de Contrato de Trabajo. La norma regula además la jornada laboral del personal con retiro,⁵ explicitando las ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como duración reglamentaria. Diferente es la situación del personal sin retiro, para quien la jornada laboral se mantiene en la misma duración que en el Decreto-Ley 326/56, de doce horas diarias. Sí se amplió el descanso semanal, que pasa de veinticuatro a treinta y cinco horas.

Un reconocimiento fundamental fue la incorporación del sector de casas particulares a las protecciones previstas por la Ley de Riesgos de Trabajo. Aunque sea limitada su protección y la mirada sobre la salud laboral esté centrada exclusivamente en los riesgos físicos del trabajo, con la incorporación a este régimen se repara una discriminación centenaria, que se explicitó por primera vez con la sanción de la Ley de Riesgos de Trabajo en 1915 (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018) y se mantuvo vigente hasta el 2014. La incidencia de esta protección es limitada en virtud de la alta incidencia del trabajo no registrado, que excluye también de la protección frente a accidentes y enfermedades laborales, excepto *ex post facto* como reparación económica luego de una sentencia favorable en la justicia laboral.⁶ Esto no constituye un detalle menor pues, ante relaciones laborales no registradas, antes de 2014 las trabajadoras ni siquiera tenían oportunidad de demandar a los empleadores el reconocimiento del carácter laboral del accidente o enfermedad.

Un avance jurídico sustancial surgido de la ley fue la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), integrada por representantes de las organizaciones de trabajadoras, empleadores y del Estado, y que tiene entre sus funciones establecer el salario mínimo del sector (Pereyra, 2017; Pérez, Cutuli y Garazi, 2018). Ello constituyó la incorporación al derecho colectivo del trabajo. Como sostuvieron funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la creación de esta comisión buscó potenciar la fuerza de los

sindicatos del sector (Etchemendy, entrevista, 18 de agosto de 2022). La CNTCP comenzó a funcionar en 2015 y contó con la participación de representantes de los ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de Desarrollo Social y Economía, por parte del Estado; de la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (provincia de Buenos Aires), Unión de Trabajadores Domésticos y Afines, Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP-Rosario), Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINPECAF-Córdoba), Sindicato del Personal de Servicio Doméstico de Río Negro (SI.PE.SE.DO.) y el Sindicato de Trabajadores del Hogar de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires, de la Asociación Civil Proindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA) y de la Asociación Civil Empleadores de Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (EMTRACAP). La limitada representación de la parte empleadora es un indicador de la escasa trayectoria del sector en la negociación colectiva, tal como relataron integrantes de SACRA (Colombo, entrevista, 10 de septiembre de 2022).

Como veremos en el siguiente apartado, la efectivización de los derechos reconocidos en la nueva normativa se ha visto limitada en la práctica debido a los altos niveles de trabajo no registrado (Lastra, 2020). Incluso después de la sanción de la actual ley, las condiciones laborales se definen en negociaciones individuales, donde la parte empleadora tiene un papel dominante y cuenta con un amplio margen de discrecionalidad. Es más, lo que las trabajadoras en muchos casos temen es que la demanda del cumplimiento de los derechos laborales legalmente contemplados a sus empleadores conlleve la ruptura del vínculo laboral (Gorban y Tizziani, 2018; Pereyra, 2017; Baiocchi, 2020; Poblete, 2021a). La registración es un elemento clave en el acceso a derechos laborales: siguiendo los datos de la ECETSS 2018, entre las trabajadoras no registradas, el acceso a derechos laborales era muy limitado: solo el 18,8 % cobraba aguinaldo; el 9,4 %, tenía obra social; el 3,3 %, ART; el 13,9 % vacaciones pagas; y el 16,4 % días pagos por enfermedad (MTEySS, 2020).

Otro elemento clave es la sindicalización. A partir de la comparación de las condiciones de trabajo de docentes de nivel primario, enfermeras y cuidadoras domiciliarias, Esquivel y Pereyra (2018) han resaltado la relevancia de la sindicalización y su relación con las políticas públicas en el mejoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras de cuidados. En este sentido, es importante señalar que la tasa de sindicalización del trabajo del hogar es muy baja. De acuerdo con la ECETSS 2018, solo el 16,1 % de las trabajadoras registradas estaban afiliadas a un sindicato (menos de la mitad que el conjunto de las asalariadas) y solo el 2,1 % de ellas manifestó haber tenido contacto con el sindicato durante el año previo al estudio. En este sentido, el tratamiento de la relación laboral en el trabajo del hogar como una relación privada, cuyas condiciones se negocian individualmente entre empleadores y trabajadoras en el espacio del hogar del empleador, limita considerablemente las posibilidades de mejorar la situación laboral de las trabajadoras.

Al menos hasta 2021, los incentivos para la regularización, por otra parte, se han concentrado en los hogares de mayores ingresos. Como señalamos arriba, a partir de 2005, se instituyó una regulación que permitió deducir la remuneración de las trabajadoras de casas particulares y el importe de su registración del impuesto a las ganancias, lo que supuso un primer salto significativo en términos de la cantidad de trabajadoras registradas: si en 2005 solo el 5 % de las trabajadoras estaban registradas, ese porcentaje aumentó considerablemente en los años siguientes, aunque, como señalamos, no llegó a superar el 25 % de las trabajadoras (Gorbán y Tizziani, 2018). Sin embargo, se trata de una medida centrada en los hogares de mayores ingresos. En este sentido, como indica Lorena Poblete:

Así pues, esta medida crea una disparidad entre las familias de clase baja-media y las de clase alta, dado que el Estado sufraga indirectamente las cotizaciones al sistema de seguridad social e incluso parte de los salarios de los trabajadores domésticos que trabajan para empleadores con ingresos elevados. Además, crea una división entre los trabajadores domésticos que trabajan a jornada completa y los trabajadores domésticos contratados por horas, ya que las familias de clase media-alta y alta tienen más probabilidades de contratar a un

trabajador a jornada completa. Por lo tanto, estos trabajadores tienen más probabilidades de estar formalizados que los trabajadores por horas porque sus empleadores tienen importantes incentivos para inscribirlos (Poblete, 2021a, p. 204).

La registración también se promovió a partir de la instauración de mecanismos de control, como la presunción de contratación de trabajadoras domésticas no regularizadas en los hogares de altos ingresos que no registran aportes patronales, desarrollada en 2013 por la AFIP a través de cartas de intimación a la registración (Corbán y Tizziani, 2018), así como instancias de inspección en urbanizaciones cerradas, llevadas adelante por la AFIP en 2018 y por el Gobierno bonaerense en 2021. Por otro lado, como se verá en el próximo apartado, la duración de la jornada laboral semanal, así como la antigüedad son variables centrales en términos de la tasa de registración. Esto obedece, al menos en parte, a que las instituciones del Estado que han buscado incrementar la tasa de regulación han tomado un modelo de relación laboral centrado en la jornada completa para un mismo empleador, que deja a quienes tienen jornadas de trabajo más cortas o trabajan para varios empleadores en una situación de mayor desprotección (Poblete, 2021a).

Características del trabajo en casas particulares en Argentina

Desde las últimas décadas del siglo XX, el mercado de trabajo de casas particulares ha mutado tanto en la composición de la oferta como en su demanda. La oferta mutó de la mano del fenómeno del trabajador adicional. La pauperización de los hogares, primero como efecto de la crisis de deuda en la década de 1980 y luego de las políticas de ajuste en la década de 1990 y el deterioro de las condiciones de trabajo y el poder adquisitivo de los salarios, empujó al mercado de trabajo en condiciones precarias a una gran cantidad de mujeres cuya oportunidad más inmediata de inserción era la realización (mal) remunerada de las mismas tareas que históricamente venían desempeñando.

Esta forma de participación en el mercado de trabajo constituye uno de los factores que permite explicar el *aumento de la edad promedio de*

las trabajadoras, fenómeno común a la región: si en 2005 el 66,6 % de las trabajadoras tenía más de 35 años y el 43,9 % más de 44 años, para 2019 esos porcentajes se habían elevado a 73,4 % y 50 %, respectivamente, con una tendencia que continuaría en los años siguientes. También siguiendo las tendencias observadas en el conjunto de la región, en este período *augmentó el nivel educativo alcanzado por las trabajadoras*: el porcentaje de trabajadoras con estudios secundarios completos pasó del 16 % en 2005 al 30,7 % en 2021. Del mismo modo, se incrementó el porcentaje de trabajadoras con estudios superiores (completos e incompletos), que pasó del 5,7 % en 2005 al 13,1 % en 2021 (EPH-INDEC). En ello confluyen las políticas de democratización del acceso a la educación media y superior, con programas de estímulo y planes de estudio específicos para la terminalidad educativa de la población adulta.

Otra característica saliente de la fuerza laboral del sector es la *proporción de trabajadoras migrantes*. De acuerdo con la ECETSS, 9,1 % de las trabajadoras habían nacido en el extranjero (ECETSS, 2020). Datos provistos por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo sugieren un porcentaje mayor, que alcanzaría a un 18 % de la población cubierta por el sistema para el año 2020 (SRT, 2022) Ese porcentaje, sin embargo, era notablemente superior al observado para el conjunto de las trabajadoras asalariadas del país, para el que solo representaban un 3,9 %. La relevancia de las trabajadoras migrantes en el sector también puede observarse de otro modo: de acuerdo con Alicia Maguid, en 2011 el 47 % de todas las trabajadoras migrantes en el país se desempeñaban en el trabajo en casas particulares (Maguid, 2011). Este porcentaje se vería refrendado por datos más recientes para el universo comprendido por las trabajadoras migrantes registradas: un 46,6 % se desempeñaba en casas particulares en 2020 (SRT, 2022).

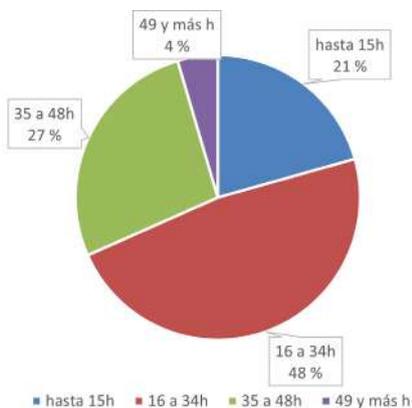
La demanda, a su vez, se transformó de la mano de la creciente participación de las mujeres de sectores medios y altos en el mercado de trabajo. Con trayectorias profesionales cada vez más sostenidas y con una organización social del cuidado aún familiarista y feminizada, la contratación de personal remunerado constituyó un factor de descompresión de la “revolución estancada” (Hochschild, 1989; Wainerman, 2005). Los factores de movilización de

la oferta y la demanda impactaron directamente en la *conformación de las relaciones laborales, constituidas en buena medida como un “reemplazo” del rol de ama de casa ausente* (Cutuli, 2018). Las mujeres que engrosaban las filas del sector de casas particulares tenían, a su vez, cargas de cuidado no remunerado en sus hogares, lo que limitaba sus posibilidades de dedicarse al trabajo remunerado de jornada completa. Estos dos fenómenos confluyeron en la forma de empleo por horas que se volvió una modalidad de contratación en crecimiento. Debe advertirse, asimismo, que la mutación en las formas de organizar el trabajo expresa una marca de época más acentuada en el sector, pero que lo trasciende, de la mano de procesos de precarización que hicieron de la jornada laboral “normal” dejara de constituir “la norma” (Castel, 1997; Gorz, 1995).

Entre 2005 y 2021, período que hemos observado a través de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC), el grupo de trabajadoras que se desempeña por cuarenta y nueve horas semanales o más ha disminuido a la mitad. Aquellas que podríamos incluir en la *jornada laboral “normal”* de treinta y cinco a cuarenta y ocho horas semanales aumenta levemente de un extremo al otro del período, y es en los grupos mayoritarios, de menos de quince horas semanales y de dieciséis a treinta y cuatro horas, donde luego de un ascenso sostenido hasta 2019, se evidencia con mayor intensidad el derrumbe de pandemia. Si bien en 2021 hay una recuperación parcial, el sector en su conjunto se encontraba un 35 % por debajo de los niveles prepandemia y los sectores más afectados, el de menos de quince horas y el de dieciséis a treinta y cuatro horas semanales marcan una disminución del 43 % y del 34 %, respectivamente. En un contexto de retracción económica es plausible interpretar que las relaciones laborales de menos horas, habitualmente relacionadas con la limpieza por horas, hayan sido las primeras en ser recortadas por los hogares ante una disminución de los ingresos. En contrataciones de mayor carga horaria, la dependencia de los servicios prestados para la organización del trabajo doméstico y de cuidado en los hogares suele ser mayor, lo que habría constituido cierta protección a esos puestos de trabajo, entre los que las tasas de registración, además, son mayores. Ello explicaría que entre 2019 y 2021 hayan pasado a ocupar una proporción mayor, del 22 al 26 % del conjunto, siendo aún

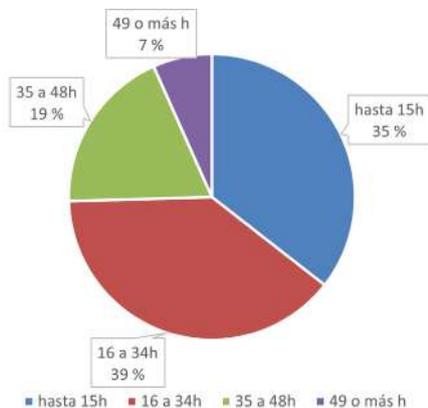
una minoría del sector. Aunque todas las relaciones laborales del sector sufrieron el impacto de la pandemia, este fue más abrupto en las relaciones laborales de menor carga horaria.

Gráfico 1. Proporción de trabajadoras de casas particulares por la duración de su jornada laboral, 2019



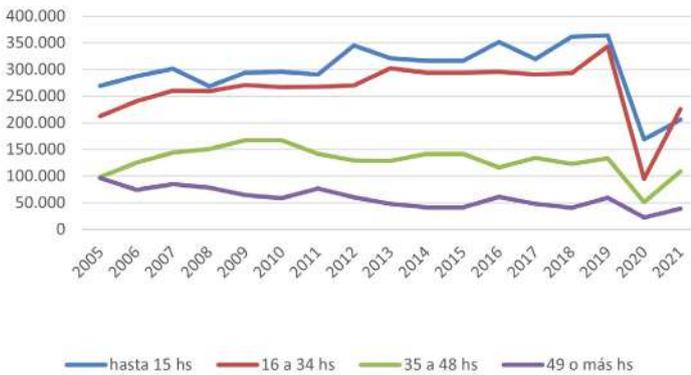
Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

Gráfico 2. Proporción de trabajadoras de casas particulares por la duración de su jornada laboral, 2021



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

Gráfico 3. Trabajadoras de casas particulares por carga horaria semanal

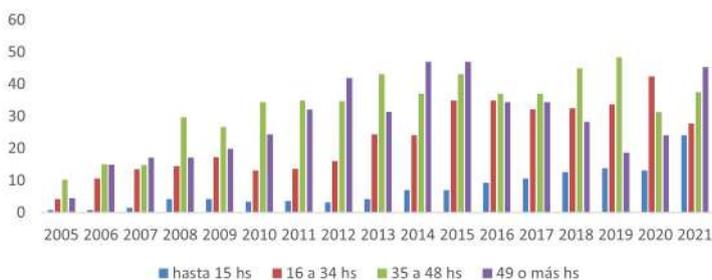


Fuente: Elaboración propia en base a EPH.

La baja duración de la jornada laboral se explica tanto por el tipo de demanda que existe para el trabajo en casas particulares como por las limitaciones en la oferta que surgen de las responsabilidades de los cuidados no remunerados que las trabajadoras realizan para sus familias. Francisca Pereyra (2017) indica que la maternidad aparece como un punto de inflexión en las trayectorias de las trabajadoras del hogar, a partir de la que muchas trabajadoras dejan un empleo a tiempo completo para reinsertarse luego en la modalidad por horas: “el trabajo por hora les permite a las trabajadoras compatibilizar el trabajo remunerado, siempre combinado con estrategias de cuidado muy vulnerables” (Pereyra, 2017, p. 74). En este sentido, es importante señalar que, en 2021, el 63,8 % de las trabajadoras convivía con niños, niñas o adolescentes menores de 17 años, y ocho de cada diez eran responsables del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en sus hogares (DNEIG, 2021). Las trabajadoras de casas particulares, que dedican en promedio más tiempo diario al trabajo doméstico y los cuidados no remunerados que el conjunto de las asalariadas (3,3 frente a 2,7 h), son las que perciben mayores posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar (49,5 % frente a 39,6 % del resto de las asalariadas) (ECETSS, 2020). Esto se debe a la flexibilidad horaria y a la posibilidad de trabajar por horas que permite el trabajo en el sector.

A efectos de la protección social, estos datos se traducen en un 36 % de trabajadoras que, aun en el caso de contar con el pleno cumplimiento de las obligaciones patronales por parte de sus empleadores, quedarían cubiertas de manera incompleta por el sistema de seguridad social, cuyo mínimo establecido se ubica en las dieciséis horas semanales. En la práctica, ello constituye un desincentivo a la registración laboral para ambas partes de la relación laboral, ya que para los empleadores el costo de los aportes y contribuciones resulta proporcionalmente mayor cuanto menor es la carga horaria, y para las trabajadoras pierde interés al no habilitar el acceso a protecciones sustanciales como la obra social o el aporte jubilatorio completo. Si desagregamos el porcentaje de registración laboral por carga horaria semanal de la relación, se evidencia que la proporción de relaciones laborales registradas entre las trabajadoras de mayor carga horaria llega casi a duplicar la del grupo de hasta quince horas semanales, que se sitúan para el 2021 en 45 % y 24 %, respectivamente. En su conjunto, los dos grupos compuestos por las relaciones de mayor carga horaria representan un 34 % de las relaciones laborales registradas, aunque constituyen solo un 26 % del total de las relaciones laborales del sector.

Gráfico 4. % de trabajadoras registradas - sector casas particulares, por carga horaria semanal

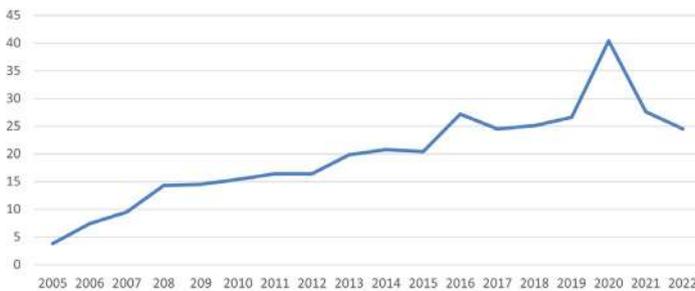


Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

Como ya hemos mencionado, las políticas de incentivo a la *registración laboral* lograron ampliar la proporción de trabajadoras cubiertas, que llegó a su máximo prepandemia en 2016, con un 27 % de trabajadoras

registradas. La aparentemente elevada proporción del trabajo registrado en pandemia se vincula con la mayor protección que tuvieron estos puestos de trabajo, en tanto si bien el sector registrado no estuvo exento de la pérdida de empleo, el porcentaje fue mucho menor. El retorno a un porcentaje del 27 % en 2021 sugiere que *la parcial recuperación pospandemia se produjo mayoritariamente en forma de puestos de trabajo no registrados*.

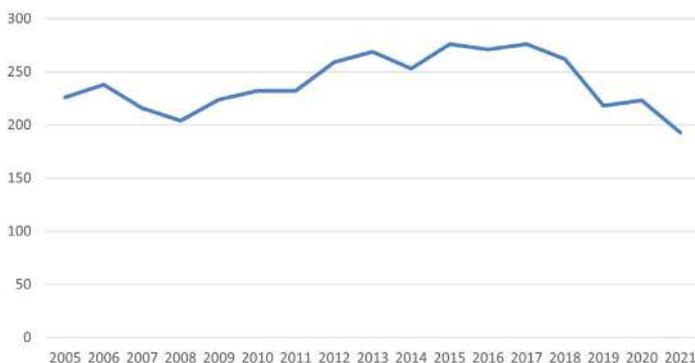
Gráfico 5. Evolución de la proporción (%) de trabajo registrado. Sector casas particulares (2005-2021)



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

La precariedad de estas relaciones laborales se evidencia con mayor intensidad si observamos que, además, reciben los *salarios más bajos del mercado*. Su salario horario se situaba en 2021 un 45 % por debajo de la media del salario de las mujeres y un 47 % por debajo de la media del salario de los varones. Respecto del sector de la construcción, la ocupación masculinizada que suele tomarse como referencia por los niveles similares de calificación formal requeridos y perfil sociodemográfico de sus trabajadores, se encontraban un 21 % por debajo. Tal situación se agrava más al observar cómo afectó en el sector una tendencia generalizada en el país, la caída del salario real en los últimos años, que marcaba una tendencia levemente hacia el alza entre los años 2005 y 2013. Con una caída en 2014, los valores se recuperan hasta el año 2017, y entre 2017 y 2021 el salario real horario disminuye el 30 %. De un extremo al otro del período, se observa una reducción del 14 %.

Gráfico 6. Evolución del salario real horario en el sector de casas particulares (2005-2021)



Evolución del salario horario real⁷ promedio (deflactado a valores de junio de 2021). Asalariadas de casas particulares registradas y no registradas (2005-2021). Fuente: Elaboración propia en base a EPH.

Como fue mencionado en el apartado anterior, a partir de la sanción de la Ley n° 26.844 se constituyeron instancias de *negociación colectiva*, que dictaminaron escalas salariales desde el año 2014. Salvo en el primer año de su actuación, no parece haber sido un logro de dicha intervención mejorar el salario real de las trabajadoras, que se estancó en 2015 y descendió desde 2017. Si bien las interpretaciones en torno a la incidencia de las escalas salariales en los salarios nominales de las trabajadoras han sido disímiles, la evolución del salario horario nominal presenta un comportamiento similar al de las escalas salariales vigentes. Asimismo, las diferencias entre el salario nominal horario entre trabajadoras registradas y no registradas no muestra diferencias significativas, con excepción del año 2020. Otro indicador acerca de la incidencia de las escalas salariales en la fijación de los salarios puede intuirse a partir del plus por zona desfavorable dictaminado para la Región Patagonia, que se situaba en un 28 % por encima de los valores de la escala salarial en el segundo trimestre de 2021, mientras que para el mismo período el salario horario nominal promedio de la región se situaba un 25 % por encima del promedio nacional.

Tabla 1. Salario horario en pesos

Año	Salario nominal horario registrado (pesos argentinos)	Salario nominal horario no registrado (pesos argentinos)	Salario horario nominal promedio (pesos argentinos)	Salario horario a valores de escala salarial para categoría 5° con retiro (pesos argentinos) ⁸
2014	24,82	25,99	25,74	25
2015	33,46	35,86	35,35	30
2016	47,24	50,59	49,64	40
2017	57,37	65,90	63,61	57,50
2018	76,10	77,21	76,91	71,50
2019	104,22	97,20	99,16	103
2020	180,45	132,31	145,66	144,50
2021	187,40	187,58	187,81	185

Fuente: Escala salarial publicada en https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329. El salario no registrado se tomó de la EPH.

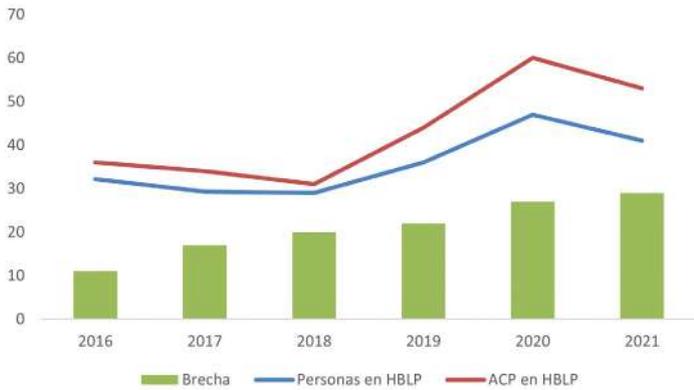
La desprotección económica de las trabajadoras del sector se evidencia aún más si observamos sus salarios mensuales. *El salario real entre las trabajadoras registradas disminuyó un 38 %, mientras que entre las no registradas un 27 % entre 2015 y 2021, mientras que el salario real promedio del sector acumuló en ese período una caída del 29 %.* La reducción de la brecha entre registradas y no registradas, que pasó de un 62 % a un 38 % en el mismo período, se produjo en desmedro de los salarios de las trabajadoras registradas. Además, a lo largo del período crece la brecha entre los salarios registrados nominales y los salarios dictados por escala salarial vigente. Si en 2015 esa brecha era de apenas un 1,47 %, en 2021 había ascendido al 27 %. Aunque la dedicación horaria podría explicar parte del fenómeno, la EPH no permite captar otras realidades como las registraciones laborales fraudulentas o incompletas –por menor carga horaria de la real–. Ello evidencia que

la registraci3n laboral sin acompa1amiento de otras pol3ticas no ser3a suficiente para promover la jerarquizaci3n del sector.

El impacto de los bajos niveles salariales sobre las condiciones de vida de las trabajadoras y sus familias puede calibrarse al considerar el creciente *porcentaje de trabajadoras del sector que son jefas de hogar*, que pas3 del 48 % en 2005, al 55,4 % en 2019 y al 63,5 % en 2021. Esto redund3 en que, en un contexto de pauperizaci3n que afect3 al conjunto de la poblaci3n argentina, la evoluci3n de la *pobreza en el sector* evidenciara una aceleraci3n mayor, intensificada por la pandemia. Entre 2018 y 2020, el porcentaje de trabajadoras del sector en hogares bajo la l3nea de pobreza casi lleg3 a duplicarse, pasando del 31 % al 60 % en solo dos a1os. En 2021 retrocedi3 apenas 7 %, ubic3ndose a1n m3s de la mitad de las trabajadoras del sector entre la poblaci3n que vive en hogares cuyos ingresos se encuentran bajo la l3nea de pobreza. Este proceso se evidencia con m3s intensidad a1n en el 3rea metropolitana de Buenos Aires, que alcanz3 un 70 % en 2020 (EPH-INDEC). *El sector de casas particulares ha atravesado un proceso de pauperizaci3n m3s acelerado que el conjunto de la poblaci3n. De ello resulta una brecha de pobreza que casi llega a triplicarse en seis a1os. Incluso pasado el mayor impacto de la pandemia, esa brecha continu3 creciendo.*

Esta desigualdad ha sido discursivamente invisibilizada incluso en contextos de reconocimiento de derechos. Al igual que el anterior Decreto-Ley, el debate legislativo ha hecho hincapi3 en el car3cter no lucrativo de los hogares, siendo recurrente el t3rmino “trabajadores” para referirse a los empleadores (Cutuli, 2018). La categor3a “trabajador” habilita una homologaci3n entre situaciones dis3miles que obstaculiza la identificaci3n de las desigualdades al interior de estas relaciones laborales.

Gráfico 7. Porcentaje de casas particulares en hogares bajo la línea de pobreza. Comparación con población general. 2016-2021



Trabajadoras de casas particulares en hogares bajo la línea de pobreza (ACP en HBLP), personas de la población general viviendo en hogares bajo la línea de pobreza (Personas en HBLP), brecha porcentual de pobreza entre trabajadoras de casas particulares y población en general (Brecha).

Fuente: Elaboración propia en base a EPH.

La caracterización estadística de los hogares empleadores constituye un desafío pendiente para el conocimiento del sector. La Encuesta de Gastos de Hogares (ENGHo-INDEC) resulta una aproximación limitada por sus características y periodicidad (D'Alessandro, entrevista, 20 de septiembre de 2022). Los datos del 2017-2018, que son los más recientes, indican que un 13 % de hogares declararon gastos en servicio doméstico. Los tres deciles de más altos ingresos concentran el 60 % del total de las contrataciones, aunque no es posible identificar la cantidad de horas de contratación por decil. Un dato significativo que ofrece la encuesta es que, entre los hogares de doble proveedor, es decir, donde tanto jefe como cónyuge son ocupados, el 79 % declara gastos en ese rubro (ENGHo-INDEC, 2022). La aproximación más reciente al respecto la ofrece la ENUT (INDEC, 2022a), según la cual un 8,3 % de los hogares contrata personal remunerado para la realización de tareas del hogar. Ello equivaldría a casi ochocientos mil hogares de los treinta y un aglomerados urbanos. Por las características del cuestionario, no es posible distinguir además la

contratación de cuidados pagos, ya que están agregadas la contribución externa de todas las formas de cuidado realizado por miembros ajenos al hogar, de manera remunerada y no remunerada. Con esas salvedades, encontramos que la EPH permite estimar un número aproximado de setecientas mil trabajadoras. De ellas, aproximadamente un tercio se encontrarían en situación de pluriempleo, por lo que podríamos estimar aproximadamente 950.000 hogares empleadores. Si bien no nos es posible acceder a una caracterización del perfil socioeconómico de los hogares empleadores, es plausible estimar que ese segmento de la población, equivalente a aproximadamente un 10 % de los hogares, confluye en buena parte con el decil más alto de ingresos. Cabe advertir que los ingresos medios de ese estrato, el de más altos ingresos, multiplica por dieciséis al ingreso medio del decil más bajo (INDEC, 2022b).

La intensidad de esas desigualdades expone una realidad que dista bastante del colectivo homogéneo de trabajadores entre hogares empleadores y trabajadoras de casas particulares, más de la mitad de ellas bajo la línea de pobreza. La apelación al sentido común de una mayoría trabajadora (Núñez, entrevista, 10 de septiembre de 2022) entra en tensión con el número de hogares empleadores. Si bien no tenemos estimaciones suficientemente precisas, se evidencia que conforman una minoría de los diez millones de hogares a nivel nacional.

Las políticas hacia el sector durante la pandemia y la pospandemia

La pérdida de empleo en trabajo en casas particulares durante la pandemia fue muy significativa. Ante la pérdida de ingresos y el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) establecido durante los primeros meses de la pandemia, muchos hogares decidieron suspender a las trabajadoras porque, al estar en el hogar más tiempo, podían reemplazarlas y para disminuir el riesgo de contagio. *La pérdida de empleo fue sustantivamente mayor entre las trabajadoras no registradas*: entre el primer y el segundo trimestre de 2020, se perdieron más de 430.000 puestos informales y solo 14.600 puestos formales (DNEIG, 2021). Esto se explica

porque la informalidad permite que los empleadores no paguen indemnizaciones por despido, incluso cuando la normativa vigente durante el ASPO preveía que los empleadores debían mantener el puesto de trabajo y pagar los salarios correspondientes y, ante un caso de despido, pagar doble indemnización (Poblete, 2021b).

Resulta importante señalar que, aunque mucho mayor en el empleo no registrado, *la caída de puestos de trabajo en el empleo registrado continuó por más tiempo*. De acuerdo con los resultados de la EPH y los datos de la Situación y Evolución del Trabajo Registrado (SIPA), si en el empleo no registrado se observa una recuperación de aproximadamente 150.000 puestos de trabajo entre el segundo trimestre de 2020 y el primero de 2021, en el mismo período se observa todavía pérdida de empleo registrado (diez mil de acuerdo a SIPA, cincuenta mil de acuerdo a la EPH) (DNEIG, 2021).

Esto se vincula a la *precarización de las condiciones laborales de las trabajadoras de casas particulares durante la pandemia*. En este sentido, el ingreso promedio de las trabajadoras de casas particulares en el primer trimestre de 2021 era de \$12.220, lo que representaba aproximadamente dos tercios de la canasta básica total (\$18.914 para ese período), una tercera parte del ingreso promedio de las mujeres (\$36.123) y la cuarta parte del de los varones (\$48.570). El ingreso promedio de las trabajadoras era sustancialmente menor al indicado en la escala de salarios para el personal de casas particulares aprobado por la CNTCP (de \$28.457 para el personal para tareas generales con retiro y \$31.644 para el personal de la misma categoría con retiro) (DNEIG, 2021). Ahora bien, aunque existen fuertes diferencias en el ingreso promedio de las trabajadoras registradas y no registradas (\$18.707 y \$9.436, respectivamente), esa diferencia no se explica solo por la registración, sino porque las trabajadoras registradas tienen, en promedio, jornadas laborales semanales más extensas. En este sentido, es importante señalar, siguiendo los resultados del primer trimestre de 2021 de la EPH, que *el 38,2 % de las trabajadoras (prácticamente cuatro de cada diez) estaba en situación de subocupación horaria*.

Por otro lado, la pandemia de COVID-19 profundizó la *segmentación del trabajo en casas particulares*. El confinamiento implementado en marzo de 2020 en todo el país limitó numerosas actividades, entre ellas la del trabajo en casas particulares. Sin embargo, las trabajadoras ocupadas de tareas de cuidado —cuarta categoría—⁹ fueron identificadas como esenciales y, por tanto, autorizadas a trabajar. Esto generó que muchas trabajadoras para las que cuidar era, de hecho, solo una de las tareas que realizaban, fueran recategorizadas como cuidadoras para poder seguir trabajando (Wlosko, Casas y Palermo, 2020). Aunque ello las expuso al contagio, también evitó que sufrieran los mismos niveles de pérdida de empleo y falta de pago de salarios que quienes quedaron identificadas con otras categorías laborales, especialmente las “empleadas para tareas generales” (quinta categoría), que es la más numerosa y que solo meses después fue autorizada a retornar al lugar de trabajo. La pérdida de puestos de trabajo impactó especialmente entre los puestos de trabajo no registrados. Así, según datos de EPH, entre 2019 y 2020 la proporción de trabajadoras registradas pasa de un 26 % a un 40 % para luego ubicarse en un 27 % en 2021. Este cambio lo explica la reducción a casi la mitad de los puestos del sector, cuya reducción se produjo mayoritariamente en los puestos de trabajo no registrados. La progresiva apertura habría permitido la recuperación de parte de los puestos de trabajo no registrados, evidente en los datos de 2021.

Dicho retorno tuvo una temporalidad diferencial en términos regionales. Entre las primeras jurisdicciones en habilitar el retorno del trabajo en casas particulares se encontraron las provincias de Jujuy, Chubut y Corrientes, que lo hicieron en abril. Más adelante, se sumaron provincias como La Pampa, Mendoza, Misiones y Río Negro, entre otras, además de algunos municipios de la provincia de Buenos Aires. Esto fue acompañado de la aprobación de *protocolos por parte de las autoridades para un “retorno seguro”*. En estos casos, los protocolos precedieron a la publicación de recomendaciones a nivel nacional. En junio de 2020, la AFIP publicó en su página recomendaciones elaboradas por la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares, el sindicato más importante de trabajadoras del hogar, que habían sido publicadas en la página del sindicato a fines de mayo. Allí se incluían recomendaciones tanto para los

empleadores como para las trabajadoras y, entre otras cosas, se indicaba que la provisión de elementos de seguridad quedaba a cargo de los empleadores. Esas recomendaciones fueron publicadas meses después de que en muchas provincias se autorizara el retorno del conjunto de las trabajadoras a la actividad y, en la mayoría de los casos, no adquirieron la obligatoriedad de los protocolos. Por otra parte, desde el inicio del AS-PO las trabajadoras cuyas tareas consistían en la asistencia y el cuidado de personas, es decir, las comprendidas en la cuarta categoría de la legislación vigente, fueron autorizadas a concurrir a su lugar de trabajo. La dilación en la creación y publicación de protocolos y recomendaciones supuso que durante meses continuaran su actividad sin indicaciones precisas para resguardarse de posibles contagios.

La diferencia establecida entre el conjunto de las trabajadoras de casas particulares y las encuadradas en la cuarta categoría también supuso otras desigualdades en el trabajo de hogar. En un estudio realizado por Miriam Wlosko, Verónica Casas y Hernán Palermo (2020) se observó que, aunque el 82,2 % de las trabajadoras que respondieron la encuesta —residentes en su mayoría en el AMBA— cumplieron con las medidas de aislamiento, esto no necesariamente se dio en un marco de respeto a sus derechos laborales: solo el 33,1 % de las trabajadoras dejaron de asistir a su lugar de trabajo y siguieron cobrando su salario. Un dato no menor es que en muchos de los comentarios respecto de su situación laboral, las trabajadoras referían al miedo que sentían frente a la posibilidad de perder su trabajo en la misma medida que hablaban del miedo al contagio. Entre aquellas que continuaron asistiendo a su lugar de trabajo —en su mayoría ocupadas en tareas de cuidado o recategorizadas como tales para adecuarse a las excepciones previstas para el personal esencial—, también se observaron retrasos o falta de pago de salarios, aunque en menor proporción. Es importante señalar que, al momento del estudio, el 55 % de las que seguían trabajando habían obtenido un permiso gracias a que realizaban tareas de cuidado y que un 3,6 % de las trabajadoras declararon que, durante la pandemia, sus empleadores las recategorizaron como cuidadoras para que pudieran seguir realizando sus tareas.

Los protocolos y recomendaciones para el retorno al trabajo seguro resultaron no solo tardíos, sino insuficientes, en tanto en estos se hizo nula referencia a los derechos de las trabajadoras que, por las propias disposiciones del ASPO, no debían asistir al lugar de trabajo. Esto es especialmente relevante para un sector con bajos niveles de registración y de sindicalización, en el que las negociaciones de las condiciones laborales se desarrollan fundamentalmente en términos individuales (Pereyra, 2017). Durante el mes de mayo, desde un proyecto de extensión de la Universidad Nacional de Mar del Plata, pusimos en marcha una línea de WhatsApp para atender consultas de trabajadoras de casas particulares respecto de sus derechos laborales. Una importante proporción de las consultas recibidas fue en relación con la obligación de asistir al lugar de trabajo durante el ASPO y al derecho a cobrar el salario aun si no se lo hacía. Muchas trabajadoras manifestaron, además, dificultades para comunicar sus derechos a los empleadores y para cobrar sus salarios. Incluso cuando circulara información en los medios de comunicación, las trabajadoras buscaban una confirmación de sus derechos que reforzara su posición a la hora de negociar sus condiciones laborales con los empleadores.

En este sentido, la inclusión de especificaciones sobre los derechos que debían ser garantizados por los empleadores junto las recomendaciones y protocolos de bioseguridad podría haber sido clave para reducir el impacto del ASPO en la situación laboral de las trabajadoras de casas particulares. No se trata solo de las protecciones vinculadas a la dispensa de asistir al lugar de trabajo durante los primeros meses de aislamiento. Una vez que fue autorizado el retorno de la mayoría de las trabajadoras del hogar, aquellas con responsabilidades de cuidado en sus propios hogares y aquellas con riesgos de salud tenían derecho a no presentarse a trabajar y aun así cobrar su salario. Las licencias por riesgo y por cuidado, sin embargo, no formaron parte de la información difundida mediante protocolos y recomendaciones, limitando así las protecciones garantizadas a las trabajadoras.

En términos generales, *los protocolos señalaron a las trabajadoras como potenciales agentes de contagio*. Eran ellas quienes debían cumplir con estrictos protocolos de higiene al ingresar y retirarse de cada domicilio en el

que trabajaban. El lugar que ocuparon los empleadores como potenciales vehiculadores del virus fue más bien marginal. Las recomendaciones específicas dirigidas a ellos apuntaron principalmente al desarrollo de estrategias de organización y control del trabajo y estado de salud de las empleadas.¹⁰ En los protocolos subyace una interpretación clasista según la cual los empleadores no eran potenciales agentes de contagio. El foco estuvo puesto en la posibilidad de que las trabajadoras “ingresaran” el virus a la casa de los empleadores, sin contemplar que pudiera ocurrir de modo inverso. Ello, en alguna medida, contribuyó a reproducir estereotipos y estigmatizaciones asentadas en las desigualdades de clase en las que las personas pertenecientes a los sectores trabajadores son potencialmente “más peligrosas” (en términos de posibilidad de estar infectada y contagiar) que otras, lo que se evidenció en el papel asignado a los empleadores como controladores y supervisores del estado de salud de las trabajadoras. Frente a esta situación de desigualdad, las trabajadoras organizadas mostraron distintas estrategias de resistencia.¹¹

Políticas de transferencia de ingresos y promoción del empleo

A fines de marzo de 2020, el Estado nacional creó dos políticas, una destinada a los trabajadores registrados y la otra, a los informales: *el Programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP)* y *el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)*. El ATP consistió en distintas medidas, entre las que se destacó la asignación compensatoria del salario (ACS). Los requisitos para ser incluido eran realizar actividades económicas afectadas en forma crítica por el ASPO o tener una cantidad relevante de empleados contagiados por el COVID-19, en aislamiento obligatorio o con dispensa laboral por estar en grupo de riesgo u obligaciones de cuidado familiar relacionadas al COVID-19 y tener una facturación menor que la de septiembre 2019. El IFE, por su parte, fue una política de transferencia no condicionada de ingresos que buscó paliar los efectos del ASPO sobre los trabajadores informales. Para cobrar el IFE, se estableció como requisito ser argentino nativo o naturalizado y residente, con una residencia legal en el país no inferior a dos años, y que el titular o su grupo familiar no tuviera ingresos provenientes de un trabajo en relación de

dependencia en el sector público o privado. Las únicas trabajadoras que, estando registradas, pudieron ser beneficiarias del IFE fueron las de casas particulares. Ahora bien, si el IFE otorgaba el 75 % de un salario mínimo, la ACS cubría de 1,25 a 2 salarios mínimos por trabajador.

En abril de 2020, tanto el *Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA)* como el *sindicato Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP)* solicitaron la inclusión del trabajo en casas particulares en el ATP. El pedido de inclusión en el ATP era solo para las trabajadoras registradas “cuyos empleadores estén impedidos de obtener ingresos dadas las restricciones de la cuarentena” y hubiera permitido a los beneficiarios pagar el 50 % de su salario. Esta demanda fue reiterada en junio sin obtener una respuesta favorable. En efecto, de acuerdo con un informe elaborado por Bergallo, Mangini, Magnelli y Bercovich (2021), solo el 35,8 % de los salarios suplementarios otorgados por el ATP correspondieron a mujeres, brecha que se explica por la concentración del beneficio en la industria y el comercio, ambos sectores altamente masculinizados.

Aunque el IFE tuvo un alcance considerable, también mostró limitaciones. Según datos de la ANSES, la medida habría alcanzado a alrededor del 22 % del sector, lo que podría explicarse por la existencia de otras condicionalidades vinculadas (DNEIG, 2021). Lo que, es más, en la práctica quitó responsabilidad a los empleadores que, en muchos casos, se adjudicaron la atribución de descontar ese dinero del salario de las trabajadoras. Por tratarse de una protección no asociada con el puesto de trabajo, a diferencia del ATP, no demandaba contrapartes al empleador.

Resulta interesante observar que las demandas recuperadas en las políticas públicas fueron aquellas desarrolladas por las voces más institucionalizadas dentro de las organizaciones de trabajadoras de casas particulares. Sin embargo, *durante la pandemia surgieron o se reforzaron las voces de organizaciones creadas de manera más reciente y que ganaron visibilidad en el marco de la pandemia, con denuncias más fuertes sobre la vulneración de los derechos de las trabajadoras, las limitaciones de las políticas públicas desarrolladas hacia el sector y demandas más radicales*. En junio de 2020, empleadas domésticas autoconvocadas de Córdoba señalaban:

“La mayoría no recibimos la ayuda del Gobierno que es el ‘Ingreso Familiar de Emergencia’ (IFE). Y a las que sí se los dieron, los empleadores se lo descontaron del sueldo”. Más adelante, en septiembre de ese año, la agrupación Trabajadoras de Casas Particulares en Lucha organizó una jornada de movilización al Ministerio de Trabajo para demandar la regularización del 77 % del personal no registrado y denunciar que, pese a la prohibición de los despidos injustificados, el 20 % de las trabajadoras había perdido su puesto de trabajo en los últimos meses. Del mismo modo, en octubre, la Unión de Trabajadores Domésticos y Afines (UT-DA) organizó una marcha, de la que también participó la agrupación Trabajadoras de Casas Particulares en Lucha, movimientos sociales y trabajadoras autoconvocadas. Como ha señalado Verónica Casas, la movilización exigió que se reuniera la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) “para la recomposición y adecuación salarial en un contexto de emergencia”, así como

la mensualización y universalización del Ingreso Familiar de Emergencia, un fondo de desempleo, la fijación de un adicional por antigüedad, un subsidio para empleadores/as que tienen reales dificultades para pagar salarios, una campaña nacional para terminar con el empleo no registrado, entre otras cuestiones (Casas, 2021, p. 4).

Es importante indicar que las agrupaciones que participaron de estas movilizaciones no forman parte de la CNTCP.

Algunos de estos reclamos fueron resueltos durante el 2021. Por un lado, la CNTCP acordó una paritaria que establecía un aumento del 42 % en los salarios de las trabajadoras del sector y logró por primera vez el reconocimiento de un adicional por antigüedad de un 1 % por año de trabajo (DNEIG, 2021). En agosto de 2022, la CNTCP acordó un nuevo incremento salarial del 36 % sobre las remuneraciones de junio de 2022. Aun así, es importante señalar que los salarios de las trabajadoras de casas particulares correspondientes a la quinta categoría (personal para tareas generales) con retiro (\$56.537,5), que es la más numerosa, apenas supera el salario mínimo vital y móvil (\$54.550).¹²

Por otro lado, *en septiembre de 2021, el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social crearon el programa Registradas*, que buscó “promover el acceso y la permanencia del empleo de las trabajadoras de casas particulares, garantizar sus derechos y su inclusión financiera y avanzar hacia la igualdad de género”.¹³ Registradas es el primer programa de transferencia de ingresos hacia el sector de casas particulares y resulta especialmente importante tanto porque promueve la creación de empleo y la registración como porque brinda apoyo económico a los hogares de ingresos intermedios para afrontar las necesidades de trabajo doméstico y cuidados. El programa prevé el financiamiento del Estado de hasta el 50 % del salario de trabajadoras de casas particulares durante seis meses, dependiendo del nivel de ingresos de los empleadores, en relaciones de trabajo que tienen que ser nuevas y que tienen que estar registradas. Tanto el monto financiado por el Estado como el pago de los empleadores se realiza en una cuenta bancaria a nombre de la trabajadora en el Banco Nación. Los empleadores deben comprometerse a continuar la relación de trabajo durante al menos los cuatro meses posteriores a la finalización del subsidio. Solo se pueden inscribir empleadores que tengan ingresos brutos mensuales que los exceptúan del pago del impuesto a las ganancias.¹⁴ Aunque inicialmente fue previsto como un remedo del ATP, y se estableció que tendría una duración de seis meses, su duración fue prorrogada en dos ocasiones.

Sin embargo, *su impacto en términos de la creación de empleo en el sector ha sido reducido*. Desde su implementación, en octubre de 2021, se registraron un total de 18.095 inscripciones. Este número resulta relativamente bajo cuando se lo mira con relación a los 350.000 puestos de trabajo perdidos que se tomaban como punto de partida en el diagnóstico que llevó al desarrollo del programa. Aún más, durante el período de vigencia del programa, el total de relaciones laborales registradas en el sector solo se incrementó en 7.655 (pasando de 656.866 en septiembre de 2021 a 664.521 en junio de 2022). Cabe aclarar que la serie estadística disponible llega a esa fecha, pero el programa sigue vigente. De acuerdo a funcionarias del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación, la principal limitación del programa en términos de su alcance está

vinculada a su difusión (Cirmi y Bendersky, entrevista, 22 de agosto de 2022). Ellas indicaron que las solicitudes fueron mayores en los períodos en los que se hizo una fuerte difusión en los medios de comunicación masivos¹⁵ y señalaron que, a pesar del reducido número de inscripciones, el programa tuvo el mérito de instalar la registración de las trabajadoras de casas particulares en la agenda pública. En efecto, desde octubre de 2021, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires implementó una política de inspección en barrios privados para verificar la situación registral de las trabajadoras de casas particulares empleadas por sus residentes, aunque funcionarios del Ministerio indican que esta política no tuvo relación directa con Registradas (Re, entrevista, 19 de agosto de 2022).

En este sentido, más allá de sus efectos directos en términos tanto de la creación de empleo como de la registración, desde el Estado *se promovieron acciones respecto de lo que las organizaciones de trabajadoras identifican como una de las principales problemáticas del sector: el cumplimiento de los derechos laborales ya consagrados en la legislación*. Como indica Juana del Carmen Britez, vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar y representante de la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP):

La principal problemática sigue siendo la misma situación que hace 60 años atrás que es el tema de la registración, porque la realidad es que acá tenemos una ley, tenemos una ley que es obligatoria, una norma de verdad, de protección de derechos a los trabajadores, una obligación para el empleador y derechos para los trabajadores, que todavía no se sigue cumpliendo al cien por cien (Britez, entrevista, 19 de agosto de 2022).

Uno de los principales logros del programa fue subsidiar los cuidados requeridos en hogares de ingresos intermedios: el 45,3 % del total de las inscripciones a Registradas fue de trabajadoras contratadas para tareas de cuidado. Si consideramos que el porcentaje del total de trabajadoras de casas particulares registradas en esa categoría es de 18,2 %, ¹⁶ podemos observar la centralidad que el cuidado tuvo para quienes se acogieron al programa. Decimos que esto es un logro porque pone en evidencia la

responsabilidad del Estado en la provisión de cuidado. *Sin embargo, lo hace por medio de un subsidio que, por un lado, no se equipara en términos de montos y duración con el que reciben los hogares de mayores ingresos a través de las deducciones impositivas, y por otro, sigue poniendo el foco en el sector más privilegiado de la sociedad, el que está en condiciones de contratar trabajadoras de casas particulares. En relación con el sector, esto tuvo como efecto la profundización de la segmentación entre las trabajadoras contratadas para tareas generales y aquellas que realizan principalmente tareas de cuidado y asistencia de personas que ya habíamos observado.*

A pesar de los avances que supuso la creación de Registradas, hay *dimensiones clave que el programa no aborda*. En primer lugar, *la negociación de las condiciones laborales sigue desarrollándose de manera individual*. Aunque la registración supone ya de por sí un nivel de acceso mayor a los derechos laborales consagrados en la legislación, elementos como la duración de la jornada laboral, la definición de las tareas a realizar, el acceso a elementos de protección personal, el pago de horas extras, etc. quedan en el ámbito de la negociación individual entre trabajadora y empleador. En segundo lugar, *el programa tiene un impacto relativo sobre los ingresos de las trabajadoras*. Por un lado, los niveles salariales del sector presentan fuertes desigualdades regionales. Aunque en ciertas regiones (el Noroeste y Nordeste del país) los niveles salariales están por debajo de las escalas establecidas por la CNTCP, en otras, como el Centro y la Patagonia, están por debajo de los salarios de mercado. Aunque el subsidio otorgado a los empleadores puede contribuir a elevar el nivel salarial en regiones en las que no se respetan las escalas aprobadas por la CNTCP, el programa no promueve mecanismos para incrementar los de aquellas zonas en las que los salarios de mercado son más altos. Además, *el programa no promueve condiciones para que las trabajadoras subempleadas puedan extender su jornada laboral semanal* que, como vimos, tiene un impacto directo en sus ingresos, tan relevante como la registración. Aunque desde julio de 2022 el programa prevé la inscripción de relaciones laborales de al menos seis horas semanales, su incidencia más importante ha estado en aquellas de más de dieciséis horas: a junio de 2022, solo el 27 % de las inscripciones corresponden a relaciones de trabajo de entre doce y hasta dieciséis horas semanales, cuando el 48,5 %

del total de las relaciones laborales en casas particulares registradas son por menos de dieciséis horas semanales.¹⁷

Otra de las limitaciones del programa Registradas como estímulo a la registración laboral podría estar relacionada con la *falta de un diagnóstico preciso acerca de quiénes y cuántos son los empleadores del sector que podrían verse beneficiados por este sistema de estímulo*. Teniendo en cuenta que el segmento de mayores ingresos es el principal candidato a la contratación de personal de casas particulares, es plausible que sea un segmento poco significativo de los potenciales empleadores quien pueda constituirse en beneficiario de este programa.

Gráfico 8. Políticas y normativas Trabajo en Casas Particulares



Fuente: elaboración propia a partir de las diversas normativas.

Principales hallazgos y recomendaciones

En los últimos años, se han desarrollado distintas políticas públicas hacia el trabajo en casas particulares que han mejorado sustantivamente las condiciones laborales del sector. La sanción de la Ley n° 26.844 en 2013 marcó un punto de quiebre en términos del reconocimiento formal de derechos laborales, en la medida en que buscó equipararlos a los del conjunto de los trabajadores. Sin embargo, como mostramos en el informe, persisten desigualdades, tanto de hecho como de derecho. Las limitaciones en el acceso de las trabajadoras a la seguridad social

muestran la persistencia de una discriminación de derecho que debería ser corregida. Del mismo modo, los altos niveles de informalidad han obstaculizado el acceso a los derechos legalmente establecidos.

En este sentido, la implementación de incentivos a la registración, desarrollados a partir de 2005, ha resultado una política eficaz, aunque se trató de una política regresiva que encontró un techo difícil de traspasar. Las fiscalizaciones han sido útiles para visibilizar la problemática, aunque restringidas en su alcance. De manera más reciente, las nuevas medidas de estímulo a empleadores orientadas a la creación de empleo registrado en el sector han tenido un impacto moderado, aunque han reconocido públicamente la contribución del sector a la organización social del cuidado, atendiendo especialmente las necesidades de los hogares de ingresos intermedios.

A través de este estudio, hemos identificado cuatro desafíos sustanciales para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y contratación en el sector:

- 1) *Persistencia de segregaciones normativas y en materia de seguridad social.* Persisten desigualdades en cuanto al tiempo de trabajo para el personal sin retiro, los derechos de cuidado, el acceso al seguro de desempleo y la protección social plena para relaciones laborales de menos de dieciséis horas semanales.
- 2) *Persistencia de altas tasas de trabajo no registrado,* especialmente entre las trabajadoras con jornadas inferiores a las dieciséis horas semanales.
- 3) *Pauperización de las trabajadoras,* reflejada en el deterioro de los salarios reales y la pertenencia creciente a hogares bajo la línea de pobreza. En los últimos años, el salario real medio ha sufrido un deterioro más acentuado entre las trabajadoras del sector. Ello se evidencia en el alejamiento progresivo de los salarios medios mensualizados de las escalas salariales previstas, plausiblemente en virtud de la ampliación de relaciones laborales de baja carga horaria. Se evidencia además un proceso

acelerado de pauperización absoluta y relativa del sector. El impacto de la pandemia casi duplicó en dos años la cantidad de trabajadoras viviendo en hogares pobres y, además, se profundizó la brecha entre el conjunto de la población y el sector de casas particulares.

- 4) *Brechas de ingresos entre las trabajadoras* que surgen de jornadas de trabajo muy heterogéneas, reflejadas en los ingresos mensuales, aunque no necesariamente en los salarios horarios. Ello se relaciona, entre otros factores, con las cargas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados de las trabajadoras.

Por otro lado, observamos la falta de información para establecer una caracterización precisa del perfil de los empleadores, lo que obstaculiza el diseño de políticas eficaces hacia el sector.

En este sentido, realizamos las siguientes recomendaciones:

1) *En relación con las condiciones laborales del sector:*

- Reformar la legislación para equiparar el acceso pleno a la seguridad social de las asalariadas de casas particulares, homologando sus derechos con el conjunto de los trabajadores. En particular, recomendamos diseñar mecanismos de acceso completo a la seguridad social para las trabajadoras con relaciones laborales inferiores a las dieciséis horas semanales, ya que constituyen un porcentaje creciente del total del sector.
- Fortalecer y federalizar las políticas de fiscalización.
- Continuar con las políticas de incentivo a la registración, atendiendo al perfil de los empleadores y a la heterogeneidad de las condiciones de contratación de las trabajadoras, con especial atención a las relaciones laborales de menos de dieciséis horas semanales.

- Asegurar la persistencia de la compatibilidad entre la registración y el acceso a la seguridad social no contributiva y a los programas de transferencia de ingresos.
- Tender hacia la desindividualización de las relaciones de trabajo en el sector. Esto podría alcanzarse tanto a partir del fortalecimiento de los sindicatos a nivel federal como del incentivo a la organización cooperativa del trabajo de casas particulares.
- Favorecer la jerarquización salarial en los procesos de negociación colectiva y el cumplimiento de las escalas salariales a nivel federal.
- Contemplar las necesidades de cuidado de las trabajadoras. Esto no puede darse por fuera de una política integral de cuidados que, entre otras cosas, debería garantizar la universalización del acceso a la educación en la primera infancia y la extensión de la jornada educativa en todos los niveles.

2) *En relación con el diseño de políticas públicas más eficaces:*

- Desarrollar herramientas y generar mecanismos que permitan el cruce de información entre distintos organismos públicos con el fin de caracterizar a los hogares empleadores. Fortalecer el diagnóstico de los empleadores a través de la información pública disponible: ENGHO —a través del gasto de hogares en contratación de personal de casas particulares y su cruce con la caracterización del hogar—, AFIP —a través de la identificación de los empleadores contratantes con los ingresos declarados—, ENUT —a través de la indagación sobre contratación de servicios de cuidado y tareas generales en casas particulares por regiones—.
- Sustener la regularidad en la ECETSS, a fin de profundizar en la caracterización del sector de casas particulares en cuanto a condiciones laborales y perfil sociodemográfico, por regiones.

Fuentes

Legislación

Decreto-Ley 326 (1956). Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casas de familia. Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61806/texact.htm>

Ley 25.239 (1999). Ley de Reforma Tributaria. Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61784/norma.htm>

Ley 24.714 (1996). Régimen de Asignaciones Familiares. Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39880/texact.htm>

Ley 26.063 (2005). Recursos de la seguridad social. Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/111982/norma.htm>

Ley 26.844 (2013). Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

Fuentes estadísticas

Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Relaciones laborales activas y altas en el sector casas particulares registradas 2019-2021, clasificadas por categoría profesional y carga horaria semanal. Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.

Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC). 2005-2022. <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

Estadísticas de la Situación y Evolución del Trabajo Registrado. Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). 2000-2021. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/situacion-y-evolucion-del-trabajo-registrado>

Encuesta de Gastos de Hogares (ENGHo-INDEC) (2022). Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.

Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad. Inscripciones Programa Registradas. 2021-2022. Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.

Superintendencia de Servicios de Salud. Beneficiarios por provincia de la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares. 2005-2022. Datos procesados mediante solicitud de acceso a la información pública.

Entrevistas a informantes clave

Mónica de Monzón, representante de Nos, las trabajadoras de casas particulares. 12 de agosto de 2022.

Sebastián Etchemendy, subsecretario de Política Laboral, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2011-2015. 18 de agosto de 2022.

Mariana Álvarez y Julieta Solano Varela, Dirección Nacional de Políticas de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 19 de agosto de 2022.

Inés Notarstefano, abogada laboralista, integrante de la Asociación de Abogados Laboralistas 7 de julio. 19 de agosto de 2022.

Emiliano Re, subsecretario de Inspección del Trabajo, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. 19 de agosto de 2022.

Juana del Carmen Brites, vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar y Representante de la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP). 19 de agosto de 2022.

Lucía Cirmi y Agustina Bendersky, Subsecretaría de Políticas de Igualdad, Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación. 22 de agosto de 2022.

Elva López Mourelo, de Instituciones del mercado de trabajo inclusivo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Argentina. 25 de agosto de 2022.

Romina Rodríguez y Andrea Ayunta, Dirección de Promoción e Integración de la Mujer, Género y Diversidad; Leandro Trica y Ludmila Centeno, Programa de Recuperación y Sostenimiento Productivo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 31 de agosto de 2022.

Mariana Núñez, Guadalupe Ramírez Cellerino, Amalia Miranda, María Stella, Colombo, Pimpi; Sindicato de Amas de Casas de la República Argentina (SACRA). 10 de septiembre de 2022.

Julio Fretes, representante de Agencia Dorotea de colocación de asistencia domiciliaria, Posadas, Misiones. 14 de septiembre de 2022.

Mercedes D'Alessandro, directora nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación, 2020-2022. 20 de septiembre de 2022.

Elsa Miori, presidenta de la Cooperativa de cuidadores domiciliarios Mar del Plata. 26 de septiembre de 2022.

Bibliografía

Acciari, Louisa (2019). Decolonising Labour, Reclaiming Subaltern Epistemologies: Brazilian Domestic Workers and the International Struggle for Labour Rights. *Contexto Internacional*, 41(1), 39-62.

Ackerman, Mario (2000). La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia argentina. En Birgin, Haydée (comp.), *Ley, mercado y discriminación: él género del trabajo* (pp. 25-46). Buenos Aires: Biblos.

Álvarez, Mariana y Alejandra Beccaria (2013). Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización [ponencia]. *X Jornadas de Sociología*. Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

ANSES (2020). Boletín IFE-I 2020. Caracterización de la población beneficiaria. Dirección general de planeamiento-Observatorio de Seguridad Social. https://www.anses.gob.ar/sites/default/files/2022-05/DT_Bolet%C3%ADn%20IFE%202020.pdf

Baiocchi, María Lis (2020). *A Law of One's Own: Newfound Labor Rights, Household Workers' Agency, and Activist Praxis in Buenos Aires, Argentina* [Tesis de Doctorado]. University of Pittsburgh.

Balbo, Laura (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32(8), 3-11.

Bergallo, Paola; Mangini, Marcelo; Magnelli, Mariela y Bercovich, Sabina (2021). Los impactos del COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en América Latina y el Caribe. ONU Mujeres.

Blofield, Merike (2012). *Care Work and Class. Domestic Workers' Struggle for Equal Rights in Latin America*. Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press.

Canevaro, Santiago (2009a). Corporalidades de la migración: Performances e identificaciones bolivianas y peruanas en Buenos Aires. *Espaço Plural*, X(20), 31-40.

Canevaro, Santiago (2009b). Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto. *Avá. Revista de Antropología*, (15), 1-23.

Cárdenas, Isabel (1986). *Ramona y el robot. El servicio doméstico en barrios prestigiosos de Buenos Aires (1895-1985)*. Buenos Aires: Ediciones Búsqueda.

Casas, Verónica (2021). "¡Unidad de las trabajadoras!": las trabajadoras domésticas remuneradas argentinas entre las desigualdades estructurales y los efectos de la pandemia. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 11, 1-14.

Castel, Robert (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.

CEPAL (2019). La autonomía económica de las mujeres en escenarios económicos cambiantes. LC/CRM.14/3, Santiago: Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45032/S1900723_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y

CEPAL/OIT (2021). Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, No. 24. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46955/1/S2100277_es.pdf

Ceriani, Pablo; Courtis, Corina; Pacecca, María Inés; Asa, Pablo y Pautassi, Laura (2009). Migración y trabajo doméstico en Argentina: las precariedades en el marco global. En Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente* (pp. 147-190). Santiago de Chile: OIT.

CETyD (2021). Una recuperación con los varones adentro. Crisis del trabajo en casas particulares, crisis del empleo femenino, IDAES-UNSAM. <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2021/07/informe2.pdf>

Chaney, Elsa y García Castro, Mary (1989). *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia: Temple University Press.

Consejo nacional del empleo, la productividad y el salario mínimo, vital y móvil (24 agosto de 2022). Resolución 11/2022. RESOL-2022-11-APN-CNEPYSMVYM#MT.

Córdoba 24 (2020). Empleadas domésticas reclaman por un protocolo de bioseguridad. Córdoba. https://www.cba24n.com.ar/sociedad/empleadas-domesticas-reclaman-por-un-protocolo-de-bioseguridad_a5ef512760332566edc4e8496.

Courtis, Corina y Pavecchia, María Inés (2010). Género y trayectoria migratoria: mujeres migrantes y trabajo doméstico en el Área Metropolitana de Buenos Aires. *Papeles de Población*, 16(63), 155-185.

Cutuli, Romina y Pérez, Inés (2011). Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas. Mar del Plata, 2010-2011 [2° Premio Concurso Bialeto Massé: El estado de la clase trabajadora en la provincia de Buenos Aires]. Ministerio de Trabajo, Gobierno de la Provincia de Buenos Aires.

Cutuli, Romina (2012). Medir es conocer. Economía feminista y cuantificación del trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 5(9), 23-41.

Cutuli, Romina (2018). Representatividad y desigualdades interseccionales. Un análisis del debate legislativo del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Argentina, 2013. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 2(4), 1-27.

Cutuli, Romina (2022). Políticas de ampliación de la seguridad social en el siglo XXI. Alcances y limitaciones de la inclusión en el régimen de casas particulares en Argentina. En Chávez Molina, Eduardo y Carpenter, Sergio (eds.), *Empleo y previsión social. Problemáticas en Argentina y en el mundo* (pp. 147-165). Buenos Aires: CLACSO.

DNEIG (2021). Registradas. Más empleo y más derechos para trabajadoras de casas particulares. Ministerio de Economía/Secretaría de Política Económica/Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/11/registradas_-_mas_empleo_y_mas_derechos_para_tcp_ok.pdf

Encuesta de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud [ECETSS] (2020). Informe sectorial Casas Particulares. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ecetss_informe_de_resultados_o.pdf

Erhel, Christine y Guergoat-Larivière, Mathilde (2013). Labor market regimes, family policies, and women's behavior in the EU. *Feminist Economics*, 19(4), 76-109.

Esping Andersen, Gosta (2003). *Los fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Buenos Aires: Ariel.

Esping-Andersen, Gosta (1993). *Los tres mundos del Estado de Bienestar*. Valencia: Alfonso el Magnánimo.

Esquivel, Valeria y Pereyra, Francisca (2018). Care workers in Argentina. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 27(4), 462-482.

Filet-Abreu, Julia (1980). Paid Domestic Service in Brazil. *Latin American Perspectives*, 7(1), 35-63.

FITH (2020). Fuertes y unidas enfrentando la pandemia. Impacto del COVID-19 en las trabajadoras del hogar América Latina. Resultados de la Encuesta Regional de la Federación Internacional de Trabajadores

del Hogar. https://idwfed.org/es/recursos/fuertes-y-unidas-enfrentando-la-pandemia-resultados-de-la-encuesta-regional-sobre-el-impacto-del-covid-19-en-las-trabajadoras-del-hogar/@@display-file/attachment_1

Goldsmith, Mary (2013). Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar. *Revista de Estudios Sociales*, (45), 233-246.

Gorban, Débora (2012). Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad. *Revista española de investigaciones sociológicas (REIS)*, 140(1), 29-48.

Gorbán, Débora y Tizziani, Ania (2018). ¿Cada una en su lugar? Trabajo, género y clase en el servicio doméstico. Buenos Aires: Biblos.

Gorz, André (1995). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.

Hochschild, Arlie (1989). *The second shift*. New York: Avon Books.

Hochschild, Arlie (2008). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Buenos Aires: Katz.

INDEC (2022a). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021. Resultados definitivos. Buenos Aires. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf

INDEC (2022b). Trabajo e ingresos. Evolución de la distribución del ingreso (EPH). Buenos Aires. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ingresos_2trim22BF474C3CB1.pdf

Jelin, Elizabeth (1977). Migration and Labor Force Participation in Latin America: The Domestic Servants in the Cities. *Signs*, 3(1), 129-141.

Lastra, Facundo (2020). Diferenciación y estratificación en el trabajo doméstico remunerado en Argentina (2003-2015). *Revista de Economía Crítica*, 30, 1-21.

Lautier, Bruno (2003). Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño. *Revista mexicana de sociología*, 65(4), 789-814.

Lerussi, Romina (2014). *La retórica de la domesticidad: Política feminista, derecho y empleo doméstico en la Argentina*. La Plata: EDULP.

López, Magdalena y Loza, Jorgelina (2019). El trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Luchas laborales y simbólicas de trabajadoras invisibilizadas. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 83, 121-137.

Maguid, Alicia (2011). Migrantes sudamericanos y mercado de trabajo. En OIT/Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *La inmigración laboral de sudamericanos en la Argentina* (pp. 109-130). Buenos Aires.

Maruani, Margaret; Rogerat, Chantal y Torns, Teresa (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria Editorial.

Monticelly, Thays (2020). *El caso de Brasil. Estudio sobre el Convenio 189, la Recomendación 201 y la Ley Complementaria 150/15*. Porto Alegre: Themis. <http://themis.org.br/wp-content/uploads/2020/07/EL-CASO-DE-BRASIL-ESTUDIO-SOBRE-EL-CONVENIO-189-LA-RECOMENDACION-201-Y-LA-LEY-COMPLEMENTARIA.pdf>

MTEySS (2020). Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares. Resultados de la [ECETSS] 2018. https://www.trabajo.gov.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_casas-particulares.pdf

O'Connor, Julia; Orloff, Ann y Shaver, Sheila (1999). *States, markets, families: Gender, liberalism and social policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.

OIT (2011). Convenio sobre condiciones de trabajadoras y trabajadores domésticos. Ginebra. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

OIT (2021). Convenio 189. Ratificaciones por país. Ginebra. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300_P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

OIT (2021). El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189. Lima.

Orloff, Ann (1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states. *American sociological review*, 58(3), 303-328.

Pautassi, Laura; Faur, Eleonor y Gherardi, Natalia (2005). Legislación laboral y género en América Latina: Avances y omisiones. En Arriagada, Irma (ed.), *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales* (pp. 111-129). Santiago de Chile: CEPAL.

Pereyra, Francisca y Tizziani, Ania (2014). Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, 23, 5-25.

Pereyra, Francisca (2013). El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras. *Revista de Estudios Sociales*, 45, 54-66.

Pereyra, Francisca (2017). *Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes*. Buenos Aires: OIT.

Pérez, Inés (2013). Entre las normas y sus usos. Servicio doméstico, trabajo, intimidad y justicia en el Consejo de Trabajo Doméstico (Buenos Aires, 1956-1962). *Nuevo Mundo, Mundos Nuevos*, 1-17.

Pérez, Inés y Garazi, Débora (2014). Mucamas y domésticas – trabajo femenino, justicia y desigualdad (Mar del Plata, Argentina, 1956-1974). *Cadernos Pagu*, 42, 313-340.

Pérez, Inés; Romina Cutuli y Débora Garazi (2018). *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX*. Mar del Plata: Eudem.

Poblete, Lorena (2021a). Decent Work for Domestic Workers in Argentina. Institutional Innovations within the same Framework. *Journal of Labor and Society*, 24, 187-213.

Poblete, Lorena (2021b). Innovaciones regulatorias del trabajo doméstico durante la pandemia en Argentina, Chile, Colombia y Paraguay. *Revista de Sociología*, 36(2), 34-49.

Poblete, Lorena (26-29 de mayo de 2021c). ¿Cuán esenciales? La regulación del trabajo doméstico en América Latina durante la pandemia COVID-19 [ponencia]. *Congreso de la Latin American Studies Association*. Vancouver, Canadá.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades (2021). Programa Registradas <https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-registradas>

Razavi, Shahra (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.

Saffioti, Helehieth (1979). *Emprego doméstico e capitalismo*. Río de Janeiro: Avenir Editora.

Sainsbury, Diane (ed.) (1999). *Gender and welfare state regimes*. New York: Oxford University Press.

Sanchís, Nora y Rodríguez Enríquez, Corina (coords.) (2010). *Cadenas globales de cuidados: el papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina*. Buenos Aires: ONU-Mujeres.

Superintendencia de Riesgos de Trabajo [SRT] (2022). Informe anual sobre la situación de migrantes internacionales en el sistema de riesgos de trabajo. Buenos Aires. https://www.srt.gob.ar/estadisticas/tem_situacion_migrantes.php

Steedman, Carolyn (2009). *Labours lost: domestic service and the making of modern England*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tizziani, Ania (2013). El Estatuto de servicio doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en Argentina. *Nuevo Mundo, Nuevos Mundos*, 1-17.

Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: OIT.

Wainerman, Catalina (2005). *La vida cotidiana de las nuevas familias ¿Una revolución estancada?* Buenos Aires: Lumiere.

Wlosko, Miriam; Casas, Verónica y Palermo, Hernán (2020). Encuesta a trabajadoras/es de casas particulares y su situación laboral en el contexto de aislamiento por la pandemia de COVID-19 en la Argentina. CEIL CONICET/UNLa. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/05/INFORME-PRELIMINAR-ENCUESTA-TCP-difusion1.pdf>

Anexos

Anexo 1. Comparación normativa entre el Decreto-Ley 326/1956 y la Ley nº 26.844

Este cuadro permite identificar los derechos que han sido reconocidos a partir de la sanción de la nueva ley en 2013 (26.844), en comparación con la regulación precedente (Decreto-Ley 326/56). También permite comparar el nivel de protección actual previsto en la normativa para el sector de casas particulares en relación con el conjunto del sector privado (Ley de Contrato de Trabajo, 20.744).

En verde se señalan los derechos que fueron homologados con el régimen laboral general, en amarillo los que implicaron un avance respecto del régimen anterior, pero con diferencias persistentes en relación con el régimen laboral general, y en rojo los que sostienen en una situación discriminatoria.

Aspecto regulado	Régimen anterior Decreto-Ley 326/56	Régimen especial actual Ley nº 26.844	Régimen general para el conjunto de los trabajadores del sector privado Ley nº 20.744
Mínimos horarios para la cobertura	Cuatro días a la semana o dieciséis horas semanales. Mínimo de treinta días de relación laboral.	Incluye a todas las relaciones laborales desde una hora semanal en adelante.	No se establecen, rige en todas las relaciones laborales de tiempo completo o parcial.
Jornada Laboral con retiro	Personal con retiro: Sin límite establecido; descanso semanal de veinticuatro horas divisible en dos mitades.	Personal con retiro: Ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, mientras no acumulen más de nueve horas diarias. Descanso semanal de treinta y cinco horas corridas. Pausa mínima de doce horas entre una y otra jornada laboral.	Ocho horas o cuarenta y ocho horas semanales desde Ley nº 11.544 (1929).
Jornada laboral sin retiro	Reposo nocturno de nueve horas y reposo diario de tres horas; jornada laboral diaria doce horas; descanso de veinticuatro horas semanales más una hora para asistir a culto religioso.	Reposo nocturno de nueve horas y reposo diario de tres horas; jornada laboral diaria doce horas. Descanso semanal de treinta y cinco horas corridas.	

Aspecto regulado	Régimen anterior Decreto-Ley 326/56	Régimen especial actual Ley nº 26.844	Régimen general para el conjunto de los trabajadores del sector privado Ley nº 20.744
Trabajo de menores de edad	Modificado desde 2008 por Ley nº 26.390 Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente. Prohíbe contratación de menores de 16 años. Jornada de adolescentes de 16 y 17 años en treinta y seis horas semanales y no más de siete horas diarias. Las autoridades locales de aplicación podrán extender hasta cuarenta y ocho horas.	Prohibición de contratación menores de 16 años. Jornada de adolescentes de 16 y 17 años treinta y seis horas semanales/seis horas diarias, sin excepción. Compromiso de terminalidad educativa obligatoria bajo responsabilidad del empleador para trabajadores que no la completaron (obligatoriedad variable por jurisdicción).	Modificado desde 2008 por Ley nº 26.390 Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente. Prohíbe contratación de menores de 16 años. Jornada de adolescentes de 16 y 17 años en treinta y seis horas semanales y no más de siete horas diarias. Las autoridades locales de aplicación podrán extender hasta cuarenta y ocho horas. Contratación en establecimientos familiares adolescentes de 14 y 15 años tres horas diarias/quince horas semanales.
Período de prueba (habilitación a disolución del contrato sin causa)	El contrato se considera permanente a partir de los noventa días. No se considera a las relaciones laborales inferiores a treinta días.	El contrato se entiende celebrado a prueba durante los primeros quince días para el personal sin retiro, durante los primeros treinta días para el personal con retiro y por no más de tres meses para el personal por horas/discontinuo.	El contrato se entiende celebrado a prueba durante los primeros tres meses siempre que se haya efectuado la registración laboral.
Contratación y parentesco	No se considera la contratación de personas emparentadas con el empleador.	No se considera la contratación de personas emparentadas con el empleador.	No se prohíbe la contratación de personas emparentadas con el empleador.
Protección al cuidado	No contempla.	Noventa días licencia por maternidad. Dos días por nacimiento de hijo. Protección al despido presunción maternidad/matrimonio	Noventa días licencia por maternidad. Dos días por nacimiento de hijo. Protección al despido presunción maternidad/matrimonio Descanso de dos horas diarias por lactancia. Excedencia no remunerada de tres a seis meses. Opción a 25 % de indemnización al finalizar la licencia por maternidad
Vacaciones	Diez días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador fuera superior a un año y no exceda de cinco años. Quince días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a cinco años y no exceda de diez. Veinte días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a diez años.	a) Catorce días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis meses y no exceda de cinco años. b) Veintiún días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco años y no exceda de diez años. c) Veintiocho días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez años y no exceda de veinte años. d) Treinta y cinco días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a veinte años.	a) De catorce días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco años. b) De veintiún días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco años no exceda de diez. c) De veintiocho días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez años no exceda de veinte. d) De treinta y cinco días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte años.

Aspecto regulado	Régimen anterior Decreto-Ley 326/56	Régimen especial actual Ley n° 26.844	Régimen general para el conjunto de los trabajadores del sector privado Ley n° 20.744
Régimen de licencias	Treinta días solo para personal sin retiro con gastos médicos a cargo del empleador.	<p>a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos días corridos.</p> <p>b) Por maternidad conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley.</p> <p>c) Por matrimonio, diez días corridos.</p> <p>d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres días corridos.</p> <p>e) Por fallecimiento de hermano, un día.</p> <p>f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.</p> <p>Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.</p>	<p>a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos días corridos.</p> <p>b) Por maternidad conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley.</p> <p>c) Por matrimonio, diez días corridos.</p> <p>d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres días corridos.</p> <p>e) Por fallecimiento de hermano, un día.</p> <p>f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.</p>
Despido sin causa/Indemnizaciones	Medio mes de sueldo por año de antigüedad.	Un año de sueldo por año de antigüedad.	Un año de sueldo por año de antigüedad.

Anexo 2. Siglas utilizadas

- AFH** Asignación Familiar por Hijo
- AFIP** Administración Federal de Ingresos Públicos
- AMBA** Área Metropolitana de Buenos Aires
- ANSES** Administración Nacional de la Seguridad Social
- ASC** Asignación Compensatoria del Salario
- ASPO** Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio
- ATACP** Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares-Rosario
- ATP** Asistencia al Trabajo y la Producción
- AUH** Asignación Universal por Hijo

CETYD	Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo
CNTCP	Comisión Nacional de Trabajo para el Personal de Casas Particulares
DISPO	Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio
DNEIG	Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género
ECETSS	Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad
EMTRACAP	Asociación Civil Empleadores de Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares
ENGHo	Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares
ENUT	Encuesta Nacional de Usos del Tiempo
EPH	Encuesta Permanente de Hogares
FITH	Federación Internacional de Trabajadores del Hogar
IFE	Ingreso Familiar de Emergencia
INDEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SACRA	Sindicato de Amas de Casas de la República Argentina
SI.PE.	Sindicato del Personal de Servicio Doméstico de Río Negro
SE.DO	
SINPECAF	Sindicato del Personal de Casas de Familia-Córdoba
SIPA	Sistema Integrado Previsional Argentino
SRT	Secretaría de Riesgos de Trabajo
UPACP	Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares
UTDA	Unión de Trabajadores Domésticos y Afines

Notas

- 1 Los países de la región que aún no lo ratificaron son Venezuela, Guatemala, Honduras, El Salvador, Belice, Barbados y Trinidad y Tobago.
- 2 La periodización entre pandemia y pospandemia responde a la distinción entre el proceso iniciado en marzo de 2020 con medidas sanitarias restrictivas y de gran impacto económico y la gradual apertura de actividades económicas. No es posible establecer una única periodización a nivel nacional, dada la heterogeneidad de situaciones sanitarias y medidas dictadas por la autoridad de aplicación en cada caso. A modo de referencia y por alto porcentaje de trabajadoras que nuclea, cabe mencionar que fue a partir de diciembre de 2020 en que las trabajadoras de todas las categorías de casas particulares estuvieron autorizadas al uso del transporte público con fines laborales. A partir de ello, podemos pensar en el proceso de “pospandemia” para el sector, ya que en la agenda pública ingresará como preocupación la pérdida de puestos de trabajo y, más tardíamente, el diseño de políticas de reactivación focalizadas.
- 3 El impuesto a las ganancias constituye una obligación tributaria sobre los ingresos que incluye a asalariados a partir de un monto que se actualiza regularmente.
- 4 Son beneficios contributivos de la seguridad social aquellos accesibles en virtud de los aportes realizados en el marco de una actividad laboral registrada, ya sea en relación de dependencia o autónoma. La protección no contributiva es focalizada y procura incorporar derechos a poblaciones en condición de vulnerabilidad económica y que no acceden al trabajo registrado.
- 5 En Argentina las expresiones “con retiro” y “sin retiro” refieren a las relaciones laborales del sector según el hogar de residencia de las trabajadoras. Las relaciones “con retiro” son aquellas en que la trabajadora reside en su propio hogar y asiste al hogar de los empleadores a cumplir su función laboral. Si su lugar de residencia habitual es el hogar de los empleadores, la relación laboral es “sin retiro”.
- 6 Cabe advertir que, en las relaciones laborales no registradas, no sería preciso decir que las trabajadoras “no tienen derechos”, sino que esos derechos no se están respetando. Por lo tanto, existe como instancia reparadora la justicia laboral, en la que es posible demandar a los empleadores que hubieran incumplido las normativas. Tal es el caso de la protección frente a accidentes y enfermedades laborales, en el que es posible exigir la reparación económica solo a partir de 2014, cuando se reconoce el derecho para el sector.
- 7 Nota: el salario nominal se deflactó con una serie de IPC elaborada a partir del IPC INDEC (hasta 2006 y a partir de 2016) y del IPC CIFRA (desde 2007 hasta 2015). Ese dato se utiliza también para la estimación de la línea de pobreza.
- 8 La ley argentina establece 5 categorías para el personal de casas particulares: la primera es la de supervisora; la segunda, personal para tareas específicas; la tercera, caseros; la cuarta, asistencia y cuidado de personas; la quinta, personal para tareas generales. Todas las categorías pueden ser con o sin retiro, es decir, con la posibilidad de que la trabajadora resida o no en casa de sus empleadores. La escala salarial está construida a partir de estas categorías. Al registrarse una relación laboral, se debe

indicar la categoría de la trabajadora. Las más numerosas son la cuarta y la quinta categoría. Consultar: https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329

- 9 La categorización de funciones laborales que regula la actividad en el sector de casas particulares se divide en cinco categorías. Las que concentran la mayor parte de la actividad son la cuarta categoría, que nuclea a quienes realizan cuidado de personas, y la quinta categoría, en la que se incluyen tareas generales del hogar. Para una descripción de las categorías consultar: https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329
- 10 Así, por ejemplo, el protocolo para la Ciudad de Buenos Aires recomendó a los empleadores establecer horarios de entrada y salida para las trabajadoras en los momentos en que hubiera menor cantidad de personas presentes en el domicilio. Asimismo, solo se indicó cómo proceder ante un caso confirmado de COVID-19 en caso de que la afectada fuera la trabajadora. De igual manera, el protocolo para la provincia de Santa Fe señalaba la importancia de detectar los casos sospechosos de COVID-19 “previo al ingreso [de la trabajadora] a la vivienda o establecimiento”, sin contemplar la posibilidad de contagio de las trabajadoras en el lugar de trabajo. Solo las recomendaciones realizadas UPACP establecieron el derecho de las trabajadoras a negarse a prestar sus servicios sin perder el trabajo y/o el sueldo cuando sus empleadores presentaran síntomas compatibles con COVID-19.
- 11 Por ejemplo, hacia fines de junio del 2020 en la provincia de Córdoba, un grupo de trabajadoras de casas particulares denunció el incumplimiento del protocolo de bioseguridad vigente desde inicios de mes y, además, exigieron su participación en la definición de una nueva normativa acorde a sus intereses (Córdoba 24, 2020). Se trataba de trabajadoras autoconvocadas ante la falta de respuestas de UPACP. No obstante, sus reclamos no fueron tenidos en cuenta y en la provincia se mantuvo en vigencia el protocolo diseñado originalmente.
- 12 Consejo nacional del empleo, la productividad y el salario mínimo, vital y móvil, 2022.
- 13 <https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-registradas>
- 14 Ese monto se ha modificado desde la creación del programa: en septiembre de 2021, cuando se creó Registradas, era de \$175.000; en octubre de 2022, cuando se elaboró el presente informe, era de \$280.792.
- 15 El mayor número de inscripciones se registró entre noviembre de 2021 y enero de 2022, dentro del que se hicieron más de la mitad del total de las inscripciones al programa (9.257), aunque no es posible establecer si esto se condice con la correlación indicada por las funcionarias del ministerio.
- 16 Estos datos surgen de pedidos de acceso a la información pública tramitados ante el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y ante la Agencia Federal de Ingresos Públicos.
- 17 Estos datos surgen de pedidos de acceso a la información pública tramitados ante el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y ante la Agencia Federal de Ingresos Públicos.

Economía del cuidado

Estrategias de una asociación de mujeres firmantes de la paz frente a la política pública de reincorporación en Colombia

—
**Geraldi Leudo Zárate
y Margarita Rosa Losada Medina**

Introducción

A continuación, se presenta el proyecto de investigación desarrollado en el marco de la beca de investigación CLACSO y-ONU Mujeres: Cuidados y Políticas Públicas (2022), cuyo objetivo fue sistematizar y visibilizar la trayectoria, experiencia y estrategias de la asociación Mujeres por la paz con justicia social, Las Manuelitas, ubicada en la ciudad de Popayán (Cauca), Colombia. Esta asociación ha desarrollado múltiples alternativas de cuidado de los hijos e hijas de firmantes de paz de la antigua guerrilla Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia-Ejército del Pueblo (FARC-EP) en proceso de reincorporación y de mujeres con participación en la reincorporación.

Estas estrategias de cuidado han emergido por la necesidad de mujeres firmantes de paz, en su mayoría, de contar con el tiempo para su debido proceso de reincorporación social, económica y política, puesto que han sido las mujeres firmantes de la paz quienes han llevado la mayor carga asociada al cuidado de los hijos e hijas nacidos en el escenario de pos-conflicto armado, es decir, después de la firma de los acuerdos de paz en 2016 (ONU Mujeres, 2023). El caso específico de la política pública de reincorporación (CONPES, 2018) en Colombia es uno de los muchos en el mundo que poco considera la economía del cuidado. Esto conlleva

consecuencias que terminan siendo asumidas, principalmente, por las mujeres, a quienes se les adjudica esta responsabilidad por la condición de género (FARC, 2019).

Para dar respuesta al objetivo planteado, se adelantó una investigación de tipo cualitativa (González-Rey, 1996) con enfoque participativo (De Witt y Gianotten, 1988, p. 240) y con la sistematización de experiencias como método (Aguayo, 1992, p. 35). Como técnicas de recolección de información, se utilizaron las entrevistas semiestructuradas individuales y grupales (Díaz et al., 2013). Los estudios se realizaron por análisis de discurso (Potter y Wetherell, 1996), apoyándose de la construcción de grafos narrativos (Belalcázar, 2017), esta última como estrategia no solo analítica, sino también de visualización.

Los principales resultados del proyecto se presentan en tres niveles de análisis: 1. Línea pliegue de suceso asociación Mujeres por la paz con justicia social, Las Manuelitas, la cual permite conocer la trayectoria en despliegue de la asociación con especial énfasis en el programa de cuidados; 2. Redes de apoyo social de Las Manuelitas, que permiten identificar las redes sociales de apoyo, los vínculos fuertes y vínculos débiles; y 3. Percepción y perspectivas de las mujeres de Las Manuelitas frente a la política pública de reincorporación y, en específico, al tema de los cuidados de “los hijos e hijas de la paz”.

Planteamiento del problema

En Colombia han existido múltiples guerrillas, pero las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia-Ejército del Pueblo (FARC-EP), en particular, ha sido considerada la guerrilla más longeva de América Latina, con más de cincuenta años alzada en armas, desde 1964 y hasta 2016 con la firma de acuerdos de paz en el gobierno del Nobel de la Paz, el ex-presidente Juan Manuel Santos. En el nuevo escenario de posacuerdo se inició la implementación del programa de Desarme, Desmovilización y Reincorporación (DDR) para hombres y mujeres firmantes de la paz de las FARC-EP (Gobierno Nacional y FARC-EP, 2016).

Es importante, para situar el problema, ir un poco más atrás para entender la relación género-acuerdos DDR, debido a que de este último se desprende la política pública de reincorporación (CONPES, 2018), política que es específicamente el interés del presente proyecto.

En Colombia, a pesar de que diversas organizaciones feministas venían realizando recomendaciones para la inclusión de la perspectiva de género en los procesos de DDR desde 2006, el tema solo comenzó a materializarse dentro del Modelo de Atención Psicosocial para la Paz (MAPAZ) a partir de 2009 (Millard, 2010). Según Adriana Serrano, fue solo a partir del 2010 que la Alta Consejería comenzó a implementar formalmente un enfoque de género dirigido a mejorar la generación de ingresos de las mujeres desmovilizadas, promover relaciones no violentas de género y fortalecer sus capacidades de liderazgo y de participación política.

Para el 2013, los resultados no fueron visibles. Los principales obstáculos a los que se enfrentaban las mujeres para lograr trabajar formalmente (cuidado de los hijos, prohibición por parte de la pareja para trabajar, ofertas laborales inadecuadas y en actividades tradicionalmente femeninas) no disminuyeron (Serrano, 2013, en: Mora Barreto, 2018).

En 2014, la Agencia Colombiana de Reintegración (ACR) publicó el documento *Perspectiva de género en el proceso de reintegración*, en el que aclara que el género es un concepto que incluye tanto feminidades como masculinidades que están influenciadas por aspectos psicológicos, culturales, sociales y económicos que contribuyen y cambian la forma como se organiza la división del trabajo y los roles que cada individuo desempeña antes y después de la guerra. (Mora Barreto, 2018).

La atención institucional ha hecho esfuerzos para mejorar el enfoque de género. En el 2017, la ACR pasó a llamarse Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) con el fin de acatar las transformaciones que exigieron los acuerdos de paz entre el Gobierno y las FARC. Según la funcionaria de la ARN, en el año 2016 comenzó a implementar estrategias de enfoque de género, es decir, acciones encaminadas a superar las

barreras de género atendiendo las demandas de igualdad de género en todos los escenarios.

Es importante estudiar el caso colombiano considerando la perspectiva de género en el programa DDR, dado que Colombia es un referente para el mundo en cuanto a la participación de las mujeres, que se caracterizó por la pluralidad y por una mayor participación de estas en la creación de propuestas para la paz, en comparación a experiencias anteriores.

En concordancia con lo anterior, Marie Anderson de Frutos, embajadora de Suecia en Colombia, cuando se refirió al proceso de paz colombiano en 2016, expresó:

Es muy interesante para el mundo, porque es el primer proceso en el mundo donde hay mujeres plenipotenciarias en la mesa y donde las víctimas son el centro de la negociación. Por eso, sin duda, este proceso de paz va a ser un referente mundial (Noguera, 2016).

Sin embargo, y si bien Colombia es un referente, según Juanita Millán (única mujer del ejército que participó en la negociación y en el Mecanismo de Monitoreo y Verificación),

[l]os avances en la implementación de género son el resultado de la participación activa de los grupos de mujeres en los espacios para asegurar el cese del fuego, la implementación de la construcción de la política de reincorporación y el comité técnico de género (Ruiz, C. 2020).

En julio de 2018 se lanzó la política de reincorporación con un enfoque de género bastante amplio gracias a la participación activa de las mismas mujeres.

Sumado a lo anterior, según ONU Mujeres (2019), los avances del enfoque de género son insuficientes y van a un ritmo menor que los relacionados con la generalidad del acuerdo final para la paz y, según el informe de seguimiento al enfoque de género en la implementación del Acuerdo de Paz del instituto Kroc (2023), el 50 % de las disposiciones con enfoque de género son de mediano y largo plazo, lo que significa

que pueden tardar varios años en completarse. De acuerdo a este informe, de las 130 disposiciones con enfoque de género, solo el 12 % están completadas, un 52 % están en estado mínimo y un 18 % no han siquiera han iniciado.

Es importante continuar avanzando en lo que respecta al género. Las mujeres firmantes de la paz han tenido que enfrentar un reto adicional que está asociado al cuidado y que no se contempló de manera clara en la política CONPES 3931. A tres meses de la firma de los acuerdos de paz, en febrero de 2017 se calculaba que, al cabo de unos meses, nacerían alrededor de trescientos bebés de hombres y mujeres firmantes de la paz (Moreno, 2017). Cinco años después, en noviembre de 2021, habían nacido más de 3.500 “hijos de la paz”, como se conocerían luego, según datos de las FARC (Torrado, 2021).

En este nuevo escenario, según la ARN (2019), de las personas en proceso de reincorporación, el 26 % de las mujeres se dedican exclusivamente a labores del cuidado de “los hijos de la paz”, frente a una cifra que no supera el 3 % para los hombres.

En 2019, la ARN anunció la necesidad de insistir en estrategias para la inclusión de la economía del cuidado como eje relevante en el desarrollo y la promoción de la participación de las mujeres, pues, en la reincorporación económica, el empoderamiento económico de las mujeres firmantes de la paz no se limita solo a la generación de una fuente de ingresos, también está condicionada por las posibilidades de reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado que realizan las mujeres cotidianamente. La economía del cuidado busca “entender cómo se produce, distribuye y redistribuye el bienestar” (ONU Mujeres, 2012, p. 156).

A propósito de la reciente creación de la Comisión Intersectorial para la implementación de la Política Nacional de Cuidado en julio de 2022, se propone investigar, a partir de un caso significativo como el de Las Manuelitas, las diferentes estrategias que han propuesto las mujeres en proceso de reincorporación para suplir la necesidad de cuidado de “los

hijos de la paz” en el marco de la política pública de reincorporación de personas excombatientes.

Ubicación del problema en el contexto latinoamericano

A nivel global y a través del tiempo, las labores domésticas y de cuidado han estado atribuidas a la mujer, quien, de manera desigual en comparación con la población masculina, se ha hecho cargo del trabajo asociado al cuidado del hogar, debido a las relaciones jerárquicas construidas en el ámbito familiar, considerado “privado” (Espino, 2010; Escobar, 2017). Sin embargo, no es una situación que se dé solo en el propio hogar, sino, como lo menciona Escobar (2017), en América Latina; además, se debe lidiar con el tema de la migración de mujeres pobres hacia países desarrollados que, “en búsqueda de un mayor bienestar para sus propias familias, realizan las labores de cuidado para familias de dichos países con baja o nula protección social y bajos salarios” (Escobar, 2017, p. 22), teniendo que dejar a sus hijos a cargo principalmente de sus abuelas, atribuyendo nuevamente la responsabilidad del hogar a la mujer por medio de cuidados y labores que tienden a ser “invisibilizadas”, no reconocidas ni remuneradas, pero que resultan indispensables en la contribución a la reproducción del sistema económico (Espino, 2010).

La desigual repartición de la responsabilidad de cuidados en los hogares no solo es un problema “privado”, es decir, del hogar, sino que es un problema “público” debido a que las políticas públicas tienen vacíos que “no facilitan, sino que dificultan en la práctica el reparto equitativo de los cuidados entre hombres y mujeres” (Pazos, 2018, p. 72). Y desde el Estado, a pesar de declarar sobre intenciones de generar propuestas que posibiliten la equidad en la carga del cuidado entre los hombres y mujeres, “no adoptan las medidas que se han demostrado efectivas para la corresponsabilidad por parte de los hombres” (Pazos, 2018, p. 72). Es necesario que se generen políticas que puedan constituir “un eje de articulación entre hogar, Estado y mercado desde un enfoque de género y de derechos, para avanzar hacia una propuesta de reorganización social” (Espino, 2010), por lo que

la desigual carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que asumen primordialmente las mujeres en América Latina, en un contexto marcado por la ausencia de una cultura de corresponsabilidad entre los sexos y entre el Estado, las familias y el mercado, le impone a la población femenina de los países grandes barreras para su plena inclusión laboral y generación de ingresos para ejercer su autonomía económica (CEPAL, 2018, p. 131)

Esta problemática no solo involucra a la mujer excombatiente en proceso de reincorporación, sino también a la mujer en general y más aún a la mujer latinoamericana, quien se ha visto obligada, debido a las relaciones jerárquicas que se dan en el hogar y en la sociedad, a asumir el rol de cuidadoras en mayor medida que los hombres, como se visualiza en el contexto colombiano. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística en Colombia (DANE), las cifras describen la desigualdad entre hombres y mujeres en el trabajo no remunerado que siempre ha estado sobrecargado en la mujer y ha aumentado durante la pandemia por COVID-19. En la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), el DANE encontró que

[...] la carga de trabajo sobre mujeres en el período entre septiembre de 2020 y agosto de 2021 es casi 3 horas mayor que la de los hombres en promedio. Esta diferencia es casi una hora mayor a la encontrada para el período correspondiente de la ENUT 2016-2017 [...] y entre mayo y agosto de 2021 la mujer pasó 7 horas y 22 minutos de su día en actividades no remuneradas, por el contrario, el hombre le dedicó 3 horas y 1 minuto (DANE, 2021, p. 19 y 32).

Por lo cual, resulta indispensable promover desde lo público y lo privado una conciencia frente a las responsabilidades del cuidado para que estas puedan ser compartidas entre hombres y mujeres, ya que la carga desigual de las responsabilidades “limita el desarrollo de la mujer sus oportunidades educativas, laborales y les deja menos tiempo para el descanso, el ocio o la participación comunitaria, social o política” (ONU Mujeres, 2019, p. 7). Tal como está ocurriendo en la población de mujeres reincorporadas, quienes, debido al vacío de la política pública frente a la economía del cuidado, están dejando de lado su proceso respecto a la reincorporación económica, política y social.

Preguntas de investigación

- 1) ¿Cuál ha sido la trayectoria, construcción y consolidación de la asociación Las Manuelitas?
- 2) ¿Cómo ha sido el proceso de construcción redes de apoyo social de las mujeres de la asociación Las Manuelitas frente a la necesidad de cuidado de “los hijos de la paz”?
- 3) ¿Qué estrategias ha desarrollado la asociación Las Manuelitas en favor de su reincorporación social, política y económica frente a los desafíos de la política pública de reincorporación asociados al cuidado de los hijos de la paz?
- 4) ¿Cuál es la percepción de las mujeres de la asociación Las Manuelitas frente a la política pública de reincorporación y el abordaje de los cuidados en ella?

Referentes teóricos

A continuación, se presentará el marco de referencia desde el cual se enmarca el diseño del presente proyecto. Se abordarán en este apartado los conceptos: política pública de reincorporación (CONPES 3931), economía del cuidado y redes de apoyo social.

Política pública de reincorporación (CONPES 3931)

En la política del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES, 2018) para la reincorporación social y económica de firmantes de la paz de las FARC se contemplan dos áreas específicas de la reincorporación: reincorporación social y reincorporación económica.¹

La reincorporación social, según los acuerdos de paz, se garantizan por medio de planes o programas sociales que consisten, más específicamente, en la atención a los derechos de educación formal, educación para el trabajo y el desarrollo humano; derechos de vivienda; cultura,

recreación y deporte; protección y recuperación del medio ambiente; acompañamiento psicosocial; reunificación de núcleos familiares y medidas de protección y atención de hijos e hijas de integrantes de las FARC en proceso de reincorporación (Gobierno de Colombia y FARC, 2016).

La reincorporación económica consiste en otorgar una renta básica a los firmantes de la paz durante los primeros veinticuatro meses del proceso de reincorporación, por un valor mensual del 90 % del salario mínimo legal vigente, una asignación única de normalización por un valor de dos millones de pesos colombianos al momento de la terminación de los dos primeros años de reincorporación; pagos por concepto de salud y pensión durante los primeros veinticuatro meses para firmantes de la paz que no cuentan con seguridad social; y posibilidad de adquirir recursos de cooperación internacional y/o sector privado sin anular montos de renta básica (Gobierno de Colombia y FARC, 2016).

Por último, se reconoce importante abordar en el estudio la reincorporación política que, si bien no hace parte del CONPES 3931, si está en el acuerdo de paz.

La reincorporación política consiste en conceder a las FARC personería jurídica, financiamiento y asistencia técnica, apoyo en campañas electorales y acceso a medios y seguridad para la creación del partido político (Gobierno de Colombia y FARC, 2016). La reincorporación política y la creación del partido FARC (actualmente partido COMUNES) ha incluido la creación de diez curules por un período de ocho años. De las diez curules, dos han sido ocupadas por mujeres del partido, Victoria Sandino y Sandra Ramírez (FARC, 2019).

El CONPES 3931 incluye un enfoque territorial, de género y de derechos, donde el enfoque de género es definido como:

El reconocimiento de las mujeres como ciudadanas autónomas, sujetos de derechos (...) *atendiendo las condiciones sociales e institucionales que han impedido a las mujeres acceder a activos productivos y bienes públicos y sociales*. Este reconocimiento implica la adopción de medidas específicas en la planeación, ejecución y seguimiento a los planes y programas

contemplados en este Acuerdo (CONPES, 2018, p. 35; el resaltado es propio).

Dentro de las condiciones que han impedido a las mujeres acceder a activos productivos y bienes públicos y sociales, el CONPES reconoce la necesidad de promover “estrategias integrales para reducir las barreras de las mujeres relacionadas con las labores del cuidado” (p. 35) para permitir el acceso efectivo a los demás componentes de la reincorporación, a través de la Agencia de Reincorporación y Normalización. Y define “las labores de cuidado” según la Ley n° 1.413 de 2010,² artículo 2:

Economía del cuidado, hace referencia a las labores o trabajo en el hogar no remunerado, que tiene relación con el cuidado de otras personas del hogar o de la comunidad, el cuidado de la fuerza remunerada del hogar y el mantenimiento de la vivienda (p. 104).

A lo largo del documento CONPES 3931, aunque dispone de dieciocho medidas afirmativas de género, no se mencionará más la *economía del cuidado* ni se incluirán lineamientos claros para incorporarla dentro de los proyectos departamentales, locales o territoriales; tampoco fue incluida dentro de ninguna de las tres esferas de la reincorporación: política, social y económica.

Si bien la vía para la organización de las relaciones de género es determinada por política pública, no basta con la mera enunciación de “enfoque de género”, según Diane Sainsbury (1999) (citada en Pazos, 2018), sino con poner el foco en cómo el género se construye a través de las políticas públicas y proveer un marco regulatorio que moldee el comportamiento.

El cuidado y la economía del cuidado

La economía del cuidado tiene la ventaja de tomar varios de los significantes de lo que es la “economía” como un “espacio del mercado, de lo monetario y de la producción, allí donde se generan los ingresos y donde se dirimen las condiciones de vida de la población con el ‘cuidado’

desde lo íntimo, lo cruzado por los afectos, lo cotidiano” (Esquivel, 2011, p. 9). Por esta razón, asociar la idea de cuidado a la economía implica enfatizar aquellos elementos del cuidado que producen o contribuyen a producir valor económico.

Los recorridos en América Latina han hecho un fuerte hincapié en el cuidado como uno de los elementos centrales de una economía alternativa y feminista, pero también como un componente clave del bienestar social (Batthyány, 2020). Es por esto que la economía del cuidado, a partir de la economía feminista, “busca superar las bases androcéntricas y patriarcales de la construcción del conocimiento científico, instaurado como ciencia normal en Occidente, y constituirse como posibilidad para lograr sociedades más amigables con el bienestar humano” (Ferro, 2019, p. 111), a través de la visibilización del rol sobre los trabajos de cuidado en las dinámicas económicas y su implicación en la vida de la mujer.

Según Rodríguez (2015), la economía feminista tiene como preocupación central la cuestión distributiva y en particular se concentra en reconocer, identificar, analizar y proponer cómo modificar la desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica. Teniendo en cuenta que el trabajo de cuidado (situado desde el trabajo de cuidado no remunerado que se realiza en lo privado, en el hogar) “cumple una función esencial en las economías capitalistas: la reproducción de la fuerza de trabajo” (Rodríguez, 2015, p. 36).

Tal como se vio en el planteamiento del problema, la mayor carga de cuidado y crianza de los hijos e hijas de firmantes de la paz la llevan las mujeres. La economía feminista permite entonces reconocer, primeramente, que la falta de la inclusión de la economía del cuidado en políticas públicas dificulta espacios de participación para la mujer en diferentes escenarios.

Red de apoyo social

Las redes de apoyo social son entendidas como toda relación significativa que pueda establecer el individuo en cada uno de los espacios en los que se desenvuelve (Suárez, 1999). Estas no implican una conexión entre las personas que la conforman, solo basta con la existencia de una relación entre los miembros. A su vez, Delgado y Marmolejo (2020) plantean que las redes de apoyo social son un conjunto de relaciones por medio de las cuales, en la cotidianeidad las personas pueden encontrar cuidado, afecto, solidaridad, protección y ayudas instrumentales. Construyendo de esta manera

[r]elaciones reales y virtuales significativas para un individuo, un grupo, una comunidad, una entidad, una institución o la sociedad en su conjunto [...] la red social se activa a partir de relaciones significativas para cada miembro de la misma, significado que es distinto para cada uno de ellos, pero que orienta el sentido de la vinculación individual y global (Suárez, 1999, pp. 21-22).

Esto posibilita el intercambio social entre diferentes sujetos y grupos sociales frente a la potenciación de los propios recursos individuales y comunitarios, por lo que la red de apoyo social está “asociada a la salud y bienestar de los individuos, siendo un factor fundamental para el proceso de adaptación a situaciones de estrés y susceptibilidad a trastornos físicos y emocionales” (Siqueira y Dell’Aglío, 2010, p. 408). Por esta razón, resulta necesario tener en cuenta un conjunto de características únicas y particulares como la “necesidad, cantidad y calidad de los vínculos que conforman esa específica red y de los productos afectivos, emocionales, económicos, políticos y culturales que obtiene cada integrante de la red al hacer uso de los recursos que esta proporciona” (Suárez, 1999, p. 23).

Debido a que las redes de apoyo social están en constante proceso de construcción y reconstrucción, se ha considerado importante poder reconocer la fuerza de los vínculos-lazos desde los planteamientos de Granovetter (1973), quien menciona que existen vínculos-lazos fuertes, débiles o ausentes que están conformados por “una combinación de la cantidad de tiempo, de la intensidad emocional, de la intimidad y de

los servicios recíprocos que caracterizan al lazo” (p. 1361). En ello, los vínculos débiles funcionan como puente y facilitan la construcción de relaciones con más personas, por lo que resultan efectivos para la cohesión social y permiten el movimiento constante de la propia red social, influyendo de manera individual y comunitaria en las personas.

Objetivos

Objetivo general

Sistematizar y visibilizar la trayectoria, experiencia y estrategias que ha desarrollado la asociación de mujeres Las Manuelitas como alternativas para el cuidado de los “hijos de la paz” frente a su proceso de reincorporación social, política y económica en el marco de la política pública de reincorporación CONPES 3931 de 2018.

Objetivos específicos

- 1) Conocer la experiencia de Las Manuelitas y los principales desafíos que han incidido en su proceso de reincorporación social, económica y política en el marco de la economía del cuidado y la política pública de reincorporación.
- 2) Conocer y describir las redes de apoyo social de Las Manuelitas frente a la necesidad de cuidado de “los hijos de la paz”.
- 3) Describir las estrategias que han desarrollado Las Manuelitas frente a la necesidad del cuidado de los “hijos de la paz” en pro de dar continuidad a su proceso de reincorporación social, económica y política.
- 4) Conocer la percepción de las mujeres de Las Manuelitas frente a la política pública de reincorporación y el abordaje del tema del cuidado en esta.

Método

Se propone una investigación de tipo cualitativa (González-Rey, 1996), utilizando un enfoque participativo mediante el cual “se busca la plena participación de la comunidad en el análisis de su propia realidad, con el objeto de promover la participación social para el beneficio de los participantes de la investigación” (De Witt y Gianotten, 1988, p. 240). Como método, se utilizó la sistematización de experiencias, en beneficio de la “reflexión colectiva que va más allá de los problemas inmediatos [...] posibilita revitalizar las prácticas, acumular conocimientos para actuar atingentemente y comunicar la experiencia para que ella ocupe un espacio histórico y social” (Aguayo, 1992, p. 35).

Unidad de análisis

Se trabajó con la asociación de Mujeres por la paz con justicia social, Las Manuelitas, una asociación sin ánimo de lucro ubicada en la ciudad de Popayán, Cauca, Colombia. Fue fundada en el año 2017 y constituida legalmente en el año 2021. La asociación está integrada por treinta y dos participantes entre los 25 y 49 años, quienes, en su mayoría, son mujeres en proceso de reincorporación, de las cuales veintiséis son mujeres (once firmantes) y seis hombres (cuatro firmantes). Participan igualmente mujeres esposas o compañeras de exintegrantes de las FARC-EP que han sido asesinados y mujeres de la comunidad en general. Las Manuelitas cuenta con un programa comunitario de cuidados y buen vivir para la primera infancia y niñez llamado La Trochita Creativa y del cual han sido beneficiarios alrededor de cuarenta niños y niñas.

Se realizaron cinco encuentros con Las Manuelitas, tres con quien lidera la asociación y dos encuentros con las seis integrantes del equipo de cuidados en la asociación. Para efectos de salvaguardar su identidad, se han nombrado aquí, de acuerdo con su aparición en la narrativa colectiva de las entrevistas grupales, asignando un número de la siguiente manera:

Participante 1: cofundadora y líder de la asociación, mujer de entre 25 y 30 años, estudiante universitaria; participante 2: mujer de entre 25 y 30 años de edad, estudiante universitaria, participante 3: mujer madre esposa de un firmante de la paz, entre los 35 y 40 años; participante 4: mujer madre esposa de un firmante de la paz, edad entre los 35 y 40 años; participante 5: mujer madre firmante de la paz, entre los 35 y 40 años de edad; participante 6: mujer entre los 25 y 30 años, estudiante universitaria; participante 7: mujer madre firmante de la paz, entre los 35 y 40 años.

Los relatos de las participantes, de quienes mantenemos anónima su identidad, permiten ver cómo van apareciendo, en una polifonía de voces, los relatos asociados a cada punto analizado en este estudio.

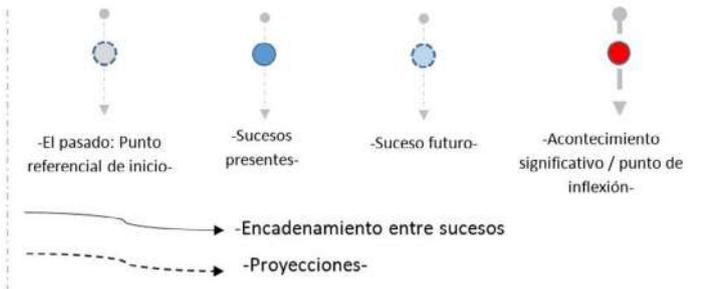
Estrategia analítica

Se realizó un análisis de tipo discursivo, el cual “no consiste sólo en el estudio de las funciones del lenguaje, sino en revelarlas a través del análisis de su variabilidad” (Potter y Wetherell, 1996, p. 65). A su vez, se realizó un análisis de redes sociales (Suárez, 1999; Granovetter, 1973) para la construcción de grafos narrativos (Belalcázar, 2020) como estrategia de visualización, los cuales tiene como principio la interacción como una situación de despliegue desde dos dimensiones fundamentales: los espacios sociales y los despliegues del yo (mismidad-otredad). Lo que, según Deleuze (1989), es la continuación o la extensión de un acto, una condición en la manifestación de estos; el despliegue deviene del resultado del acto, que se expresa, precisamente, en relación con actos anteriores y futuros.

Por esta razón, el grafo narrativo no es estático, sino que se desplaza narrativamente por medio de sucesos que se pliegan entre sí. Reconociendo: “la singularidad de hechos y sucesos, destacando entre ellos sucesos significativos, igualmente la posibilidad de identificar agrupamientos de sucesos que podrían ser englobados dentro de un suceso significativo y que llamaríamos sub-momentos” (Belalcázar, 2020, p. 166). A continuación,

se presentarán las tres dimensiones que conforman el grafo narrativo con cada uno de sus códigos, primero, están los códigos temporalidades para la línea pliegue de suceso (Figura 1), en segundo nivel, los espacios desplegados (Figura 2) y por último la red de actores (Figura 3).

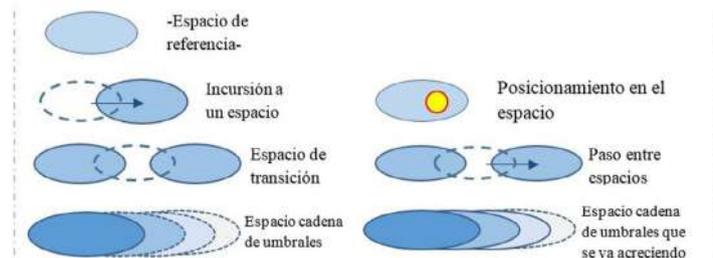
Figura 1. Códigos temporalidades para la línea pliegue de suceso



Fuente: Belalcázar (2020).

Después de reconocer los momentos significativos a través de los códigos de temporalidades para la línea de suceso, se requiere identificar los espacios desplegados (Figura 2), los cuales representan el despliegue del campo relacional, en el posicionamiento y desplazamiento de los sujetos (Belalcázar, 2020).

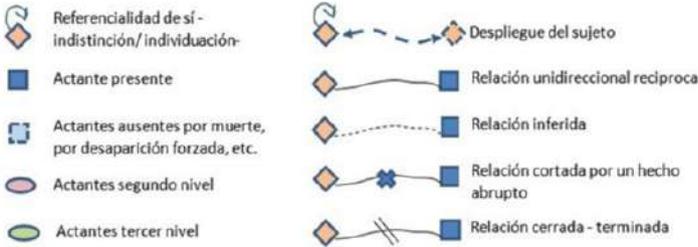
Figura 2. Códigos espacialidades para la red de actores y espacios



Fuente: Belalcázar (2020).

Por último, la dimensión red de actores permite reconocer los actores que son nombrados y nominados en la traza narrativa (dimensiones anteriores), los vínculos y conexiones con los sujetos, grupos e instituciones (Belalcázar, 2020). Tomando los planteamientos de Granovetter (1973) sobre la fuerza de los vínculos-lazos, menciona que existen vínculos-lazos fuertes, débiles o ausentes que están conformados por “una combinación de la cantidad de tiempo, de la intensidad emocional, de la intimidad y de los servicios recíprocos que caracterizan al lazo” (p. 1361).

Figura 3. Códigos de actores o agentes



Fuente: Adaptado de Belalcázar (2020).

Resultados

A continuación, se presentarán los resultados y análisis de la información, los cuales fueron organizados en tres niveles que permiten sistematizar y visibilizar la experiencia de Las Manuelitas, abordando los objetivos específicos propuestos, los cuales van desde conocer la experiencia, los principales desafíos, las estrategias, las redes de apoyo social y su percepción y prospectivas, todo en relación al proceso de reincorporación, hasta la política pública de reincorporación y los cuidados de los hijos e hijas de la paz.

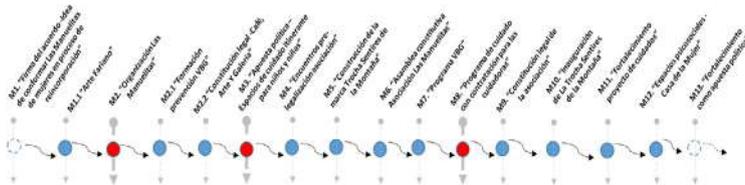
El primer nivel de análisis permitirá evidenciar, a través de la construcción de una línea pliegue de suceso, la situación en despliegue de la Las Manuelitas. El segundo nivel abordará las redes de apoyo social por medio de la construcción de un grafo narrativo, el cual permite visualizar la red en tres niveles de relación. Y el tercer nivel da cuenta de la

percepción de las mujeres de la asociación participantes y prospectivas (aportes) frente a la política pública de reincorporación y, en específico, al tema de los cuidados de los hijos e hijas de firmantes de la paz.

Experiencia, desafíos y estrategias

Con el interés de conocer la experiencia, desafíos y estrategias que ha desarrollado la asociación de Mujeres por la paz con justicia social Las Manuelitas en su proceso de reincorporación social, política y económica, se realizó una línea pliegue de suceso (Belalcázar, 2017). Se reconocen trece momentos significativos (figura 4) en el transitar de la asociación y la forma como ha impactado desde su propia experiencia el proceso de reincorporación, haciendo énfasis en la necesidad del cuidado de los hijos e hijas de la paz.

Figura 4. Línea pliegue de suceso: momentos significativos para la construcción y consolidación de la asociación de Mujeres por la paz con justicia social, Las Manuelitas



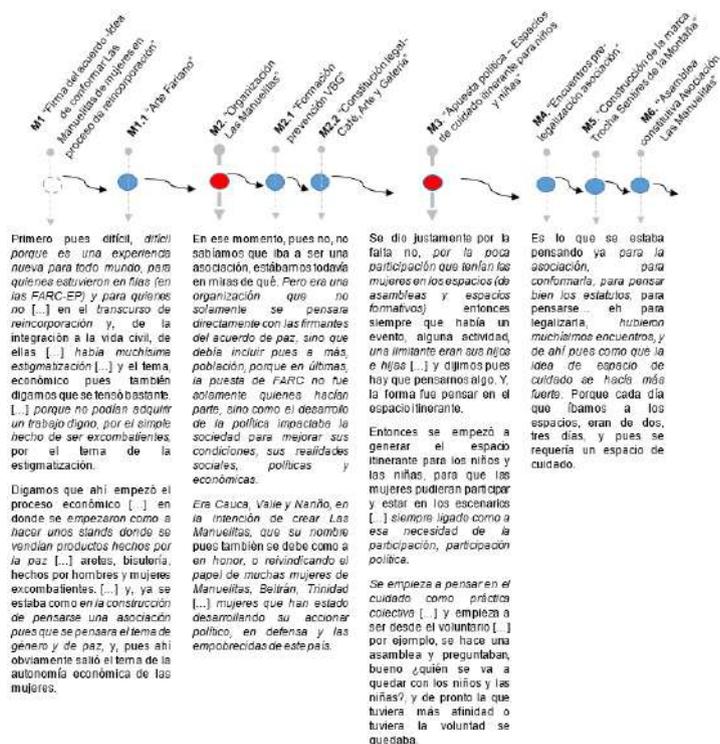
Fuente: Elaboración propia.

Estos momentos permiten reconocer el proceso de construcción y consolidación de Las Manuelitas, desde la firma del acuerdo de paz entre el Estado colombiano y la antigua guerrilla de las FARC-EP, hasta el hoy (2022) y su proyección como asociación. A partir de allí, se lograron reconocer las apuestas económicas, sociales y políticas que han desarrollado a través del tiempo, siendo el tema del cuidado una de sus iniciativas y apuestas más significativas debido a que ha sido transversal

y ha buscado apoyar y posibilitar los diferentes procesos que se están llevando a cabo en la reincorporación de los y las firmantes de la paz.

A continuación, se presentará la línea de pliegue de suceso en cuatro partes, lo que permite sistematizar la experiencia de la asociación y reconocer a través de su narrativa la situación en despliegue. La primera parte abarca desde el momento uno, M1. “Firma del acuerdo de paz - Idea de conformar Las Manuelitas de mujeres en proceso de reincorporación”, hasta el momento seis, M6. “Asamblea constitutiva Asociación Las Manuelitas”.

Figura 5. Primera parte: Línea pliegue de suceso, construcción de la asociación de Mujeres por la paz con justicia social, Las Manuelitas



Fuente: Elaboración propia

Esta primera parte de la línea pliegue de suceso traza el inicio del proceso de reincorporación a la vida civil de los y las firmantes de la paz, para lo cual la participante 3 (comunicación personal) menciona “primero pues difícil, difícil porque es una experiencia nueva para todo mundo, es decir, para quienes estuvieron en filas (FARC-EP) y para quienes no. Entonces es como un volver a empezar”. Se debía reconocer el proceso de abandono de armas y la reincorporación a la vida civil como uno de los principales desafíos y retos de los y las exguerrilleros de las FARC-EP, debido a que les implicaba aprender nuevas formas por fuera de la lucha armada, además de reincorporarse social, económica y políticamente.

En este proceso, desde la experiencia de Las Manuelitas, el tema de la estigmatización y la falta de oportunidades a nivel económico y social dificultó su incorporación a diferentes espacios y escenarios. Tal como lo menciona la participante 6 (comunicación personal), “en el transcurso de la reincorporación y de la integración a la vida civil [...] había muchísima estigmatización [...] no podían adquirir u obtener un trabajo digno, por el simple hecho de ser excombatientes”. Esto las llevó a pensarse en diferentes iniciativas para hacer frente al proceso de reincorporación económica principalmente y allí es donde surge Arte Fariano, una estrategia económica donde comenzaron a trabajar hombres y mujeres firmantes de la paz junto con personas de la comunidad.

Este trabajo conjunto posibilitó el inicio de lo que sería Las Manuelitas, ya que se empezaron a proyectar como una organización que, además de pensarse en la reincorporación económica, también debía incluir la reincorporación social y política y a las personas de la sociedad y las comunidades, ya que “la apuesta de FARC no fue solamente quiénes hacían parte, sino cómo el desarrollo de la política impactaba la sociedad para mejorar sus condiciones, sus realidades sociales, políticas y económicas” (Participante 1, comunicación personal).

Es así como surgió Las Manuelitas desde la iniciativa de tres departamentos del suroccidente colombiano, Cauca, Valle del Cauca y Nariño, los cuales buscaron impulsar un movimiento que desde el territorio hiciera una apuesta por la paz “en honor o reivindicando el papel de

muchas mujeres de Manuelitas, Beltrán, Trinidad, bueno muchas, muchas mujeres que han estado desarrollando su accionar político, en defensa y las empobrecidas de este país” (Participante 1, comunicación personal). La perspectiva de género se constituyó uno de los principales intereses de la asociación.

Como de reivindicación y de esa lucha por los derechos de las mujeres, y de lograr un territorio en mejores condiciones. En sí tener otras posibilidades para las mujeres. Entonces se crea esta organización luego de la firma del acuerdo de paz, en miras de seguir desarrollando esa apuesta política (Participante 1, comunicación personal).

Es allí cuando Las Manuelitas comienzan a capacitarse en cuanto a la prevención de violencia de género, lo cual marca el inicio de lo que será una de sus apuestas sociales y políticas. A su vez, deciden constituir legalmente su apuesta económica “Café, Arte y Galería”, un espacio pensado para apoyar el proceso de reincorporación económica de las mujeres firmantes de la paz que por el tema de la estigmatización no habían podido vincularse formalmente a un trabajo.

Sin embargo, en medio de este despliegue surge una de sus apuestas políticas más significativas, los “espacios de cuidado itinerante para niños y niñas”, debido a que, en el proceso de reivindicación de los derechos y la participación de la mujer en diferentes escenarios, evidencian una dificultad para asistir y ser políticamente activas en las asambleas y reuniones que se estaban realizando en los territorios a raíz de un tema en particular: el cuidado de los hijos e hijas. Ello, teniendo en cuenta que la carga desigual de las responsabilidades del hogar y del cuidado “limitan el desarrollo de la mujer, sus oportunidades educativas, laborales y les deja menos tiempo para el descanso, el ocio o la participación comunitaria, social o política” (ONU Mujeres, 2019, p. 7).

Muchas de las mujeres que pertenecen a la asociación han asumido el rol de proveedoras económicas para el sustento y la manutención de sus hijos e hijas, pero también se han tenido que hacer responsables de la economía del cuidado desde “el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado” (Esquivel, 2011, p. 27), por lo cual el espacio de cuidado

itinerante surge para promover la participación política de las mujeres en diferentes escenarios.

Se dio justamente por la falta, ¿no?, por la poca participación que tenía las mujeres en los espacios (de asambleas y espacios formativos), entonces siempre que había un evento alguna actividad una limitante eran sus hijos e hijas cuando no debería ser así, pues si decidieron ser madres o les tocó ser madres [...] pues no debe ser una limitante para que puedan ejercer su derecho a la participación, ir a estudiar, ir a trabajar, lo que se quieran dedicar (Participante 1, comunicación personal).

Se empieza a pensar en el cuidado como práctica colectiva [...] empieza a ser desde el voluntario [...] se hace una asamblea y preguntaban ¿quién se va a quedar con los niños y las niñas? Y de pronto la que tuviera más afinidad o tuviera la voluntad se quedaba, así fuera con unas hojitas y unos marcadores (Participante 2, comunicación personal).

En ello se logra evidenciar cómo a partir de una de las mayores necesidades de las mujeres y las mujeres firmantes de la paz en proceso de reincorporación, el cuidado de los hijos e hijas de la paz, Las Manuelitas comienzan a desarrollar una propuesta de cuidado itinerante, pensando en el tema del cuidado como “práctica colectiva”. Propician espacios, además, para los hijos e hijas de la paz en medio de los escenarios formativos, de capacitación y participación política con el fin de garantizar la participación de la mujer en dichos espacios. Se ha considerado importante resaltar que esta estrategia de cuidado itinerante ha logrado avanzar en su desarrollo y hoy en día también “es un apoyo a otras formas asociativas de reincorporación y de comunidad que necesitan un apoyo para que las mujeres puedan participar de los escenarios” (Participante 1, comunicación personal). A su vez, durante el proceso de constitución y legalización de la Asociación, las Manuelitas siguieron evidenciando la necesidad del cuidado de “los hijos e hijas de la paz”, ya que se programaban diferentes espacios de encuentro, lo que hacía más fuerte la idea de tener un espacio de cuidado.

A su vez, durante este tiempo Las Manuelitas lograron constituir su marca La Trocha Sentires de la Montaña, que nace como una estrategia a

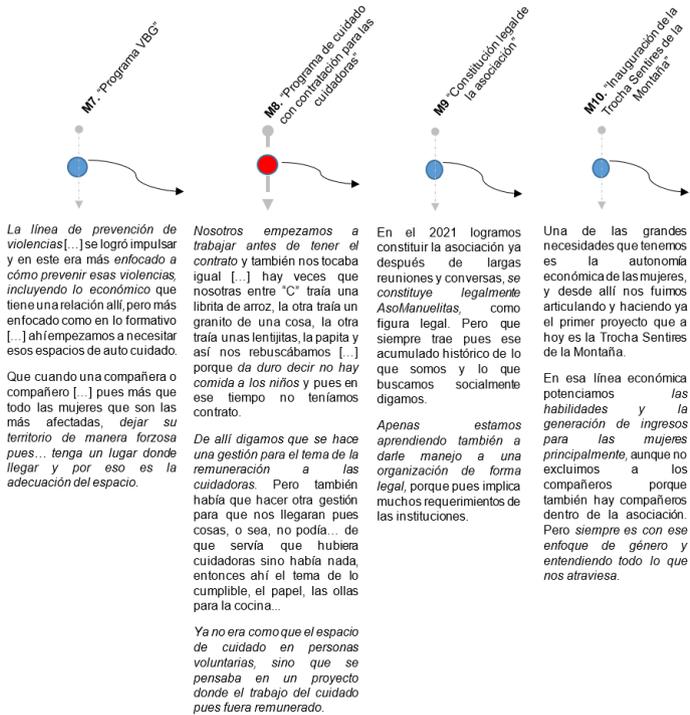
otra de las necesidades a las cuales se estaban enfrentando las mujeres en proceso de reincorporación, la autonomía económica.

Una de las grandes necesidades que tenemos es la autonomía económica de las mujeres, y desde allí nos fuimos articulando y haciendo ya el primer proyecto que a hoy es La Trocha Sentires de la Montaña. Es esa línea económica... de cómo potenciamos las habilidades y la generación de ingresos para las mujeres, principalmente, aunque no excluimos a los compañeros porque también hay compañeros dentro de la asociación, pero siempre es... con ese enfoque de género y entendiendo todo lo que nos atraviesa (Participante 6, comunicación personal).

A partir de estos seis momentos significativos desplegados a través del tiempo, se logran reconocer las experiencias de Las Manuelitas en su proceso de reincorporación social, política y económica. A su vez, permite identificar diferentes desafíos a los cuales se han enfrentado como la incorporación a la vida civil, la estigmatización, la dificultad frente a la empleabilidad, la economía del cuidado con la distribución desigual del trabajo doméstico y el cuidado de “los hijos e hijas de la paz”. Sin embargo, para hacer frente a estas dificultades, Las Manuelitas han implementado diferentes estrategias que les han permitido promover la autonomía económica de los y las firmantes de la paz, la participación política de la mujer en asambleas y espacios de capacitación, a través del espacio de cuidado itinerante pensando como una práctica colectiva de cuidado.

Siguiendo con el análisis, se presentará la segunda parte de la línea pliegue de suceso con la narrativa de Las Manuelitas. Esta abarca desde el momento siete, M7. “Programa de VBC”, hasta el momento diez, M10. “Inauguración de La Trocha Sentires de la Montaña”.

Figura 6. Segunda parte: Línea pliegue de suceso, consolidación de la asociación de Mujeres por la paz con justicia social, Las Manuelitas



Fuente: Elaboración propia.

Esta segunda parte del análisis permite reconocer la consolidación de diferentes procesos de Las Manuelitas. El primero de ellos corresponde al programa de Violencia Basada en Género (VBG), un espacio que la asociación ha ido construyendo a través del tiempo y en el que buscan brindar apoyo psicológico, emocional y jurídico a quienes lo necesiten, con el apoyo económico de We Effect, entidad que financia los insumos para adecuar el espacio como casa de acogida para mujeres víctimas de VBG. Se tiene en cuenta que uno de los desafíos que han tenido que enfrentar los y las firmantes de la paz ha sido tener que migrar de los territorios debido a la violencia e inseguridad. Por ello, este espacio también ha buscado brindarles un lugar seguro, como lo menciona la

participante 1 (comunicación personal): “y que cuando una compañera o compañero tiene [...] pues más que todo las mujeres que son las más afectadas, que dejar su territorio de manera forzosa pues... tenga un lugar donde llegar y por eso es la adecuación del espacio”. Sin embargo, este espacio también les ha permitido formarse frente a la prevención de violencias y el autocuidado.

Seguidamente, Las Manuelitas logran avanzar en uno de sus proyectos de cuidado más significativos, el programa de cuidado con contratación para las cuidadoras por medio de financiación externa. A través de ello, lograron formalizar los espacios de cuidado con remuneración económica para el equipo de cuidados; “se pensó que debía haber de pronto lo itinerante pero también un lugar más fijo, y ahí ya se empezaron a hablar como de un espacio de cuidado comunitario” (Participante 1, comunicación personal). Sin embargo, inicialmente, el espacio de cuidado se desarrolló de manera voluntaria por parte de las mujeres de la asociación y el equipo de cuidado.

Por autogestiones pudimos comprar como cosas básicas, papel, colores, pinturas y con eso pues como que se inició con algunas compañeras. Cuando iniciamos, no nos pagaban nada, o sea todo era voluntario, fuimos mucho tiempo así, de voluntarias [...] hay veces que nosotras entre [...] [la participante 2] traía una librita de arroz, la otra traía un granito de una cosa, la otra traía unas lentejitas, la papita y así nos rebuscábamos [...] porque da duro decir no hay comida a los niños y pues en ese tiempo no teníamos contrato (Participante 6, comunicación personal).

En ello se evidencia la necesidad de gestionar a través de financiación la adecuación del espacio fijo para los niños y niñas y de poder contar con un equipo de cuidado que tuviera, a propósito de la economía del cuidado, remuneración por su labor. El equipo de cuidado de Las Manuelitas se encuentra conformado por seis mujeres: 1. La facilitadora de cuidado. 2. Promotoras de primera infancia, que están directamente con el tema del cuidado de los niños y las niñas. 3. Promotora de vida saludable. 4. Promotora de soberanía alimentaria, que está enfocada en la preparación de alimentos para los niños y las niñas. Y, por último, 6. promotora de niñez y adolescencia,

El equipo de cuidado también ha podido ser beneficiario no solo desde la inclusión laboral, sino también en relación con sus hijos e hijas, para lo cual la participante 3 (comunicación personal) expresa:

No solo que tengamos derecho a una participación política, sino también como [...] de cuidarnos a nosotras desde la misma vida, desde la propia vida. Que uno aprende el compañerismo, ese compañerismo yo le digo a mis compañeras siempre me gusta compartir mi experiencia. Uno llega... yo mi experiencia es que uno llega aquí hecho pedazos y uno se ha ido con el compañerismo de las compañeras, de la asociación se ha ido construyendo, se ha ido levantando porque, pues, nosotras con [...] [participante 4] somos esposas de excombatientes asesinados, yo soy campesina y uno como salir del campo salir y llegar a la ciudad es una cosa horrible y uno no sabe qué hacer con niños, todo el mundo.

Este proyecto también ha impactado de forma positiva en los hijos e hijas de la paz que, por el tema de la estigmatización de sus padres y la violencia en los territorios, han tenido vivencias que los llenan de temor y desconfianza.

Todos saben por qué mi niña, cuando la pérdida del papá estaba muy pequeña [...] Mi [T] era dios mío, lloraba, ella lloraba, ella siempre me tenía ancha la ropa, ella siempre quería estar allí, temblaba [...] uno ahora se va tranquilo porque ella se queda, ella ya tiene confianza, ella ya sabe que la profe la cuida, entonces no solamente para uno sino también para los niños y eso es una experiencia muy bonita. Por eso de que me gustaría tanto que algún día se pueda que estos espacios se lleven a otros lugares (Participante 3, comunicación personal).

Por otro lado, en este momento se pueden reconocer los desafíos y las motivaciones de las mujeres firmantes de la paz para ser parte de esta apuesta social, política y económica.

A mí de las cosas que me motivó fue como las ganas de aprender, porque en el tiempo de lucha, nosotras nunca tuvimos un... o sea, nunca tuvimos la posibilidad de mirar un niño, de atender un niño por allá. Pero entonces uno sí ya después de que hubo lo del proceso, yo tuve mi ida por allá en bienestar familiar? [...] a mí me pareció bueno... cuidar niños entonces para mí fue el motivo.

Esto permite reconocer cómo la consolidación del espacio de cuidado fijo, lo que Las Manuelitas ha denominado un espacio de cuidado comunitario, ha sido una de sus apuestas transversales en el proceso de reincorporación. No solo para propiciar la participación política de la mujer en diferentes espacios, sino para brindar un espacio seguro y de confianza a los hijos e hijas de la paz y niños y niñas de la comunidad, que les posibilite a sus padres y madres incluirse social y laboralmente.

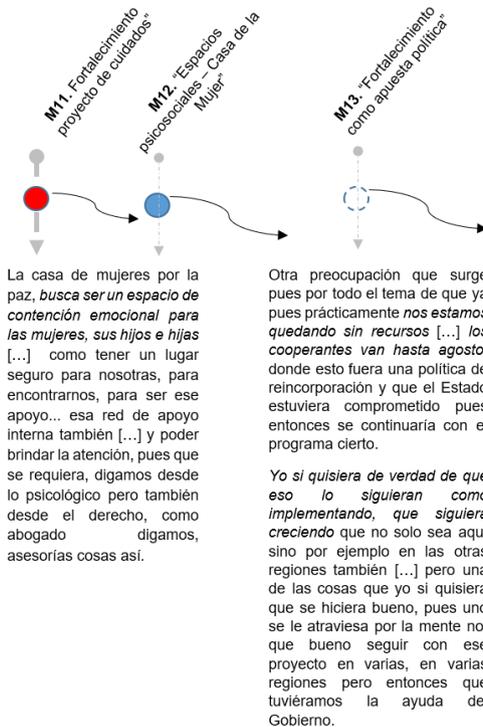
En el año 2017, una vez firmados los acuerdos de paz, se crea la asociación Las Manuelitas, integrada en su mayoría por mujeres (algunas mujeres firmantes de paz, viudas de hombres firmantes de paz y estudiantes universitarias) y su nombre hace honor a las diferentes íconos como Manuela Beltrán y Manuela Sáenz, entre otras mujeres consideradas guerreras y/o figuras políticas importantes. En 2021, Las Manuelitas lograron constituirse legalmente, un logro que refleja el trabajo realizado a través del tiempo; un reconocimiento a su apuesta por la construcción de paz, el trabajo con enfoque de género y la reincorporación social, económica y política. A su vez, lograron realizar la inauguración de La Trocha Sentires de la Montaña, proyecto productivo que ha buscado aportar al proceso de reincorporación económica de los y las firmantes de la paz, ya que esta es una de sus principales necesidades debido a la falta de oportunidades y de acceso a un trabajo digno por la estigmatización. De esto, ellas mencionan que “una de las grandes necesidades que tenemos es la autonomía económica de las mujeres, y desde allí nos fuimos articulando y haciendo ya el primer proyecto que a hoy es La Trocha Sentires de la Montaña” (Participante 1, comunicación personal). Este proyecto consiste en un café-bar ubicado en la ciudad de Popayán, Cauca, Colombia, sus espacios están pensados para posibilitar diálogos entre mujeres, conferencias y talleres con perspectiva de género. Asimismo, exhiben productos (manualidades, bisutería, ropa, café, etc.) de las diferentes cooperativas de personas víctimas del conflicto armado y de personas excombatientes.

A través de estos cuatro momentos significativos reconocidos por la asociación en la situación en despliegue, se logran evidenciar las experiencias en los procesos de consolidación de sus apuestas sociales, políticas y económicas, las cuales han estado acompañadas por el tema de

género, el cuidado y el autocuidado, pensándose para ello un espacio de cuidado comunitario que pueda beneficiar a los y las firmantes de la paz, a sus hijos e hijas, pero también a la comunidad.

Para finalizar, se presentará la tercera parte de la línea pliegue de suceso con la narrativa de Las Manuelitas. Esta, abarca desde el momento once, M11. “Fortalecimiento proyecto de cuidados”, hasta el momento trece, M13. “Fortalecimiento como apuesta política”.

Figura 7. Tercera parte: Línea pliegue de suceso, fortalecimiento y proyecciones de la asociación de Mujeres por la paz con justicia social, Las Manuelitas



Fuente: Elaboración propia.

La tercera parte de la línea pliegue de suceso representa el fortalecimiento y la continuidad de la apuesta que hace la asociación frente a la necesidad del cuidado de los hijos e hijas de la paz, pero, a su vez, se comienza a mover respecto al autocuidado de las mujeres en proceso de reincorporación y de la comunidad, por medio de La Casa de Mujeres por la Paz, la cual

busca ser un espacio de contención emocional para las mujeres, sus hijos e hijas [...] como tener un lugar seguro para nosotras, para encontrarnos, para ser ese apoyo... esa red de apoyo interna también [...] y poder brindar la atención, pues que se requiera, digamos desde lo psicológico, pero también desde el derecho (Participante 1, comunicación personal).

Y, por último, Las Manuelitas reconocen como una proyección el “fortalecimiento como apuesta política”. Existe una gran preocupación en el mantenimiento de los espacios de cuidado y autocuidado través del tiempo, teniendo en cuenta que hasta el mes de agosto del año 2022 contaron con financiación internacional para el sostenimiento del espacio y la remuneración al equipo de cuidado, debido a la finalización del proyecto, a través del apoyo económico de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Embajada de Suecia en Bogotá (SUE). Respecto a ello, la participante 3 (comunicación personal) menciona:

Donde esto fuera una política de reincorporación y que el Estado estuviera comprometido pues entonces se continuaría con el programa cierto [...]. Yo si quisiera de verdad de que eso lo siguieran implementando, que siguiera creciendo que no solo sea aquí sino por ejemplo en las otras regiones también.

Esto permite evidenciar la falta de apoyo por parte del Estado, las instituciones nacionales y la política pública reincorporación en la que se debe incluir de manera más amplia el tema de la economía del cuidado. Debido a que ha sido una de las principales dificultades y desafíos a los que se han tenido que enfrentar, en especial, las mujeres firmantes de la paz, para poder llevar a cabo sus procesos de reincorporación social, política y económica. En ello resulta de suma importancia el proyecto “Cuidados para la paz. Somos para la vida” que está implementando actualmente (2023) ONU Mujeres y UNICEF, a través del Fondo Multidonante para el Sostenimiento de la Paz, en articulación con diferentes entidades como la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad (LIMPAL), Juntos

Construyendo Futuro (JCF), Misión de Verificación de Naciones Unidas, ARN y CNR-Comunes, en 10 AETCR (Antiguos Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación), donde además, a través de un modelo integral de cuidados, se pretende trascender la economía del cuidado, abordando entre otras cosas la redistribución y reducción de labores de cuidado no remunerado como el cuidado de los niños y niñas y el autocuidado desde la prevención VBG (ONU Mujeres, 2023). Tal como lo han venido haciendo Las Manuelitas a lo largo de los años, con su iniciativa de construcción de paz, la cual ha estado directamente relacionada con el cuidado y el autocuidado de las mujeres firmantes de paz y las mujeres de la comunidad a través de sus diferentes programas e iniciativas.

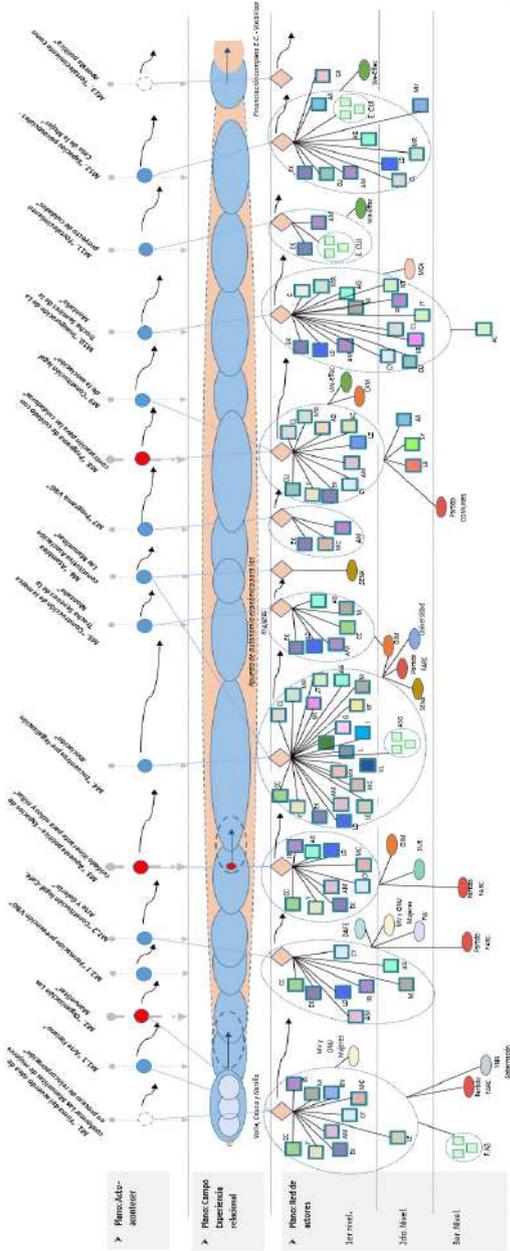
Este primer nivel de análisis permite visualizar la trayectoria de la asociación de Mujeres por la paz con justicia social Las Manuelitas, sus experiencias, desafíos y las estrategias que ha implementado para continuar su apuesta en el proceso de reincorporación. Sin embargo, se ha logrado evidenciar cómo la mayoría de sus procesos han sido autogestionados, contruidos y consolidados con poco apoyo gubernamental.

Redes de apoyo social

En el segundo nivel de análisis se ha puesto el foco en los flujos, vínculos y conexiones en la red de apoyo social construida por Las Manuelitas en su trayectoria narrativa. Este análisis de redes sociales se realizó a través de la estrategia analítica y de visualización de grafos narrativos (Belalcázar, 2017), en la que se lograron identificar sus redes de apoyo social en tres niveles. Cabe resaltar que fueron Las Manuelitas quienes determinaron la fuerza del vínculo en la relación y, dependiendo de ello, en qué nivel (uno, dos o tres) se ubicaba cada uno de los actores, grupos e instituciones. A cada uno de los actores que aparecen en la situación en despliegue se les asignó un color y una letra que los representa con la finalidad de ver su flujo y cómo se movilizan a través del tiempo.

A continuación, se presentará el grafo narrativo construido con Las Manuelitas, en el que se representan los momentos significativos, espacios y redes de apoyo social.

Figura 8. Grafo: Redes de apoyo social



Fuente: Elaboración propia

Durante el despliegue de la construcción y consolidación de Las Manuelitas, se puede reconocer que su red de apoyo social ha estado constituida mayoritariamente por personas de la asociación (agrupadas en un círculo punteado), tanto por hombres y mujeres firmantes de la paz como por personas de la comunidad que han estado interesados en la apuesta por la construcción de paz. Estas personas les han representado una red de apoyo social interna, donde han encontrado en la cotidianidad cuidado, afecto, solidaridad, protección y ayudas instrumentales (Delgado y Marmolejo, 2020), tal como se logró evidenciar en la narrativa de Las Manuelitas presentada en el nivel anterior. A su vez, esta red de apoyo interna le ha permitido a cada uno de los actores estar más o menos presente durante la situación en despliegue, debido a la forma en la que se ha constituido la red, la cual permite flujos de entradas y salidas.

En los primeros tres momentos en la situación en despliegue, la red de apoyo social estuvo constituida en su primer nivel y segundo nivel por diez personas de la asociación (firmantes de la paz y personas de la comunidad) y por las instituciones que conforman el Mecanismo de Monitoreo y Verificación (MMV), la Conferencia Episcopal de Colombia y la Misión de Verificación de Naciones Unidas en Colombia, responsables de verificar la implementación del acuerdo de paz por el gobierno de Colombia y las FARC-EP en sus puntos 3.2 “Reincorporación a la vida civil en lo económico, social y político” y 3.4 “Acuerdo sobre garantías de seguridad” (ONU, 2022), y ONU Mujeres, entidad de las Naciones Unidas que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas (ONU Mujeres, 2022), con quienes lograron construir un vínculo fuerte y de quienes recibieron apoyo externo a sus procesos. Y en el tercer nivel aparecen otras formas asociativas de las FARC que tenían proyectos productivos como apuesta de reincorporación económica; aquí también estuvo presente el partido FARC, quienes les han facilitado espacios de reunión y encuentro a lo largo del tiempo, y, por último, aparece una persona de la gobernación del Cauca.

En el momento dos, el primer y segundo nivel de la red de apoyo social está conformado por cinco personas de la asociación, las cuales estuvieron presentes en los momentos anteriores; a su vez, se une una

nueva persona a esta red interna, “LD”. Esto permite evidenciar los flujos en la red de apoyo social en términos de la fuerza de los vínculos y conexiones de personas que entran y salen según el momento por el que se está desplegando la asociación. Aquí también aparece la institución de la Secretaría de Desarrollo Agroambiental y de Fomento Económico (DAFE), de la ciudad de Popayán, encargada de apoyar a los pequeños y medianos empresarios del Municipio con la finalidad de fortalecer el desarrollo empresarial (Alcaldía Municipal de Popayán, 2022). En el segundo nivel, que implica una red de apoyo social con menor grado de compromiso, aparecen las instituciones de la Misión de Verificación, ONU Mujeres y We Effect, las cuales representan una red de apoyo social externa para la asociación. Y, por último, en el tercer nivel aparece el partido político FARC, el cual ha apoyado a la asociación posibilitando espacios de encuentro y reunión.

El tercer momento está constituido en su red de apoyo social de primer nivel por nueve personas de la asociación, de las cuales cinco han estado presentes y se han mantenido a través del tiempo y durante la situación en despliegue, consolidando un vínculo fuerte, el cual está conformado por “una combinación de la cantidad de tiempo, de la intensidad emocional, de la intimidad y de los servicios recíprocos que caracterizan al lazo” (Granovetter, 1973, p. 1361). A su vez, en este momento se fortalecen cuatro vínculos que construyeron integrantes de la asociación en momentos anteriores. En la red de apoyo de segundo nivel aparecen dos instituciones, Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Embajada de Suecia en Bogotá (SUE), que promueve, a través de diferentes programas, una migración humana y ordenada, (OIM, 2022). Y en el tercer nivel se mantiene el partido político FARC, las cuales apoyan con menos fuerza y cercanía los procesos de la Asociación.

El cuarto momento en el que se realizaron los encuentros previos para la legalización de la asociación presenta la red de apoyo social interna más densa de la situación en despliegue, pues está conformada en su primer nivel por veintidós personas que han construido vínculos fuertes con la asociación. En la red de segundo nivel aparecen seis personas de la asociación que tuvieron una menor participación, lo cual constituye

una red de apoyo social con menor grado de compromiso. Y en el tercer nivel aparecen cuatro instituciones: OIM, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), quienes ofrecen formación gratuita en programas técnicos, tecnológicos y complementarios (SENA, 2022), partido FARC y Universidad.

En el quinto momento, en el primer nivel de la red de apoyo social aparecen seis personas de la asociación, de las cuales cuatro han permanecido en la red desde el momento inicial y dos de ellas se han movilizado entre el nivel uno y el nivel dos en los momentos anteriores. Esto permite reconocer cómo la estructura de la red de apoyo social interna es flexible, posibilitando que la composición de la red esté en constante proceso de transformación y reconstrucción sin afectar los procesos que esté llevando a cabo la asociación. En la red de apoyo social del nivel dos, aparece OIM, la que ha estado presente en los últimos dos momentos significativos en este mismo nivel y con quien han podido construir una relación cercana que se ha mantenido a través del tiempo y de la situación en despliegue.

El sexto momento está constituido por los mismos actores de la red de apoyo del momento cuatro en su primer y segundo nivel. La diferencia son las instituciones, de las cuales solo se mantiene el SENA con un vínculo fuerte, en la red de apoyo nivel uno, y las otras como partido FARC, OIM y Universidades desaparecen para este momento. A su vez, en el momento siete la red de apoyo social de primer nivel está construida por tres personas, de las cuales dos han estado presentes a través de todo el despliegue de la asociación y una de ellas ha estado en tres de los momentos anteriores.

La red de apoyo social del momento ocho y nueve está construida en su primer nivel por diez personas de la asociación, entre ellas, el equipo de cuidado. Aquí han logrado consolidar vínculos fuertes entre los integrantes de la asociación, lo cual les ha permitido construir relaciones significativas para cada miembro de la red (Suárez, 1999, p. 21). A su vez, en este primer nivel aparecen dos instituciones: We Effect, una organización que busca contribuir a un mundo más justo a través del

mejoramiento de la calidad de vida de las personas y el fortalecimiento de organizaciones democráticas locales (We Effect, 2022), y OIM, las cuales resultan fundamentales para la consolidación del proyecto de cuidado de la asociación. Cabe resaltar la importancia del apoyo externo de las instituciones nacionales e internacionales ya que, aunque la asociación se movilice mayoritariamente por autogestión, es necesario contar con una red de apoyo social externa que posibilite sus procesos. En el segundo nivel de la red de apoyo social aparecen tres personas que más adelante construirían un vínculo fuerte y en el tercer nivel aparece de nuevo el partido político FARC, el cual ha estado presente en cuatro de los momentos significativos presentados hasta ahora y ha permitido la construcción y consolidación de Las Manuelitas en su proceso de reincorporación.

El décimo momento la red de apoyo social de Las Manuelitas estuvo conformado en su primer nivel por siete personas de la asociación las cuales construyeron un vínculo fuerte por medio de “facilidades de intercambio afectivo, emocional, lúdico, cultural y económico” (Suárez, 1999, p. 22). En el segundo nivel de la red de apoyo social aparecen los medios de comunicación que cubrieron el evento y en el tercer nivel, un solo actor que aparece por primera vez en la situación en despliegue, con quien construyeron un vínculo débil/ausente, pero que de una u otra forma estuvo presente.

En el momento once, la red de apoyo social está conformada por dos personas de la asociación y el equipo de cuidados de Las Manuelitas, quienes han construido vínculos fuertes y relaciones significativas a partir del apoyo cercano y afectivo. Esto ha sido fundamental para el proceso de reincorporación y de consolidación de los espacios de cuidado, tanto itinerante como el espacio de cuidado fijo pensado como una práctica colectiva. Aquí también contaron con el apoyo de la institución We Effect a través de la financiación de sus espacios de cuidado y remuneración económica para las cuidadoras.

El momento doce está construido, en su red de apoyo social de primer nivel, por cinco personas y el equipo de cuidado. Allí también aparece

una persona externa que hizo parte del proceso de los espacios psicosociales y la institución We-Effect. En este momento, el apoyo externo (de la institución y una profesional voluntaria) ha contribuido a los procesos que Las Manuelitas han estado desarrollando. En el nivel dos aparecen tres personas de la asociación y una persona externa que también apoyó el proceso de los espacios psicosociales.

Se puede reconocer que Las Manuelitas ha construido redes de apoyo social (Suarez, 1999) con vínculos fuertes, entre las cuales aparecen personas de la comunidad, instituciones nacionales e internacionales, pero especialmente personas que hacen parte de la asociación, ya que estas son las que se movilizan y están presentes con más fuerza a través del tiempo. A su vez, se logra reconocer que hay personas de la asociación que se mantienen en todos los momentos significativos de la situación en despliegue como “EK” y “AM”.

La asociación ha logrado construir vínculos fuertes y algunos un poco más débiles Granovetter (1973) con diferentes instituciones nacionales e internacionales como: Misión de verificación y ONU Mujeres, el DA-FE, We Effect, OIM, SUE, SENA, partido FARC-Comunes, entre otras, quienes han representado un apoyo importante en el proceso de organización, construcción y consolidación de la asociación y su apuesta por la reincorporación social, política y económica. Pero en especial, por la consolidación de los espacios de cuidado para los “hijos e hijas de la paz”, como se puede evidenciar en el momento ocho (M8), ya que a través de la financiación internacional pudieron afianzar la apuesta por el espacio de cuidado fijo.

Por último, el grafo narrativo muestra una ausencia por parte del Estado colombiano a través de sus instituciones locales, en especial las encargadas del proceso de reincorporación, quienes han estado presentes de manera intermitente para apoyar las estrategias y apuestas de la asociación por la construcción de paz, pero nula frente al apoyo directo y/o financiación de sus programas y espacios de cuidado.

Percepción y perspectivas de las mujeres de Las Manuelitas frente a la política pública de reincorporación

Este último nivel de análisis da cuenta de la percepción de las mujeres de la asociación participantes frente a la política pública de reincorporación y, en específico, al tema de los cuidados de “los hijos e hijas de la paz”.

En este sentido, las participantes hicieron énfasis en los aspectos que han considerado retos importantes que les planteó la reincorporación y la política pública, la forma como han venido abordando y/o superando algunos de estos retos y punteos o aportes para lo que algunas de ellas consideran como una política pública integral de reincorporación.

Dicho esto, se presentan a continuación los resultados según tres categorías emergentes en el análisis de tipo discursivo (Potter y Wetherell, 1996). La primera categoría hace alusión a los retos que han enfrentado en el proceso de reincorporación con relación a la política pública, una segunda categoría aborda las estrategias que han resuelto para hacer frente a las limitantes, y en específico a las estrategias de cuidado, y, por último, aportes de las participantes para el fortalecimiento de la política pública y el abordaje de los cuidados, entendidas aquí como prospectivas basadas en la experiencia.

RETOS

Se pueden identificar en la narrativa de las mujeres participantes, en su conjunto, la distinción de tres retos particulares que, desde su percepción, han enfrentado en el proceso de reincorporación y la política pública: el enfoque territorial del acuerdo de paz; la situación de empleabilidad de personas firmantes de la paz, el papel del Estado y las instituciones; y la participación política de la mujer. Cada uno de estos se detallarán a continuación.

El acuerdo de paz tuvo un enfoque territorial con una orientación hacia las políticas públicas con vocación en la ruralidad (CEPAL, 2019), siendo que el conflicto y la confrontación armada se desarrollaron con mayor rigor en las zonas rurales del país. Sin embargo, frente a ello y pese a las ventajas y avances significativos e importantes de las políticas públicas con enfoque rural, las participantes refieren como reto que

[y]a a nivel de lo urbano, no hay políticas, o sea porque el acuerdo se pensó mucho hacia lo rural, y Popayán, por ejemplo, en la NAR⁴ es una experiencia que cogió fuera de base a las instituciones, o sea, si tú vas y preguntas a hoy cuál es la política de reincorporación urbana, no hay algo concreto, o sea no hay una política... Lo que sí se ha venido haciendo es ajustar, por donde se ha podido, como a esas nuevas realidades, porque no hay, o sea, por ejemplo, la NAR se crea a partir del desplazamiento del ETCR de La Elvira Buenos Aires, Cauca, de muchos de ellos que empezaron a salir, otros del Norte, del Oriente, que pues no pudieron estar en los territorios haciendo su reincorporación porque pues en su mayoría... pues, venimos del campo... o sea, casi todos por no decir que algunos de pronto hemos estado más en la ciudad pero no, la mayoría somos de origen campesino (Participante 1, comunicación personal).

Aquí se puede ver cómo un enfoque más esencialista, orientado únicamente hacia la ruralidad, ha tenido que replantearse en la medida que los y las firmantes de la paz han migrado a las ciudades y a las zonas urbanas. En ello se ha reconocido la necesidad de un enfoque urbano y el surgimientos de las NAR; sin embargo, al surgir esta estrategia NAR sobre la marcha de necesidades inmediatas de la migración a la urbanidad, según la experiencia de las participantes, ha sido un reto importante y/o limitante.

LA SITUACIÓN DE EMPLEABILIDAD DE PERSONAS FIRMANTES DE LA PAZ

Aquí se identificaron tres dimensiones relacionadas con la empleabilidad, por un lado, la formación en términos de certificación de presaberes, por otro, la estigmatización, y finalmente, la sostenibilidad de los

programas de autoempleabilidad, como por ejemplo, el café-bar y el espacio de cuidados, que generan empleo para algunas de las mujeres de la misma asociación.

A nivel formativo, en la Ruta de Reincorporación⁵ que, mediante la Resolución 4309 de 2019, presenta las características y condiciones necesarias para el acceso a los beneficios sociales y económicos a personas firmantes de la paz y sus familias, se describe, entre otros, el componente educativo, el cual refiere al acceso y permanencia en el sistema educativo y la formación para el trabajo: “La ARN realizará la gestión y el acompañamiento y promoverá las acciones para facilitar el acceso y permanencia en el Sistema Educativo. El Gobierno Nacional adelantará gestiones para facilitar el acceso a programas de educación superior y de formación para el trabajo” (ARN, 2019, p. 6). Dentro de las gestiones, la ARN distingue el acceso a programas de educación básica primaria y secundaria, educación media, técnica y tecnológica, y mecanismos para facilitar el ingreso a programas de educación superior siempre que sean instituciones avaladas por el Ministerio de Educación Nacional (ARN, 2019).

En este sentido, los esfuerzos de la ARN, en disposición de la política pública y los acuerdos, si bien no son desconocidos por las participantes, encuentran como limitante el tema de las certificaciones de presaberes.

Lo formativo es una limitante, muchas de nuestras compañeras, por ejemplo, algunas fueron enfermeras en filas y saben de la enfermería y tienen habilidades, pero en esta nueva etapa, esos conocimientos, es como si no sirvieran porque no tienen las certificaciones, las validaciones que se llaman acá, digamos. Como han venido haciendo, para que ellas esos conocimientos que tenían no se vayan como a la basura, sino que por el contrario es un avance que ellas ya tenían pero que a hoy no, entonces muchas muchísimas mujeres y hombres están en esa situación. Una barrera es esa validación que no se pudo hacer por muchas razones, por voluntades políticas de las instituciones y [...] también de las instituciones educativas, no solamente la gobernación o las alcaldías, sino también las mismas instituciones educativas poder facilitar esas validaciones para que ellos y ellas pues no perdieran todo ese conocimiento adquirido desde la práctica también, sino que a hoy pudieran optar por un trabajo (Participante 1, comunicación personal).

Estos presaberes, al encontrarse en el marco de la “informalidad”, han constituido una limitante importante desde su percepción, identificándolos como “pérdidas” en la medida que no se logra una validación y, con ello, obstáculos que limitan las opciones en el ámbito laboral.

Aquí se plantea igualmente, a manera de reflexión, que en el contexto de la “normalidad” muchos de los trabajos que hombres y mujeres firmantes de la paz desempeñaron en el marco del conflicto armado podrían certificarse por el “empleador” como experiencia laboral. Sin embargo, no se pueden certificar como formación ni como experiencia laboral, pues se dieron en el marco de la “informalidad” y de la “ilegalidad”.

En la empleabilidad surge igualmente la dimensión de estigmatización, esto dado que, según las participantes:

Vemos muchas mujeres que no tenemos la posibilidad de conseguirnos otras clases de trabajos [...] eso es un problema para que a uno le den ese trabajo porque a uno le ponen que llene su hoja de vida, no sé si eso lo suben al sistema, pero de una vez no le aceptan el trabajo. [Y añaden:] La mayoría tuvieron que adoptar un papel como de clandestinidad de quiénes son y de dónde vienen porque si se sabe, y ya nos ha pasado aquí en la organización, es que sencillamente dicen “no, es que usted fue una guerrillera, aquí no tiene cabida”, y eso ya le cierra las puertas por más de que quieran porque tienen todas las habilidades. Ya por ese hecho se le cierran las puertas, pues yo creo que son principalmente esas las barreras, igual ya en términos institucionales, porque hay muchas trabas en los procesos, y en general en la implementación del acuerdo es una limitante grandísima (Participante 5, comunicación personal).

Finalmente, pese a la autoempleabilidad que han conseguido por medio del programa de cuidados, este no es sostenible sin recursos económicos para mantenerlo. Por esta razón, proponen que desde la política pública se brinde apoyo al programa de cuidados.

Importantísimo digamos que, que sea una política de reincorporación, sí, como dice ella, que no sea solamente de los cooperantes internacionales porque cuando ellos dicen: se acabó el programa, por ejemplo, nosotros vamos hasta agosto [...] o sea, los cooperantes van

hasta agosto, donde esto fuera una política de reincorporación y que el Estado estuviera comprometido [...] tendríamos la esperanza de continuar, porque ahora pues nosotros estamos tanto nosotras como las promotoras ya quedamos desempleadas (Participante 3, comunicación personal).

PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LA MUJER

Esta última dimensión, sobre la participación política de la mujer ex-combatiente, ha emergido insistentemente en la narrativa de las participantes. La participación en clave de género en la reincorporación se considera la génesis de las estrategias de cuidado y el programa de cuidado en sí.

Fundamental es el tema de la participación política de las mujeres, por qué se apoyó y se creó, obviamente pues porque los niños tuviesen un buen vivir y todo eso, pero realmente también está muy ligado a que las mujeres pudieran participar políticamente, porque, sí claro, si había un cuidado de sus hijos e hijas, eso significaba más tiempo para las mujeres, para participar en sus diferentes tareas, sea de autonomía económica, sea política (Participante 2, comunicación personal).

Sobre la relación cuidados-participación, las participantes expresan que los cuidados de “los hijos de la paz” han sido limitantes importantes para la participación de la mujer en escenarios económicos, políticos y sociales.

A veces, digamos, uno mira a las reincorporadas allá, que ni siquiera pueden participar en una reunión porque por aquí un niño, por allá otro. [...] [S]iempre yo creo que debe estar enfocado a eso sí, al cuidado de los niños, pero también a la participación de las mujeres en los procesos de reincorporación y que ellas puedan participar y no solamente en que se sientan seguras ellas en sus espacios, sino que sepan que sus niños están bien, que van a estar bien [...] para seguir fortaleciendo la participación de las mujeres sería buenísimo, y qué bueno que esa propuesta la hagan desde el marco de la reincorporación (Participante 3, comunicación personal).

En la narrativa aparecen otros problemas que se les presentan en su participación como la movilidad y el cómo costearla. “Entonces si, por ejemplo, queremos un proyecto, pero si nosotras mismas no podemos llegar a los escenarios, pues cómo incidimos, o sea, porque no tenemos pal pasaje de venirnos de Caldono hasta Popayán” (Participante 5, comunicación personal).

Sobre esto, sostienen que siempre que no se garanticen los medios y/o recursos, la participación se ve comprometida: “Claro, entonces el tema de la garantía no solamente como que se diga tal día se va a hacer el evento, sino cómo llegan esas personas a los escenarios” (Participante 5, comunicación personal).

Finalmente, la participación sin incidencia en los escenarios de toma de decisiones la consideran una limitante para el fortalecimiento de las iniciativas económicas, el apoyo institucional y económico que finalmente es el que posibilita que los proyectos se materialicen.

Por fortuna, acá pues digamos que hemos logrado las mesas técnicas de reincorporación que van como en diferentes enfoques, entonces la educación, la de salud, la de género, [...] pero, por lo general, quienes llegan son los compañeros, no las compañeras, entonces siempre es la mesa de género tratando desde allí impulsar como la incidencia en las otras mesas, pero es más difícil porque pues uno acá, por ejemplo, uno se centra como en tratar de... de visibilizar, por un lado, lo que le sucede a las mujeres, pero por otro lado, lo que necesitamos y hacia dónde queremos ir, pero en esas otras mesas es donde se trata realmente los temas y se toman decisiones. O sea, nosotras acá podemos estar haciendo la evaluación de que en la mesa de agricultura no tuvieron en cuenta que un predio va para la asociación de mujeres, pero mientras nosotros hacemos eso, pues allá ya han decidido que el terreno va a ser para “X”, sí, entonces, allí ya se genera digamos como una limitación en la participación (Participante 1, comunicación personal).

Esta cita podría responder lo que en principio plantea el proyecto con relación a los avances en perspectiva de género en los acuerdos. La experiencia de las mujeres que encarnan la política pública indica que la creación de una mesa técnica de género es un avance importante, pero

no es la solución a las desigualdades que persisten. En la mesa de género no se toman las decisiones sobre acceso a tierras, vivienda, educación, salud; en las otras mesas lo hacen. Mientras ellas discuten en la mesa de género sobre cómo incidir sobre las otras, las otras mesas toman decisiones.

ESTRATEGIAS

Esta categoría recoge nuevamente algunas de las estrategias vistas en el primer nivel de análisis del proyecto, como la autogestión, el liderazgo, la estrategia de cuidados itinerantes y comunitarios, la autoempleabilidad con el apoyo de cooperación internacional y aquí, en específico sobre la relación con la reincorporación, se evidencia que la perspectiva de paz y la perspectiva de género de las mujeres participantes actúan como propulsoras de las estrategias.

Porque digamos que el espacio de cuidado está apoyado en el marco al acuerdo de paz por parte de la cooperación internacional, tuvo apoyo ahí, entonces si tienen ese sentido de reincorporación, y yo también creo que recoge muchas cosas [...] como perspectivas de las mujeres y específicamente perspectivas de la asociación, de Las Manuelitas, cierto, y entre ellas, definitivamente una perspectiva de paz, una perspectiva de enfoque de género, yo creo que eso sería como todo (Participante 2, comunicación personal).

Si bien el financiamiento es un apoyo económico al programa de cuidados, este financiamiento de cooperación internacional fue posible gracias a los acuerdos de paz. En la cita de la narrativa se puede ver, cuando la participante dice “definitivamente una perspectiva de paz, una perspectiva de enfoque de género” “de Las Manuelitas y entre ellas”, cómo son estas perspectivas de paz y género “definitivamente”, en sentido de “en principio”, la base sobre la cual se gestan y sostienen estas estrategias. Asimismo, al referirse a Las Manuelitas, añade un sentido colectivo y colaborativo.

Esta categoría recoge algunos punteos emergentes sobre posibles aportes desde su experiencia a la política pública de reincorporación. Entre otros, se distingue la necesidad de seguir avanzando en la incidencia de las instituciones del Estado y la aplicabilidad de los programas nacionales en los territorios, así como también superar las brechas rural-urbano, como se vio en la primera categoría, donde ellas reconocen que el sistema nacional de reincorporación, a nivel departamental, ha avanzado:

Lo que sí se ha logrado avanzar, por un lado, es como la incidencia en algunos en algunas secretarías [...] tienen más claro pa' dónde es que tienen que ir y pues eso ya es facilitar mucho. Sin embargo, lo que se está buscando es la apuesta de darle primero que sea algo nacional, una apuesta política del gobierno, es decir, que, así como allá se establece, pues se aplique en los territorios, se baje, pero realmente eso no, es todavía una lucha que hay que dar de cómo replantear todo eso, qué incluye a lo urbano por allí. (Participante 1, comunicación personal).

Por otro lado, en específico, desde la experiencia de mujeres no firmantes de la paz, esposas de firmantes de la paz en proceso de reincorporación asesinados, quienes están a cargo de los hijos e hijas de la paz, proponen igualmente seguir recibiendo el apoyo del Estado como familiares.

De todas maneras, uno no haya estado en filas, no quiere decir que no sufrió las consecuencias de ese conflicto [...] las ayudas, todo de nuestros compañeros asesinados, pues pasaron a las familias [...] o sea, es muy importante que se tenga en cuenta, no sé, la familia, lo que ya se hizo, pero pues ha sido un tema muy difícil, demasiado difícil (Participante 3, comunicación personal).

Con relación a los cuidados, desde la experiencia de Las Manuelitas, relevan la necesidad de la participación del Estado en la financiación de espacios de cuidado y no solo de cooperación internacional. “Yo si quiera que se hiciera, pues uno se le atraviesa por la mente no que... Bueno, seguir con ese proyecto en varias regiones, pero entonces que tuviéramos la ayuda del gobierno” (Participante 5, comunicación personal).

Es importante señalar que, si bien el gobierno nacional, desde el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), propulsó un programa de guarderías dentro de los Antiguos Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación (AETCR) en articulación con el ICBF y estos solo funcionaban al interior de los mismos, es decir, en las zonas rurales, muchos y muchas firmantes de la paz y sus familias tuvieron que desplazarse por temas de seguridad, siendo los departamentos del Cauca, Nariño y Valle del Cauca los departamentos más afectados por violencia letal según el diagnóstico de la Unidad de Investigación y Acusación de la Jurisdicción Especial para la Paz (2022).

El ICBF, en el marco del programa del programa De cero a siempre: atención integral a la primera infancia, cuenta con hogares infantiles a los cuales pueden vincularse los hijos e hijas de la paz; sin embargo, sobre esto, Las Manuelitas expresan:

O sea que no solamente sus niños se sientan seguros, que van aprender, sino que pues de todas maneras, o sea, no va a ver ningún tipo de estigmatización, nada de esas cosas que se hacen es algo claro, es algo que es una realidad que viven los reincorporados y los familiares de reincorporados en la estigmatización, no solamente en nosotros sino de nuestros hijos, o sea, con solo nombrar y que venimos de una zona de conflicto y que nuestros hijos son hijos de excombatientes o persona excombatiente eso genera una, o sea, un rechazo muy grande (Participante 5, comunicación personal).

Una de las preocupaciones más sentidas desde la narrativa de Las Manuelitas es la estigmatización que tanto ellas como sus hijos e hijas enfrentan en el proceso de reincorporación; por ello, plantean la necesidad, entre otras cosas, de espacios “seguros” en este sentido. Ante esto refieren:

No es que haya que separar [...] espacios de cuidado solo para hijos e hijas firmantes de la paz porque tampoco de eso se trata, pero sí hay que entender que hay una caracterización y unas condiciones que hace pues que de una vez no van a tener la confianza de llevarnos al ICBF, que sí hay otras tensiones emocionales cierto, otras cosas, de pronto allá no nos van atender con esa diferenciación entonces yo creo que,

sí se debe incluir en esa política como algo específico, o sea, como algo específico del tema de cuidado, y ahí entrar en la economía del cuidado, el cuidado colectivo, el de niños (Participante 2, comunicación personal).

En lo relacionado a los cuidados, proponen entonces, por un lado, un enfoque diferencial en la atención a la primera infancia en los hogares de primera infancia del ICBF y, con ello, estrategias para la superación de las dificultades de ingreso, refiriendo que “[e]n algunas oportunidades se han presentado muchos obstáculos en el proceso de ingreso a los Centros de Desarrollo Infantil CDI del ICBF” (Participante 1, comunicación personal), y por otro, que sea la política pública con disposiciones claras y despliegue a través de las instituciones, en la medida que incluyan de manera comprometida e integral la economía del cuidado. Las Manuelitas han adelantado algunos acercamientos con el Instituto para articular esfuerzos, sin embargo no se ha establecido formalmente un vínculo.

Discusiones y conclusiones

El primer nivel de análisis permite visibilizar cómo a través del tiempo las mujeres de Las Manuelitas, en su proceso de reincorporación social, política y económica, se han enfrentado a diferentes necesidades y han logrado desarrollar estrategias desde la acción colectiva para propiciar mejores condiciones para las mujeres firmantes de la paz y de las comunidades. En su reincorporación económica, se han enfrentado al difícil acceso a oportunidades laborales, por lo que decidieron hacer su propia apuesta económica con La Trocha Sentires de la Montaña. En su reincorporación social, han afrontado el tema de la estigmatización, y en su reincorporación política, la dificultad para participar de los espacios y asambleas a causa del cuidado de los hijos e hijas de la paz, para lo cual ellas han ido implementando estrategias como los espacios de cuidado itinerante y espacios de cuidado comunitarios. Haciéndose cargo desde la economía del cuidado, para “entender cómo se produce, distribuye y redistribuye el bienestar” (ONU Mujeres, 2012, p. 156) y con ello generar estrategias que permitan fortalecer sus apuestas por la construcción de

paz, en pro de modificar la desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica (Rodríguez, 2015).

En el segundo nivel de análisis se logra reconocer que Las Manuelitas ha construido redes de apoyo social (Suárez, 1999) con vínculos fuertes, entre las cuales aparecen personas de la comunidad, instituciones nacionales e internacionales, pero especialmente personas que hacen parte de la asociación, ya que estos son los que se movilizan y están presentes con más fuerza a lo largo del tiempo. A su vez, se logra reconocer que hay personas de la asociación que se mantienen en todos los momentos significativos de la situación en despliegue, como “EK” y “AM”.

También se logra evidenciar cómo la asociación ha logrado construir vínculos fuertes y algunos un poco más débiles (Granovetter, 1973) con diferentes instituciones nacionales e internacionales como MV, ONU Mujeres, el DAFE, We Effect, OIM, SENA y el partido FARC, entre otras, las que han representado un apoyo importante en el proceso de organización, construcción y consolidación de la asociación y su apuesta por la reincorporación social, política y económica de las mujeres. En especial, por la consolidación de los espacios de cuidado para los hijos e hijas de la paz, como se puede evidenciar en el momento ocho (M8), “Programa de cuidado con contratación para las cuidadoras”, quienes a través de la financiación internacional y su apoyo económico pudieron consolidar la apuesta por el espacio de cuidado fijo.

A través del grafo narrativo, se evidencia la ausencia del Estado colombiano mediante de sus instituciones, en especial las encargadas del proceso de reincorporación, quienes han estado presentes de manera intermitente para apoyar las estrategias y apuestas de la asociación por la construcción de paz, pero la ausencia es más evidente frente al apoyo y financiación de sus programas y espacios de cuidado.

Sobre el tercer nivel de análisis, percepción y perspectivas de las mujeres de Las Manuelitas frente a la política pública de reincorporación, la principal emergencia no es solo la participación de las mujeres en estos escenarios, sino las garantías a dicha participación:

[L]a política de las instituciones no se arregla solo con la participación de los ciudadanos si no se crean las condiciones para que todos los miembros de la sociedad pueden “hacerse oír”, para poder participar efectivamente de los espacios de poder y decisión (Reyes y Perinat, 2011, p. 70).

Y es que el ingreso de la mujer a la confrontación armada marcó transformaciones en su forma de concebirse y en el rol que se espera que cumpla. La mujer excombatiente busca que sus ideas sean escuchadas y tenidas en cuenta (Huertas, Ruiz Herrera y Botía Hernández, 2017). Tanto en los acuerdos de paz como en la política pública de reincorporación, no basta con ser reconocidas como sujetos políticos y sujetos de derecho, debe garantizarse su participación e *incidencia* en los diferentes espacios y escenarios de toma de decisiones.

Las Manuelitas, en su proceso de reincorporación social, política y económica, ha logrado a través del tiempo organizarse, consolidarse y construirse como un colectivo que hace una apuesta por la paz, con justicia social. En ello, y como se logró evidenciar anteriormente, se han enfrentado a diferentes necesidades. Ellas, como asociación constituida por mujeres firmantes de la paz, mujeres de la comunidad, esposas de firmantes de la paz asesinados y hombres que también hacen parte de sus procesos, han implementado estrategias que les permiten continuar con su proceso de reincorporación.

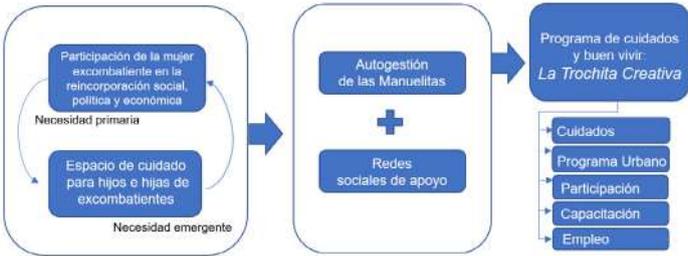
Interesa destacar cómo el cuidado de los hijos e hijas de la paz es transversal y está asociado a sus diferentes procesos, ya que al consolidar los espacios de cuidado itinerantes y comunitarios (fijos) con financiación y remuneración económica para el equipo de cuidado, aportan de manera significativa a la autonomía económica de las mujeres que hacen parte del equipo, pero también a aquellas que deben salir a trabajar y cuentan con un espacio seguro para dejar a sus hijos e hijas. Contribuyen de esta manera a la economía del cuidado, ya que esta “cumple una función esencial en las economías capitalistas: la reproducción de la fuerza de trabajo” (Rodríguez, 2015, p. 36). A su vez, posibilita y promueve sus procesos de participación política y, por último, permite cerrar las brechas que la sociedad ha construido hacia los y las firmantes de la

paz al brindar desde su quehacer espacios de apoyo para personas de la comunidad.

Existe una gran preocupación frente al tema de la continuidad de sus proyectos y apuestas políticas, especialmente respecto al cuidado. Por esta razón, se hace necesario que, desde el Estado y sus instituciones, asimismo desde la comunidad internacional, se puedan construir redes de apoyo social con vínculos fuertes, que permitan mantener a través del tiempo los procesos de Las Manuelitas y los espacios de cuidado que, como se ha mencionado anteriormente, contribuyen de manera significativa a la comunidad.

Se propone un esquema (figura 9), a manera de síntesis, que ilustra la relación entre las necesidades de cuidados de “los hijos e hijas de la paz” y las necesidades de participación de la mujer excombatiente en la reincorporación social, política y económica, y cómo a partir de la autogestión con el apoyo de las redes de apoyo, la red de apoyo interna y, en este caso específico, We Effect como red externa, logran instalar un espacio de cuidado comunitario en forma de programa. A su vez, permite no solo responder a las necesidades de cuidado y de participación, sino también a las necesidades de un programa en la zona urbana, la capacitación y el empleo.

Figura 9. Esquema síntesis



Fuente: Elaboración propia.

Con lo anterior, cabe resaltar que este estudio no busca posicionar a las mujeres firmantes de la paz como mujeres empoderadas y/o resilientes, capaces de superar individual y colectivamente los retos que les plantea la reincorporación. A través de la sistematización de esta experiencia, se detallan los retos, las estrategias, las redes de una asociación de mujeres, las que, individual y colectivamente, hacen frente a las necesidades que emergen del proceso de reincorporación. Una experiencia significativa no de prácticas resilientes, sino de prácticas de resistencia.

Finalmente, las estrategias o “soluciones” que se han planteado las mujeres de la asociación continúan siendo tensionadas. El panorama actual es que el programa de cuidados desde agosto de 2022 no cuenta con financiación y, actualmente, se sostiene sobre lo que ellas denominan perspectiva de paz y perspectiva de género, centrada en las voluntades y el activismo político-feminista. Finalmente, se hace un llamado al papel del Estado y las instituciones en cuanto a la inclusión de la economía del cuidado desde una perspectiva comunitaria idealmente, que permita contribuir a la redistribución de estos y, con ello, para el caso específico de las mujeres en proceso de reincorporación, se contribuya a su participación e incidencia en los espacios de toma de decisiones sobre y para la reincorporación social, política y económica.

Bibliografía

Aguayo, Cecilia (1992). Fundamentos teóricos de la sistematización. *Revista de Trabajo Social*, (61), 31-36.

Agencia Nacional de Reincorporación y Normalización (2019). Panorama General, Educación, Salud, Hábitat Generación de Ingresos: Registro Nacional de Reincorporación [Presentación, Ibagué].

Alcaldía Municipal de Popayán (15 de diciembre de 2022). Secretaría de Desarrollo Agroambiental y de Fomento Económico. <https://popayan.gov.co/SecretariasyEntidades/secDafe/Paginas/default.aspx>

Batthyány, Karina (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales*. Santiago de Chile: CEPAL.

Belalcázar, John (2017). *El despliegue de las relaciones sociales, su análisis a través de grafos narrativos* [Tesis de doctorado]. Universidad del Valle de Cali, Colombia.

Belalcázar, John y Molina, Nelson (2017). Los tejidos de las mujeres de mampuján: prácticas estético-artísticas de memoria situada en el marco del conflicto armado colombiano. *Andamios*. 14(34), 59-85.

Belalcázar, John (2020). Deslizamiento metodológico para el figurado de grafos pliegues narrativos. Entre el análisis de redes y las conjunciones discursivas. *AWARI*, (1), 156-173.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2016). *Panorama Social de América Latina*.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2018). *Los cuidados en América Latina y el Caribe*.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2019). *Enfoque territorial y análisis dinámico de la ruralidad: alcances y límites para el diseño de políticas de desarrollo rural innovadoras en América Latina y el Caribe*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44905/1/S1900977_es.pdf

Consejo Nacional de Política Económica y Social [CONPES] (2018). Documento CONPES 3931. *Por un futuro. Política nacional para la reincorporación social y económica de exintegrantes de las FARC-EP*. Gobierno de Colombia. https://www.reincorporacion.gov.co/es/Documents/conpes_final_web.pdf

Deleuze, Gilles (1989). *El Pliegue*. Barcelona/Buenos Aires: Paidós <http://www.medicinayarte.com/img/gilles-Deleuze-el-pliegue.pdf>

Delgado, María Eugenia y Marmolejo, Mireya (2021). *Caminando en las frágiles líneas del tiempo: reconstruyendo redes y memoria colectiva en el corregimiento de El Tochecito, Municipio de Tuluá*. Cali: Universidad del Valle.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística en Colombia [DANE] (2021). Boletín Técnico Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020-2021 <https://img.lalr.co/cms/2021/11/18163828/Bolet%C3%ADn-ENUT.pdf>

De Witt, Ton y Gianotten, Vera (1988). Investigación participativa en un contexto de economía campesina (Holanda). En CENAPRO, *La Investigación participativa en América latina*. México.

Díaz, Laura; Torruco, Uri; Martínez, Mildred y Varela, Margarita (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>

Escobar, Natalia (2017). Avances fundamentales de la economía feminista en América Latina. *Cuadernos de Economía Crítica*, (7), 17-41. <https://www.redalyc.org/journal/5123/512354315002/html/>

Espino, Alma (2010). *Economía feminista: enfoques y propuestas*. Documento de Trabajo 5/10 Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.

Esquivel, Valeria (2011). La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Panamá.

FARC, Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común (19 de septiembre de 2019). ¿Qué es y quiénes componen el Secretariado del Estado Mayor Central también conocido como Secretariado Nacional de las FARC-EP? Internet archive, waybackmachine. Consultado el 1 de agosto de 2020 en: <https://web.archive.org/>

Ferro, Silvia (2019). Aportes de la Economía del Cuidado para un sistema público de cuidados en América Latina. En Ferro, Silvia y Thomé, Thaise (Orgs.), *Mulheres entre fronteiras. Olhares interdisciplinares desde o sul*. Foz do Iguaçu: UNILA.

Granovetter, Mark (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.

Gobierno Nacional y FARC-EP (2016) Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera. https://www.jep.gov.co/Marco%20Normativo/Normativa_v2/01%20ACUERDOS/Texto-Nuevo-Acuerdo-Final.pdf?csf=1&e=ofpYAO

González-Rey, Fernando (1996). *Investigación cualitativa y subjetividad*. Guatemala: Oficina de derechos humanos del arzobispado de Guatemala.

Huertas, Omar; Ruiz Herrera, Angie Lorena y Botía Hernández, Nancy Judith (2017). De mujer combatiente a mujer constructora de paz. inclusión de la voz femenina en el escenario del posacuerdo. *Revista Ratio Juris*, 12(25) 43-67.

Instituto Kroc (2023). III informe de seguimiento al enfoque de género en la implementación del Acuerdo de Paz en Colombia. <https://kroc.nd.edu/news-events/news/tercer-informe-sobre-la-implementacion-del-acuerdo-de-paz-la-implementacion-sigue-progresando/>

Machado, Martha (2018) “*Ser mujer y ser guerrillera*”. *Una aproximación a la constitución de los roles femeninos en las Farc-Ep* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Colombia.

Mora Barreto, Catalina. (2018) Redescubriendo a la mujer tradicional: experiencias de reintegración económica de mujeres excombatientes en Bogotá de 2006 a 2008 [Tesis de maestría]. Universidad de los andes, Colombia <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/34817/u808716.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moreno, Jhon (2017) El “baby boom” de las FARC. El Espectador. <https://www.elespectador.com/colombia-20/paz-y-memoria/el-baby-boom-de-las-farc-article/>

Millard, A. (2010). Memoria Institucional: aprendiendo del proceso de DDR en Colombia. Bonn International Centre for Conflict Studies.

Noguera, Susana (2016) ¿Qué proponen las mujeres para implementar los acuerdos de paz? Colombia+20. El espectador. <https://www.elespectador.com/colombia-20/paz-y-memoria/que-proponen-las-mujeres-para-implementar-los-acuerdos-de-paz-article/>

Ocampo, Laura (2020). *Estado Cuestión: Participación de las Mujeres en la Guerrilla FARC-EP*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Colombia.

Organización Internacional para las Migraciones (15 de diciembre de 2022). Quiénes somos. <https://www.iom.int/es/quienes-somos>

Organización de las Naciones Unidas (2022). Resolución 2655 (2022). Aprobada por el Consejo de Seguridad en su 9169ª sesión, celebrada el 27 de octubre de 2022. https://colombia.unmissions.org/sites/default/files/res_2655_221027_colombia_.pdf

Organización de las Naciones Unidas [ONU] Mujeres (2012). La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región. <http://www.redetis.iipe.unesco.org/wp-content/uploads/2013/07/Economia-feminista-desde-america-latina-1.pdf>

ONU Mujeres (2019). Estándares mínimos de economía del cuidado en contextos de reincorporación económica.

ONU Mujeres (15 de diciembre de 2022). Acerca de ONU Mujeres. <https://colombia.unwomen.org/es/sobre-onu-mujeres/acerca-de-onu-mujeres>

ONU Mujeres (12 de mayo de 2023). Cuidados para la paz: así avanza el modelo de cuidado integral en los AETCR. <https://colombia.unwomen.org/es/stories/noticia/2023/05/cuidados-para-la-paz-asiavanza-el-modelo-de-cuidado-integral-en-los-aetcr>

Pazos, María (2018). *Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Pamplona: Katakarak Liburuak.

Potter, Jonathan y Wetherell, Margaret (1996). El análisis del discurso y la identificación de los repertorios interpretativos. En Gordo, Ángel y Linaza, José (eds.), *Psicologías, discursos y poder* (pp. 63-78). Madrid: Visor.

Reyes, María Isabel y Perinat Adolfo (2011). La construcción biográfica del liderazgo comunitario en sectores populares: un estudio piloto orientado a la exploración del capital social en Santiago de Chile. *Castalia. Revista de psicología de la academia*, (19), 63-68.

Rodríguez, Corina (2015). Economía feminista y economía del cuidado Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad*, (256), 30-44.

Ruiz, Catalina. (12 febrero 2020). ¿Una paz feminista en Colombia? Heinrich Böll Stiftung, Ciudad de México <https://mx.boell.org/es/2020/02/12/una-paz-feminista-en-colombia>

Servicio Nacional de Aprendizaje (15 de diciembre de 2022). *Quiénes somos*. <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>

Siqueira, Aline y Dell'Aglio, Débora (2010). Crianças e adolescentes institucionalizados: desempenho escolar, satisfação de vida e rede de apoio social. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 407-415.

Suárez, Harvey (1999). *Hilos, redes y madejas. Saber poder y verdad: el trasfondo de la comunicación*. Bogotá: UNAD.

Torrado, Santiago (2021). Los hijos del *baby boom* de las FARC crecen en paz. *El país*. <https://elpais.com/internacional/2021-11-24/los-hijos-del-baby-boom-de-las-farc-crecen-en-paz.html>

Unidad de Investigación y Acusación de la Jurisdicción Especial para la Paz (2022). Diagnóstico de los casos de violencia letal que afectan a los excombatientes de las FARC-EP en el Valle del Cauca, Cauca y Nariño. Gobierno de Colombia. <https://www.jep.gov.co/JEP/documents1/Situaci%C3%B3n%20de%20violencia%20letal%20contra%20excombatientes%20de%20las%20FARC-EP%20en%20Valle%20del%20Cauca,%20Cauca%20y%20Nari%C3%B1o.pdf>

We Effect (15 de diciembre de 2022). Quiénes somos. <https://latin.weffect.org/quienes-somos/>

Notas

- 1 Existe un modelo de reincorporación comunitaria, pero este se desarrolló solo en nueve departamentos del país, en los cuales no está incluido el departamento del Cauca, del cual Popayán es su capital.
- 2 Ley n° 1.413 de 2010 "Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas". (Congreso de Colombia, 2010, p.1)
- 3 Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.
- 4 Nuevas áreas de reincorporación.
- 5 Proceso integral, sostenible y transitorio para generar capacidades a través del acceso a derechos para que exintegrantes de las FARC-EP y sus familias se reincorporen social y económicamente en el marco de la legalidad.

Colectivización de los cuidados en primera infancia en experiencias de economía social y solidaria en Uruguay

—
Daniela Osorio-Cabrera, Rosina Pérez
y Gabriela Veras Iglesias

Introducción

En los últimos años se ha dado un proceso sostenido de crecimiento y consolidación del tema cuidados en América Latina y en el mundo, y de forma particularmente acentuada en Uruguay. Actualmente, se puede decir que el tema está instalado en la agenda pública, resultado de la combinación de varios factores: la actuación del movimiento feminista, el impulso desde el mundo académico y el reconocimiento de que el Estado puede ser un articulador de políticas orientadas a cambiar la desigual distribución del trabajo de cuidados entre distintos agentes sociales (servicios públicos, mercado, familias, comunidad) y al interior de los hogares (entre varones y mujeres).

Desde la economía feminista (Carrasco, 2001; Pérez-Orozco, 2015), se plantea el trabajo de cuidados como eje central para la sostenibilidad de la vida. Se produce un desplazamiento teórico que ubica la vida como eje para pensar la economía y que permite visibilizar todos los trabajos que sostienen y hacen posible la vida, rompiendo la dualidad y jerarquía entre lo público-privado, lo productivo-reproductivo.

Una serie de cambios sociales y demográficos que se han producido en los últimos años, como el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo, el envejecimiento de la población, la disminución de la natalidad, cambios en los formatos de familia y regresiones en las políticas públicas han llevado a hablar de una crisis de los cuidados. Esta situación supone una transformación en el modelo predominante por el cual se han solucionado las necesidades de cuidado, basado en la disponibilidad de las mujeres y de su tiempo para realizar dichas tareas de forma no remunerada. Dichas transformaciones sociales ponen en evidencia la ruptura de un orden de cosas sobre el que se sustentaba y legitimaba la organización de los cuidados: el entendimiento de que las mujeres tienen una condición innata para el cuidado, y que son una manifestación de un proceso más amplio, nombrado por la economía feminista (en adelante EF) como conflicto capital-vida.

Como señalan diversas autoras, los embates neoliberales agudizan este estado de situación a partir de una visión que coloca imperativos en tres niveles: la importancia de la responsabilidad individual, la idea del cuidado como un problema de mercado y de las familias como principales responsables para solucionarlos. Como otra serie de espacios y aspectos de la vida, los cuidados se mercantilizan (Tronto, 2017).

En su caso, se trata de una esfera que estructura la vida social. Sin embargo, si miramos por fuera de los patrones de los valores neoliberales, vemos un linaje en las tramas de cuidados que siempre han estado sosteniendo la vida. Estudios sobre los entramados comunitarios en distintos países de Latinoamérica nos muestran cómo, además de las familias, se despliegan amplias redes de contención que solucionan los cuidados en distintas etapas de la vida sobre la base de la solidaridad, resistencia y ayuda mutua (Fournier, 2022; Vega, 2022; Vega, Martínez Bruján y Paredes, 2018). En contextos marcados por fuertes desigualdades sociales y de precariedad material, las iniciativas comunitarias no surgen necesariamente como una opción política. En general, son estrategias que reaccionan a necesidades concretas y que permiten la reproducción de la vida. Se trata de respuestas colectivas a un problema común, el carácter autogobernado de estas experiencias es un

factor recurrente que permite aumentar la calidad del tipo de servicio y trabajo realizado. Históricamente, este proceso, que ha tenido a las mujeres como protagonistas, ha generado impactos también en la (re) construcción de las ciudades llevando soluciones a lugares periféricos desprovistos de servicios básicos en distintas esferas como, por ejemplo, educación y salud (Vega, 2022; Fournier, 2022; Sosa, 2016; Veras Iglesias, Martins Abati y Mesquita, 2016).

En momentos de crisis, como el vivido por la pandemia del COVID-19, quedan aún más expuestos los fundamentos sobre los que se sostiene la organización de los cuidados. La reclusión al ámbito de lo privado durante los períodos de cuarentena y aislamiento social llevó a que las familias, y principalmente las mujeres, sufrieran los impactos más negativos de la pandemia. La pandemia también mostró las tramas sociales construidas a partir de la autoorganización de la sociedad, que se accionan en momentos de crisis y son actores claves: ollas populares, redes de apoyo a personas mayores, organizaciones sociales, cooperativas, asociaciones.

En este trabajo abordamos los entramados que se despliegan a partir de experiencias colectivas de cuidado en primera infancia que, si bien proveen servicios educativos y de cuidados en el marco de políticas públicas, son gestionados de manera colectiva y democrática. Hacemos referencia especialmente a los Centros de Atención a la Infancia y a la Familia (CAIF) gestionados por cooperativas de trabajo. Nos proponemos identificar el componente diferencial que permite problematizar el cuidado en la figura femenina y aportar a una responsabilidad colectiva de los cuidados.

Objetivos

El objetivo principal es identificar lo que experiencias de la economía social y solidaria (en adelante, ESS) aportan de diferencial en términos de colectivización de los cuidados de niñxs en la primera infancia en Uruguay. En especial, nos interesa hacer énfasis en la posibilidad de

construcción de formas más equitativas del cuidado de la vida, articulando miradas entre la ESS y la EF, desde la perspectiva de la sostenibilidad de la vida.

Con frecuencia, los estudios sobre los regímenes de cuidado analizan la forma en que se distribuyen los cuidados entre diversos actores, con énfasis en el papel del Estado, las familias o el mercado. El análisis de lo comunitario muchas veces queda en un segundo plano, porque es un ámbito difícil de captar empíricamente o porque no se identifica de forma lineal con un ámbito institucionalizado o familiar, sino que combina diferentes lógicas.

En un contexto como el actual en que existe una retracción por parte de lo público y del Estado, y una coyuntura que exige una respuesta cada vez más atomizada y mercantilizada por parte de las familias, nos preguntamos por el lugar de lo colectivo y lo comunitario. Es decir, espacios que no son exclusivamente estatales y públicos o familiares y privados, sino que son entramados atravesados por múltiples lógicas y formas de sociabilidad.

Nos interesa comprender cómo las experiencias de cuidados y educación cooperativas presentes en el campo de la ESS son procesos con capacidad para constituirse en espacios colectivos en donde los arreglos de cuidados transitan entre lo público y comunitario, generando espacios que trascienden los cuidados como algo individual, privado y de responsabilidad exclusivamente femenina.

Entendemos que las experiencias presentes en el campo cooperativo y de la EES son espacios fértiles para ensayar arreglos colectivos que respondan a necesidades comunes, ya que comparten los principios que dan centralidad en la vida y en las personas. Priorizar una mirada hacia los entramados que se despliegan y se sostienen a partir de estas experiencias nos permite visibilizar las prácticas que alimentan la sostenibilidad de la vida más que el capital.

Proponemos analizar el tema a partir de tres vías de entrada hacia el campo-problema: (1) a nivel macro, caracterizar a partir de la perspectiva de la EF cómo se entienden y el lugar que se le da a los cuidados en nuestro sistema socioeconómico; (2) a nivel meso, sistematizar tanto la política en torno a los cuidados como el campo de la ESS en primer infancia en Uruguay; (3) a nivel micro, profundizar en un caso para visualizar las tramas de cuidados que se despliegan y sus vínculos hacia los distintos niveles anteriores.

Metodología

Realizamos una aproximación exploratoria que aborda la relación entre ESS y cuidados en Uruguay. Partiendo de un abordaje metodológico mixto, se acude tanto a fuentes bibliográficas e información secundaria disponible de investigaciones anteriores como a trabajo de campo y generación de información a partir de entrevistas, y se combina el análisis de datos cuantitativos para caracterizar el campo-tema de la ESS en Uruguay, con la profundización en una experiencia concreta de una cooperativa que desarrolla sus actividades en el ámbito de primera infancia. De esta última, nos interesa conocer la forma en que trabaja el tema de los cuidados tanto a la interna de la cooperativa como en su propuesta de trabajo con las familias y la comunidad.

Para caracterizar las cooperativas de cuidados de primera infancia, se utilizan datos secundarios provenientes de investigaciones previas sobre ESS en Uruguay. Se usan como referencias principales: el mapeo de Emprendimientos de ESS y un relevamiento sobre cooperativas de trabajo en Uruguay con datos sobre la generación de empleo en el sector (Torrelli, 2015; INACoop-MTSS, 2020). Otro insumo central para la caracterización de los emprendimientos fueron los datos generados en el relevamiento socioeconómico de cooperativas de educación¹ en Uruguay, realizado en el marco del proyecto “Cooperativas de trabajo que gestionan centros y propuestas educativas en Uruguay. Relevamiento, dimensionamiento en el campo de la educación, principales características, propuestas pedagógicas y cooperación”, del Área Estudios

Cooperativos y Economía Solidaria de la Universidad de la República del Uruguay (UDELAR). El estudio ofrece información concreta sobre la cantidad de cooperativas de educación que gestionan centros educativos y de cuidados, que incluye centros CAIF, clubes de niñxs, centros juveniles, jardines, centros de primaria, secundaria y otras actividades educativas gestionadas por cooperativas. También se hicieron solicitudes de información a dependencias del Estado para ampliar informaciones sobre algunos programas y proyectos específicos que fueron adquiriendo relevancia a medida que se avanzó en el trabajo de campo.

A partir del relevamiento, se seleccionó el caso de una cooperativa que se destacó por incluir en su propuesta de trabajo la problematización del tema de los cuidados desde una perspectiva de género y una actuación anclada en el territorio. Se definieron algunos criterios de selección de la experiencia: que fuera una cooperativa de trabajo constituida, con convenio vigente con el Estado para gestionar el Centro y por lo menos tres años de funcionamiento. Tomando en cuenta el análisis preliminar de los datos, la información recabada sobre las experiencias, los criterios establecidos y la accesibilidad al campo, se seleccionó una cooperativa localizada en Ciudad del Plata, departamento de San José, área metropolitana de Montevideo.²

En el mes de septiembre de 2022 se realizaron dos entrevistas colectivas a integrantes de la cooperativa que ocupan diferentes roles,³ incluyendo funciones técnicas y pedagógicas con contacto directo con lxs niñxs y familias, así como también integrantes que ocupan espacios de gestión, con participación en la elaboración del proyecto de centro y en la planificación de actividades. En total participaron en las entrevistas ocho personas.

La estrategia que siguió el equipo para el contacto con la experiencia y con el grupo priorizó el intercambio y la adecuación a los tiempos y dinámicas de la cooperativa. A pesar del corto tiempo para la realización del trabajo de campo, desde el inicio, la investigación se planteó la importancia de generar y alimentar un vínculo que trascienda una perspectiva centrada únicamente en la “recolección de datos”. Esto dio

lugar a redefiniciones y adecuaciones de la estrategia a partir de las circunstancias específicas planteadas por la cooperativa y de los ritmos y demandas que supone el trabajo con niños de 0 a 2 años. Por ejemplo: la definición de realizar entrevistas individuales se modificó en una de las visitas ante la disponibilidad de varias integrantes de participar de forma conjunta, ya que era un día de festejo del Centro en el que se había alterado la rutina y las educadoras no estaban en sala. También fue necesario reprogramar una instancia pensada para discutir colectivamente algunos de los temas abordados en las entrevistas colectivas previas porque se antepusieron temas urgentes para la cooperativa que no permitieron concretar el encuentro en el marco del presente proyecto de investigación. En el recorrido de la investigación, manejamos la posibilidad de realizar entrevistas a lxs familiares. Sin embargo, no sucedió porque la aproximación hacia las familias demandaba mayor tiempo de trabajo de campo, para realizarlo con el debido cuidado, a través de la intermediación de las integrantes del CAIF. Señalamos estos elementos por dos razones, la primera para visibilizar también desde la estrategia metodológica las dinámicas que se imponen en la organización del cuidado y que lleva a arreglos metodológicos que se adapten a este tipo de experiencias. La segunda porque desde una orientación epistemológica ético-política (Haraway, 1995; Harding, 1995) entendemos que las formas de producir conocimiento deben ser instrumento para las organizaciones con las que trabajamos.

Las entrevistas se realizaron en torno a una guía de temas y preguntas⁴ en función de algunos ejes que funcionaron también como orientadores en el análisis: (1) Problematización de los roles de género en los cuidados, tanto en las estrategias pedagógicas como en el trabajo con las familias; (2) Estrategias de los centros para potenciar la corresponsabilidad en el cuidado (tanto en relación a los núcleos de convivencia como en la estimulación de redes de apoyo en la comunidad); (3) Despliegue de estrategias de autocuidado entre lxs integrantes de la experiencia colectiva. Tomamos estos ejes para orientar la mirada hacia los datos secundarios y el trabajo de campo.

Marco conceptual y antecedentes

En este apartado presentamos los referentes teóricos sobre los cuales se apoya nuestro abordaje. Incluimos algunos antecedentes sobre colectivización de los cuidados en clave comunitaria y, por último, una descripción del contexto uruguayo en lo que refiere a la situación de los cuidados y políticas públicas de cuidados y primera infancia.

Punto de partida: economía social y solidaria, economía feminista y sostenibilidad de la vida

El marco conceptual es resultado de debates dentro del campo-tema de la economía social y solidaria y de la economía feminista (Quiroga, 2009; Jubeto y Larrañaga, 2014; Nobre, 2015; Farah, 2017; Osorio-Cabrera, 2017, 2018). Entendemos la ESS como un campo en disputa (Cruz, 2006; Sarachu y Torrelli, 2012) donde habitan prácticas colectivas socioeconómicas que se motorizan a partir de relaciones horizontales, de ayuda mutua, preocupadas con su anclaje territorial y ambiental. En este trabajo decidimos hablar de economía social y solidaria para dar visibilidad a las distintas composiciones de este campo, tanto las cooperativas formalizadas como las asociaciones o colectivos informales.

Las discusiones de la EF sobre el trabajo de cuidados, la separación entre lo productivo y lo reproductivo y la sostenibilidad de la vida son otros de los pilares sobre los que se apoya esta investigación en cuanto a referencias teóricas. Desde la EF, en particular los trabajos de Cristina Carrasco (2001) y Amaia Pérez-Orozco (2015), se plantea el trabajo de cuidados como eje central para la sostenibilidad de la vida (SDV). Se produce entonces un desplazamiento teórico que ubica la vida como eje para pensar la economía, que permite visibilizar todos los trabajos que sostienen y hacen posible la vida, rompiendo la dualidad y jerarquía entre lo público-privado, lo productivo-reproductivo.

Silvia Federici (2010) señala que la separación clásica entre las dos esferas reforzó la ubicación desventajosa de las mujeres en el orden social.

De esta manera, se construyeron representaciones sociales que asocian la esfera pública y productiva a atributos masculinos, mientras se asocia el trabajo doméstico y la esfera privada a lo femenino. El ámbito de la reproducción donde se establecen relaciones de reciprocidad, cuidado y solidaridad es desvalorizado y no reconocido como trabajo y aporte a la economía. Por ello, el campo de “lo económico” ha sido representado únicamente por el mercado y el intercambio competitivo que caracteriza la construcción de *homo economicus*, identificado por Jubeto y Larrañaga (2014) como un ser “siempre racional, egoísta, independiente, que ni siente ni padece, absolutamente autosuficiente, saludable, ni demasiado joven ni demasiado mayor, de piel blanca y, por supuesto, siempre activo en el mercado buscando el bienestar personal exclusivamente a través del lucro económico” (p. 15).

Desde una perspectiva marxista, se entiende que la esfera económica organiza y crea conductas sociales con finalidades que siguen determinados principios, simbolizando y corporizando ideologías presentes en la sociedad. Así, las formas de gestión del mundo del trabajo influyen en los modos de subjetivación de los individuos, su forma de ser y estar en el mundo contemporáneo. El sistema productivo se basa en los criterios de propiedad privada con modelos organizacionales que configuran relaciones de trabajo jerarquizadas verticalmente, subordinando a su vez el sistema reproductivo según sus propios intereses. Las organizaciones pertenecientes a la ESS se plantean una estructura organizacional que intenta romper con la dualidad y jerarquía, y reconstruye espacios asamblearios y gestiones colectivas entre lxs trabajadorxs.

Si hacemos un repaso por las propuestas, principios y formas de hacer de las distintas teorías en la ESS, podríamos decir que tienen puntos en común con las propuestas de la EF. Particularmente, las referidas a la crítica del sistema capitalista, la centralidad de las necesidades humanas, la construcción de relaciones horizontales entre sus integrantes y la centralidad de lo comunitario y medio ambiental en sus propuestas (Matthaei, 2010; Osorio-Cabrera, 2017).

Sin embargo, la ESS no escapa a las dinámicas dicotómicas y jerarquizantes que por momentos refuerzan la centralidad de lo productivo. Nos referimos, por ejemplo, a la visibilidad que tienen en las propuestas de la ESS los modelos de mercado solidario que proponen establecer circuitos de la cadena productiva (producción, distribución, comercialización, consumo). Si bien estas estrategias aportan en la intercooperación y despliegue de un sistema alternativo, continúan invisibilizando las estrategias de trabajo de cuidados que despliegan socixs dentro de la ESS (grupos de crianza compartida, redes de cuidado para sostener la participación en las reuniones, la gestión emocional en los equipos de trabajo). Necesitamos pensar las esferas productivo-reproductivas no como espacios aislados y separados, mucho menos jerárquicos, sino analizar las interconexiones, particularmente en la ESS (Osorio-Cabrera, 2018).

Otro de los efectos de la mirada dicotómica y jerárquica es el reforzamiento de la división sexual del trabajo (DST) en las organizaciones de la ESS. Como señala Ivonne Farah (2017), es necesario problematizar la naturalización de la DST, que lleva a algunas mujeres a considerarla como la única opción de trabajo autogenerado que les permite conciliar con el trabajo de cuidados. Dicho de otro modo, en qué medida la ESS puede estar reforzando esta división si no problematiza la feminización de la tarea. Otra de las preocupaciones que señala la autora en este sentido hace referencia a que estas experiencias socioeconómicas devengan alternativas precarias, que no resuelven una estabilidad material para quienes las desarrollan. Para Farah, es necesario trabajar en por lo menos dos niveles para desfeminizar las tareas de cuidado: el trabajo a nivel macro y meso mediante políticas públicas de reproducción social y a nivel micro a través de estrategias solidarias en el plano familiar y de economías alternativas (Farah, 2017).

En esta misma línea, existe un esfuerzo muy importante en el último tiempo desde miradas feministas en la ESS (Quiroga, 2009; Hillenkamp, Guérin y Verschuur, 2014; Nobre, 2015; Osorio-Cabrera, 2017, 2018) para dar visibilidad a la separación y jerarquización de lo productivo, buscando herramientas de análisis que permitan superarla.

En este sentido, nosotras retomamos los planteos de la EF al proponer la sostenibilidad de la vida como eje de análisis (Carrasco, 2001, Pérez-Orozco, 2015) para pensar el campo-tema. La propuesta de la SDV parte de una crítica radical al sujeto socioeconómico autosuficiente en el que se basa la economía hegemónica —el BBVAh (blanco, burgués, varón, adulto, heterosexual)— para visibilizar y dar valor a todos los trabajos que hacen posible la vida, colocando la vida, todas las vidas, y el trabajo de cuidados en el Centro. La propuesta de la sostenibilidad de la vida amplía la forma de entender el trabajo, reconociendo todas aquellas tareas que hacen sostenible una vida. El trabajo de cuidados como categoría analítica, que intenta romper con una mirada privatizada de estas actividades, permite visibilizar el tiempo y distribución de estas tareas y su carácter imprescindible en la concreción del proceso económico, ampliando los marcos de interpretación y politizando su aplicación para promover la corresponsabilidad y colectivización de los mismos (Osorio-Cabrera, 2018).

La EF señala la necesidad de superar esta separación analítica para pensar lo que se genera en el “entre” en los procesos socioeconómicos y cuestiona los efectos jerarquizantes de la mirada dicotómica. Entendemos que estos planteos son fundamentales en las experiencias de la ESS, ya que son experiencias que intentan poner en el centro a la persona y su entorno. La SDV nos permite analizar en qué medida estas prácticas contribuyen a la problematización en la gestión de los cuidados, apostando por un reparto equitativo que contribuya a la superación de las desigualdades sociales y de género.

Los diálogos que venimos construyendo dentro del campo-tema de la ESS con perspectivas feministas nos permiten avanzar en la identificación de prácticas que buscan la colectivización de los cuidados como proyecto colectivo (Osorio-Cabrera y Veras Iglesias, 2022). Nos interesa particularmente una colectivización que descentre a la figura femenina como principal responsable, pero también que aporte para pensar los arreglos público-comunitarios que son posibles a partir de las experiencias de ESS como instrumento.

Colectivización de los cuidados: algunos antecedentes

Latinoamérica es un territorio donde vemos la persistencia de la dimensión política de los cuidados. A pesar de ser centro de una agenda de políticas públicas que abordan el tema,⁵ nos interesa hacer un breve recorrido en genealogías que encontramos en las tramas comunitarias que dan respuestas a la necesidad concreta de los cuidados desde una perspectiva de sostenibilidad de la vida.

La organización comunitaria de los cuidados ha sido una estrategia de resistencia que se sostiene por los vínculos sociales comprometidos que están por fuera de intereses del mercado. Estas tramas no están mediadas por el dinero, podemos verlas como pequeños focos “desmercantilizadores” en distintos territorios que resisten ante los efectos del neoliberalismo (Fournier, 2022). Las experiencias comunitarias están respondiendo a demandas concretas de cuidados, se convierten en opciones que no se encastran en lo público-estatal ni en lo privado-mercantil (Keller Garganté, 2022). Se caracterizan por arreglos asociativos y/o de cooperación con objetivos y beneficios comunes.

Otro elemento interesante de estas tramas es su aspecto de “desfamiliarización del trabajo de cuidados”⁶ una vez que, potencialmente, habilitan espacios más allá de los núcleos familiares. Como fue mencionado anteriormente, la desfamiliarización puede tener distintas derivaciones: a. tercerización institucionalizada mercantil que ofrece el servicio de cuidados mediante el pago; b. espacios de cuidados en el interior de los espacios laborales; c. servicios de acceso libre y gratuito ofrecidos por el Estado en el marco de los derechos sociales; d. propuestas comunitarias de base territorial cuyos principios transitan entre el asociativismo, autogestionables, de la economía social y solidaria enmarcadas en procesos de luchas sociales (Fournier, 2016; Vega, 2022). Nos interesa mirar brevemente cómo en las experiencias comunitarias los cuidados adquieren un carácter de responsabilidad social. Podemos ver ejemplos que, aunque en distintos territorios, poseen trazos similares.

Marisa Fournier (2022) comparte el estudio sobre estrategias comunitarias en zonas populares del conurbano de Buenos Aires, Argentina, donde las iniciativas dan respuesta en torno a los cuidados, especialmente en los centros comunitarios, configurando seis redes que nuclean a comedores y espacios de cuidados infantojuveniles. Esas experiencias han ganado una dimensión importante en la ciudad, estando ubicados en diecisiete de los veinticuatro municipios que integran Gran Buenos Aires. Integran cerca de 2.600 personas que trabajan en los centros. Se trata de iniciativas híbridas que tienen como base organizativa la economía social y solidaria, pero que son financiadas por políticas públicas volcadas al sector. La autora destaca en estas experiencias su carácter de descercamiento y “ruptura relativa con la domesticidad propia del ‘contrato familiar o matrimonial’, puesto que las mujeres nucleadas en organizaciones comunitarias proveen cuidados en escenarios distintos a la esfera privada” (Fournier, 2022, p. 63).

Cristina Vega (2022) analiza las tramas comunitarias en Ecuador, en momentos de crisis y luchas sociales. A modo de ejemplo, menciona la comunidad de Coaque, ubicada en la costa ecuatoriana, que se organizó para reconstruir la ciudad luego de la destrucción ocasionada por el desastre natural del terremoto de 2016. Frente a la ineficiente respuesta del Estado, lxs habitantes movilaron sus redes para reordenar la vida, abriendo terrenos de disputas respecto al agua, demarcación de tierras y la educación. El entramado que se tejió dio cuenta de asegurar el sostenimiento diario, reconstrucción material y un proceso de politización.

En Brasil, la experiencia de la asociación Unión Popular de Mujeres de Campo Limpo y Adyacencias (UPM), ubicada en la zona sur de San Pablo, es otro ejemplo de cómo iniciativas populares aportan a la construcción de la ciudad y la colectivización de cuidados. Previo a la formalización de la asociación en los años ochenta, las mujeres protagonizaron diversas movilizaciones para llevar servicios básicos de salud, transporte y cuidados en la primera infancia para la región, caracterizada por alto flujo de migración interna y de asentamientos en la periferia urbana (Veras Iglesias, Martins y Mesquita, 2016). Además de presionar el poder público, crearon y gestionaron guarderías, escuelas de alfabetización de adultos

y espacio de cuidados destinados a la tercera edad. La dimensión de cuidados se expresa de forma ampliada en la organización, que sigue con sus actividades hasta la actualidad: “siempre tuvimos una perspectiva integral de cuidado con el otro, por lo tanto, nos ocupamos por todas las esferas de la vida de las personas que se acercaron a la UPM” (Veras Iglesias, Martins y Mesquita, 2016, p. 54, traducción propia).

Si salimos un poco del eje latinoamericano, en el norte global, especialmente en el Estado español, las experiencias de grupos de crianza compartida, sistematizadas por el estudio de Christel Keller Garganté (2017, 2022), nos muestran la desfamiliarización de los cuidados en la primera infancia como una opción política, en contexto de bienestar social. La autora estudia experiencias donde lxs tutorxs se organizan en colectivos, donde asumen tareas de gestión y de acompañamiento de cuidados diarios de sus hijxs, con el apoyo de técnicxs contratadxs. Surgen como respuestas de familiares insatisfechos con modelos pedagógicos de escuelas públicas y privadas, pero que, inspirados por los principios de la ESS, desean incidir directamente en las dinámicas y necesidades de sus hijxs. Se trata de experiencias que operan con cierto grado de autogobierno, asumen de forma colectiva los cuidados, producen servicios sostenidos en parte por trabajo voluntario y en parte por trabajo remunerado. En general, anclados en el territorio, son procesos que aportan a atender las necesidades comunes, “los proyectos comunitarios se presentan como alternativas frente a lo público-estatal y lo privado-mercantil en la resolución de necesidades concretas de cuidados” (Keller Garganté, 2021, p. 98). Mueven dualidades en torno al ámbito público-privado, ya que abordan temas que, desde una mirada hegemónica, son resueltos a la interna del hogar o en el espacio del mercado a partir de su tercerización.

La feminización sigue siendo un trazo constante en los arreglos comunitarios. Aunque habiliten cierta socialización de los cuidados ganando carácter colectivo, las protagonistas de estas experiencias siguen siendo las mujeres. Por otro lado, estos entramados aportan a desdibujar el carácter individualizante de los cuidados, ubicado espacialmente en la familia nuclear (Vega, Martínez Bruján y Paredes, 2018). Mirar estos

arreglos privilegia su carácter cooperativo y contribuye al desplazamiento de los binarismos reproductivo-productivo.

En Uruguay, distintas experiencias de ESS ensayan la colectivización de los cuidados (Osorio-Cabrera, Veras Iglesias, Tommasino, Andrade y Rieiro, 2019). Estas prácticas pueden ser observadas cuando, por ejemplo, se genera intencionalmente un espacio de cuidados de lxs niñxs durante el proceso de trabajo colectivo, sea en una feria, una asamblea o un encuentro de autoformación. En las experiencias de cooperativas de vivienda, por ejemplo, especialmente en el caso de FUCVAM,⁷ abundan relatos sobre el carácter colectivo de la crianza al interior de las cooperativas. Tanto en los momentos de obra de las viviendas como en la vida cotidiana luego de la obra (Osorio-Cabrera y Veras-Iglesias, 2021). La red de cuidados que se construye entre lxs vecinxs hace más diversos los arreglos, descentralizando su carácter familista (Sosa González, 2016). Más recientemente, en el marco de la pandemia por COVID-19, funcionaron en Uruguay más de setecientas ollas populares, lo que muestra un entramado socioeconómico en el campo alimentario que emerge para sostener la vida (Rieiro, Castro, Pena, Veas y Zino, 2021). Ahí reside una capacidad de alimentar prácticas solidarias populares que habitan una memoria común y que ha sostenido históricamente estas tramas.

En Uruguay hay una mirada clásica centrada en el Estado que invisibiliza una perspectiva hacia los arreglos comunitarios. Lo que nos interesa mirar es el aporte que experiencias de ESS permiten realizar a la gestión público-comunitaria de los cuidados, profundizando en el rol de estas experiencias para la gestión y corresponsabilidad de los cuidados.

Contexto uruguayo: crisis de los cuidados y política de cuidados en Uruguay

Para analizar esas posibilidades en diálogo con los contextos históricos y sociales en los cuales se desarrollan las experiencias concretas, son relevantes algunos aportes desde la perspectiva de los comunes reproductivos (Di Masso Tarditti, Rivera Ferre y Ezquerria, 2022). Los comunes reproductivos son definidos como “trabajos, procesos y relaciones

esenciales para la reproducción de los seres humanos y la satisfacción de sus necesidades” que han sufrido un proceso de “cercamiento” desde lo público-comunitario hacia esferas privadas, invisibilizadas y feminizadas. Esto se da en el marco de un proceso más amplio de desposesión, pérdida de vínculos comunitarios, invisibilización del trabajo reproductivo y vaciamiento de la noción de lo público.

La resolución de forma colectiva y compartida en la esfera pública de las necesidades de cuidados permite avanzar en un proceso de descercamiento de los comunes reproductivos. Lo colectivo y comunitario supone en este sentido un campo en el que se disputa y se puede redefinir y ampliar el sentido de lo público a partir de tramas de relaciones que suponen horizontalidad, igualdad y participación. La relevancia de este marco teórico es que permite poner en diálogo la articulación de conceptos de la ESS y de la EF, y contextualizarla en relación con los actores presentes en la organización de los cuidados, fundamentalmente el Estado, que en el caso uruguayo adquiere un rol relevante.

A continuación, abordamos algunas características de larga duración del contexto uruguayo, enfatizando su matriz de protección social y, más recientemente, el desarrollo de políticas de cuidado y su ingreso como tema de agenda política, de la mano de reivindicaciones de la sociedad civil organizada, la academia y los movimientos sociales, particularmente desde los feminismos.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), Uruguay cuenta con una población de 3,29 millones de habitantes. En el último censo que se ha realizado en el país en 2011, se confirman las principales tendencias demográficas en la región: profundización del envejecimiento de la población, baja tasa de fecundidad y diversificación de los arreglos familiares con el creciente número de uniones libres en la población joven y de hogares unipersonales en adultos mayores (Aguirre y Ferrari, 2014).

Uruguay no escapa a la situación predominante en América Latina, aunque presenta algunos rasgos específicos. Comparado con el contexto

latinoamericano, Uruguay tiene uno de los modelos más avanzados de protección social, con un alto gasto social, altas tasas de cobertura y bajas tasas de pobreza (Vera Rojas, Montes Maldonado y De la Barra Urquieta, 2016). El país es reconocido por su temprana institucionalización de la acción social, por intermedio de políticas sociales de carácter universal que regulan las relaciones laborales y las condiciones de trabajo. Algunxs autores (Midaglia et al. 2007 en Vecinday, 2014) señalan al régimen social uruguayo como “régimen de bienestar intermedio”, al combinar la protección por medio de políticas públicas y la “seguridad informal” que brindan las redes de apoyo familiares y sociales.

En particular, en relación con las dinámicas de cuidado se plantea en Uruguay un régimen familista. El trabajo de cuidados mayoritariamente es no remunerado y se encuentra basado en una rígida división sexual del trabajo (Batthyány, Genta y Perrotta, 2012, en Aguirre y Ferrari, 2014). Investigaciones específicas que abordan la distribución del trabajo de cuidados en el país señalan las brechas de género en los arreglos familiares, así como también las desigualdades múltiples en el acceso al bienestar entre las personas y los diversos tipos de hogares en Uruguay (Aguirre y Ferrari, 2014). Si tomamos como referencia las encuestas de uso del tiempo realizadas (Batthyány, Genta y Perrotta, 2015), encontramos que son las mujeres las que dedican en promedio más tiempo a las actividades de trabajo no remunerado, siendo el trabajo doméstico (TD) el que tiene la brecha más grande de género.

La formalización del trabajo remunerado doméstico y de cuidados en el mercado es baja, se caracteriza por la desigual calidad y acceso condicionado a los ingresos personales. En la oferta pública es difícil medir esta calidad, dada la fragmentación de servicios y las formas de financiamiento (Rovira, 2015). Diversos estudios dan cuenta de una profunda segmentación de las estrategias de cuidado de los hogares, donde los de más bajos ingresos dependen de servicios públicos y del trabajo no remunerado de las mujeres, que participan en menor medida del mercado laboral (o de forma muy precaria y desprotegida). A mayores niveles de ingreso de los hogares, más se acude a la contratación de servicios de cuidado. En los hogares de ingresos medios hay una importante

sobrecarga femenina, ya que las mujeres combinan trabajo remunerado y no remunerado en mucha mayor medida que los varones. En los hogares de altos ingresos, el acceso a servicios privados de cuidado se articula con la contratación de trabajo doméstico y de cuidados remunerado en el hogar (Salvador, 2009). Estudios recientes que analizan las dinámicas de cuidado también señalan el quiebre del mandato generacional que obligaba a hijos e hijas a cuidar de padres y madres (Aguirre y Ferrari, 2014).

En Uruguay, la agenda de cuidados se incorpora en los años noventa, a partir de investigaciones y estudios de género provenientes de la academia y organizaciones feministas (Iervolino Carrió, 2016). En relación con la política pública, el cuidado ingresa durante el segundo gobierno del Frente Amplio (FA) entre 2010-2015, momento en que el país se plantea extender y repensar la red de protección social (Aguirre y Ferrari, 2014). Es una política que absorbe reivindicaciones del feminismo y de algunos sectores de la academia y de esa manera ingresa al centro de la agenda política. Se enmarca en la discusión sobre la ampliación de los pilares de protección social en Uruguay (un tema “clásico” si se quiere en la agenda política), pero incorporando objetivos concretos de transformación de las desigualdades de género en los cuidados, y eso constituye una novedad para el país. Si bien se establece como prioridad, y es definida como “buque insignia” del segundo mandato de Tabaré Vázquez (2015-2020), el debate parlamentario lleva a que el despliegue de la política sufra sucesivos recortes y redefiniciones.

Uruguay se destaca especialmente en el contexto latinoamericano porque fue el primer país en avanzar hacia una política integral en materia de cuidados, que se plasmó en la creación del Sistema Nacional e Integral de Cuidados (en adelante, SNIC) en 2015 (Ley n° 19.353). El sistema parte del entendimiento del cuidado como derecho y como una función social y define ciertas poblaciones como relevantes para el despliegue de la política, por su situación de dependencia en relación con otras personas. Se plantea como un modelo corresponsable de cuidados que busca articular distintos actores, haciendo hincapié en la distribución entre varones y mujeres.

En relación con las personas sujetos de derechos que son poblaciones objetivo de esta propuesta, se establecen tres grupos: niñas y niños de hasta doce años, estableciéndose para este primer plan la prioridad en la primera infancia (de 0 a 3 años), personas con discapacidad y las personas mayores de sesenta y cinco años que carecen de autonomía para desarrollar las actividades y atender por sí mismas sus necesidades básicas de la vida diaria. También son considerados sujetos de la política las personas que cuidan –actualmente la mayoría mujeres– ya sea de forma remunerada o no (Plan Nacional de Cuidados, 2016).

Hasta 2020, la política de cuidados desplegó acciones para implementar los distintos componentes del sistema. Sin embargo, problemas que ya se comenzaron a avizorar desde los primeros años de funcionamiento y que se profundizaron con el cambio de coyuntura política⁸ pusieron en evidencia dificultades en la institucionalización y en la consolidación del sistema.

Actualmente, diversas organizaciones sociales vinculadas al tema expresan su preocupación sobre la continuidad del SNIC.⁹ Si bien individualmente los programas que lo componen se mantienen, se ha frenado la ampliación de su alcance, como lo venía haciendo de forma sostenida, aunque lenta, en los últimos años. La dirección que sigue el SNIC actualmente muestra algunas señales de que se va por el camino de la profundización de la mercantilización de los cuidados. En primera infancia, por ejemplo, uno de los anuncios realizados fue el incremento presupuestal para el programa de Becas de Inclusión Socioeducativa, que son becas para que niños de 0 a 3 años que vienen de hogares de alta vulnerabilidad social concurren a centros privados de primera infancia. Es decir, se frena la política de ampliación de oferta de centros públicos y se transita el camino de la ampliación de mecanismos que pueden llegar a reforzar la oferta privada de cuidados en primera infancia.

Las políticas destinadas a la primera infancia tienen una trayectoria mucho más larga que las políticas de cuidados en Uruguay. El Plan CAIF (Centros de Atención a la Infancia y la Familia) data de 1988, y es fruto de un contexto en que se pone en la agenda el tema de la infantilización de

la pobreza y el desarrollo infantil en el país. El carácter estructural de la pobreza infantil en Uruguay es un tema que ha sido bastante abordado, estudiado y problematizado, ya que existe un desbalance importante entre los niveles de pobreza generales y los de los menores de edad. Los niveles de pobreza de niñxs y adolescentes de 0 a 17 años resultan el doble de la pobreza para el total país: 16 % en menores y 8,2 % población general (UNICEF, 2017). Se han mantenido altos inclusive en los quince años de caída sostenida de la pobreza entre 2004 y 2019.

El Plan CAIF, en sus más de treinta años de existencia, ha pasado por diversos momentos. Inició como un programa destinado a niñxs de 4 y 5 años con parte de financiamiento UNICEF. En 1996 pasó a la esfera del INAME¹⁰ ya con recursos del presupuesto nacional. Entre 2001 y 2005 daba asistencia a más de 36.000 niñxs, llegando a una cobertura de más de 57.000 niñxs en 2020.¹¹ En el transcurso cambia su población objetivo a niñxs de 0 hasta 3 años. A partir de 2015, con la aprobación del SNIC se habla de una nueva expansión de los centros CAIF, a lo que se le suma la instalación de nuevas modalidades de servicios de cuidados: las Casas Comunitarias de Cuidados y los centros SIEMPRE,¹² así como los centros de cuidados para hijxs de estudiantxs de educación secundaria.

La estructura organizativa de los centros CAIF ha cambiado a lo largo de los años a instancias de redefiniciones formuladas desde la política que suponen reconversiones en los formatos y modalidades de atención. Para realizar convenios con las organizaciones, el Instituto del niño y el adolescente del Uruguay (INAU) establece ciertas directrices que van desde aspectos programáticos y curriculares a criterios generales de organización e infraestructura.¹³ A partir de 2015, se introducen modificaciones en la estructura organizativa de los centros de la mano de la implementación del SNIC, pero los cambios no alcanzan a todos y coexisten centros con distintas modalidades. Los diferentes énfasis que se han dado a lo largo de los años de implementación de la política tienen impactos sobre las instituciones que se presentan a los llamados. En el marco de estas transformaciones, algunas asociaciones de la sociedad civil se retiran y los centros empiezan a ser gestionados por lxs

trabajadorxs a partir de un formato cooperativo, en un proceso vinculado también a la organización sindical de lxs mismxs.

Otro impulso que viene de la mano de la implementación de la política de cuidados a partir de 2015 tiene que ver con la incorporación y el desarrollo del tema de la corresponsabilidad social en los cuidados. En este sentido, en 2018 se lanza un sello denominado “Cuidando con igualdad”,¹⁴ pensado como herramienta de certificación de prácticas igualitarias de género para centros de primera infancia. Se elabora una guía para centros, que establece criterios de buenas prácticas, con instancias de sensibilización en género a centros de educación y cuidado y una convocatoria a centros.

Sumado a esto, a partir de 2018 el INAU lleva adelante un proyecto que desarrolla una metodología denominada “Parentalidades comprometidas con la primera infancia” (PPC), que se plantea como objetivo

fortalecer las competencias parentales de referentes de cuidado de niños y niñas de 0 a 3 años desde los centros de atención a la primera infancia con enfoque de derechos y con perspectiva de género. Este proyecto busca fomentar una distribución equitativa de cuidados entre varones y mujeres en las prácticas de crianza y promover la visualización de la corresponsabilidad social en los cuidados entre las familias, la comunidad, el Estado y el mercado (INAU, 2019).

En el marco de las actividades de construcción de la propuesta se realizó un seminario para actualizar visiones acerca de “diversas configuraciones familiares, las masculinidades y el involucramiento de los varones en la crianza, así como la incidencia de las acciones desarrolladas por equipos en el marco de su acompañamiento del ejercicio de las parentalidades” entre académicos y técnicos vinculados a la temática. En 2019, se realizaron capacitaciones a facilitadorxs para realizar ciclos de talleres a referentes familiares. Según datos disponibles, el 19 % de los referentes familiares que concurrieron a los talleres eran varones y en el 6 % de las experiencias hubo una participación paritaria entre varones y mujeres (Rahi, Sosa, Triñanes, Mari y Silva, 2021). En la pandemia, con las medidas de distanciamiento social y el cierre de los centros CAIF, las

actividades presenciales se suspenden y se instala una modalidad virtual. Luego de la vuelta a la presencialidad, los talleres se implementan bajo dos modalidades: talleres presenciales y herramienta virtual de apoyo remoto a referentes (PPC en casa).

A partir de la sistematización del abordaje de las políticas públicas destinadas al cuidado en Uruguay, identificamos avances en la problematización del cuidado en la organización social. En particular, se destacan las iniciativas que cuestionan los roles de género y parentalidades en la gestión del cuidado. Sin embargo, estos avances sufren los retrocesos que acompañan tanto los cambios en la orientación política de gobierno como en las derivas conservadoras que se identifican en el contexto actual. Analizar entonces lo que las prácticas de ESS en el campo del cuidado en primera infancia permiten profundizar en relación con la corresponsabilidad y colectivización del cuidado se convierte en el eje de nuestro trabajo.

Hallazgos

A continuación, presentamos un panorama de las diversas experiencias que componen el campo de la ESS en Uruguay, sus características generales y su dimensionamiento en término de número de emprendimientos y personas asociadas. La información va de lo general a lo particular y se detiene en una modalidad específica que son las cooperativas de trabajo y en las cooperativas que gestionan centros de primera infancia, particularmente centros CAIF. Luego entramos en la experiencia en concreto que abordamos en esta investigación: la cooperativa Pa'lante, centrándonos en algunos ejes principales de análisis: la concepción y problematización de los roles de género, la visión sobre la colectivización y corresponsabilidad en los cuidados, las estrategias de autocuidado entre lxs integrantes de la cooperativa y los límites y posibilidades de la relación con el Estado.

Caracterización de experiencias de la economía social y solidaria en Uruguay y de las cooperativas que gestionan centros de primera infancia

Se han realizado numerosos relevamientos para dimensionar el campo de la ESS en Uruguay en los últimos años. La información disponible muestra una diversidad de arreglos y configuraciones, con distintos grados de formalización e institucionalización.¹⁵ En lo que refiere a la economía solidaria, entre los años 2013 y 2015 se realizó un mapeo de emprendimientos a partir de listados con información de siete redes de representación y articulación con actuación en Uruguay (Torrelli, 2015). El relevamiento registró información de 1.008 emprendimientos, con 15.000 miembros activos, 3.751 socios activos y 1.042 personas que trabajan de forma asalariada. Las figuras jurídicas asumidas van desde cooperativas hasta asociaciones civiles, asociaciones agrarias, sociedades de fomento rural, emprendimientos familiares, monotributo común y social.

En lo que refiere al universo de cooperativas y emprendimientos que se incluyen dentro del campo de la economía social, la información disponible del censo de cooperativas (INE, 2008), identifica 1.164 cooperativas en total, que incluyen cooperativas de vivienda, ahorro y crédito, consumo, sociales, agrarias y de fomento rural y de trabajo o producción.

En 2018, según registros de INACOO¹⁶ recogidos en un estudio comparativo por la Alianza Cooperativa Internacional, había 3.653 cooperativas activas en Uruguay (ACI, 2018). El importante crecimiento observado en el número general de cooperativas se explica en gran medida por el salto en la cantidad de cooperativas de vivienda, que se multiplican por seis en un período de diez años, aunque el aumento se da a nivel general en los diferentes sectores.

Dentro del marco general de los emprendimientos que forman parte del cooperativismo en Uruguay, nos interesa especialmente detenernos en las cooperativas de trabajo, porque es bajo esta modalidad que se formalizan las cooperativas que gestionan centros de primera infancia.¹⁷ Para este segmento hay un trabajo realizado por el Instituto Nacional

del Cooperativismo con base en datos de personas registradas en la seguridad social de las cooperativas de trabajo que muestra que en 2019 eran 451 cooperativas de trabajo activas, de las cuales 81 fueron clasificadas según rama de actividad como cooperativas que se dedican a la enseñanza (INACOP, 2020).¹⁸ Aquí es donde centramos nuestro interés porque de forma mayoritaria las cooperativas que gestionan centros de educación y cuidados de niños de 0 a 3 años se clasifican en este rubro.

De las cooperativas de trabajo identificadas, casi seis de cada diez tienen menos de diez personas registradas, si se suman trabajadorxs dependientxs y socixs registradxs. Las personas ocupadas en estas cooperativas son mayormente varones, pero en una proporción bastante similar a la de las mujeres (52 % a 48 %). Se concentran en la capital del país (más de 60 %) y en departamentos próximos a Montevideo: en Canelones se localiza el 16 % de estas cooperativas. El resto se distribuye en otros departamentos del interior.

Dentro de las cooperativas de trabajo, nos interesa detenernos en un tipo específico de emprendimiento, que son las cooperativas que gestionan centros, programas y proyectos educativos y de cuidados. En 2021 se realizó un relevamiento exhaustivo de estas cooperativas en el marco de la investigación “Cooperativas de trabajo que gestionan centros y propuestas educativas en Uruguay. Relevamiento, dimensionamiento en el campo de la educación, principales características, propuestas pedagógicas y cooperación”. El estudio identificó noventa y una cooperativas de trabajo que gestionan distintos tipos de centros educativos, como por ejemplo, jardines o centros de atención a la infancia y la familia—centros CAIF, centros de educación primaria, centros de educación secundaria, centros juveniles o clubes de niños—. Algunas de estas cooperativas se financian a partir del cobro de mensualidades a sus alumnos, pero la gran mayoría recibe sus ingresos económicos por medio de convenios con el Estado, principalmente en el marco de la implementación de políticas de infancia y adolescencia del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU).

El relevamiento muestra que de las noventa y una cooperativas que gestionan centros, programas y proyectos educativos, más de cuarenta desarrollan actividades en el marco del Plan CAIF, gestionando un total de cuarenta y siete centros.¹⁹ Hay cooperativas que gestionan Casas Comunitarias de Cuidados, que son otra modalidad de centro previsto en el marco del SNIC. Según datos del Ministerio de Desarrollo Social, son tres las cooperativas que gestionan Casas Comunitarias. Además, una cooperativa de trabajo gestiona un centro SIEMPRE, que es un centro de cuidados fruto de la articulación entre sindicatos y empresas, con participación del Estado. Hay también dos cooperativas que gestionan jardines privados, o sea que prestan el servicio y cobran una mensualidad a particulares.

Las cooperativas de educación que gestionan centros CAIF tienen una alta concentración en la capital del país, Montevideo (veintiuna cooperativas) y en departamentos próximos, como Canelones (trece cooperativas) y San José (tres cooperativas). Aunque hay presencia de este tipo de emprendimiento en otros cuatro departamentos (Colonia, Rocha, Lavalleja y Florida). Las cooperativas de las que se disponen datos completos que gestionan centros CAIF tienen 658 socixs, con un promedio de veinte socixs por cooperativa. Tienen además 330 trabajadorxs dependientxs (de los cuales más de cien son aspirantes a socixs).

En general, las cooperativas tienen una conformación predominantemente femenina, lo cual se acentúa aún más en el caso de las cooperativas que gestionan centros CAIF. De los 658 socixs de este tipo de cooperativa, 563 son mujeres, lo cual representa 85 % del total de socixs. Si lo analizamos en términos de proporción de mujeres al interior de cada una de las cooperativas, vemos que siete de cada diez experiencias tienen entre 90 % y 100 % de socias mujeres. De lxs 330 trabajadorxs dependientxs, 291 son mujeres, lo que representa el 88 %.

En cuanto al tamaño, hay situaciones bastante diversas: la mitad tiene menos de quince socixs y la otra mitad más de quince socixs. Estas situaciones dependen básicamente de la ecuación que hayan logrado entre socixs y trabajadorxs dependientes. Hay cooperativas que logran

tener todo el equipo del centro cubierto con personas asociadas, otras que contratan trabajadorxs (que muchas veces ingresan bajo la modalidad de aspirantes a socixs). Hay tres cooperativas que tienen mayor cantidad de trabajadorxs dependientxs que socixs y seis tienen igual número. En el otro extremo, doce cooperativas tienen menos de tres trabajadorxs dependientxs por cada diez socixs.

Entre los factores que explican el surgimiento de las cooperativas de educación que gestionan centros de primera infancia, una parte se vincula al cierre de su fuente laboral anterior o de una transición pactada, con participación o hasta incentivo por parte de la institución al frente del centro hasta ese momento. Es el caso de centros que venían siendo gestionados por organizaciones de la sociedad civil (OSC) que pasan a ser gestionados por los trabajadorxs, que se vuelven socixs de la cooperativa. De los treinta CAIF relevados²⁰ gestionados por cooperativas de trabajo, once surgen por cierre o transición de organización anterior, en procesos que a veces presentan algún grado de conflictividad. Otras cooperativas mencionan como uno de los principales motivos de surgimiento la opción por trabajar de forma cooperativa o la necesidad de trabajo de lxs socixs.

En lo que respecta al año de surgimiento, de treinta cooperativas que gestionan centros CAIF, veinte surgen entre 2009 y 2015, lo que muestra una relación entre el crecimiento de estas cooperativas y la expansión de la política pública de infancia y de cuidados implementada y profundizada en el período (en particular el SNIC).

Las cooperativas que gestionan CAIF dependen casi exclusivamente de los ingresos que provienen de convenios con el Estado. De las treinta identificadas, ocho tienen como fuente única el ingreso de recursos públicos y para otras seis significa entre 90 % y 99 % de los ingresos. Además, siete cooperativas declaran que tienen como principal ingreso el aporte de lxs socixs, pero son en realidad recursos que provienen de convenios con el Estado. Solamente dos cooperativas tienen una fuente de ingreso variada, que combina lo que entra por el convenio con el Estado

con otras fuentes, como, por ejemplo: servicios a empresas, servicios a particulares, donaciones, entre otras.

Pa'lante en los cuidados de la vida

La cooperativa de trabajo Pa'lante está localizada en el área metropolitana de Montevideo, en Ciudad del Plata, departamento de San José. La iniciativa surge en 2015 a partir de la organización de un conjunto de mujeres que maternan, educadoras y técnicas con previa experiencia en el tema. La demanda viene tanto por la búsqueda de fuente laboral como por la idealización de una alternativa educativa que dialogue con las necesidades del territorio. Elaboraron la propuesta animadas por el diálogo entre derechos humanos e infancia. La elección por formalizarse en cooperativa se justifica en encontrar en la forma cooperativa una posibilidad de trabajo inspirado en los principios de ayuda mutua. En 2018 inauguran el CAIF Desde el Pie y desde esa fecha desarrollan actividades educativas y de cuidados. Hasta 2020 la cooperativa también gestionó otro CAIF en Montevideo, de nombre Pa'Lante Pindó, en Peñarol, con dieciocho socixs vinculadx que venían de una experiencia previa con una OSC. Decidieron abandonar la iniciativa porque era muy difícil desdoblarse y tener una presencia en ambos centros (en lugares alejados, incluso en municipios de diferentes departamentos).

Actualmente, la cooperativa está compuesta por veinticuatro personas socias, todas ellas mujeres, que desarrollan actividades como educadoras, psicólogas, servicios generales, maestra en primera infancia. Además, hay tres trabajadoras más como contratadas. Atiende 108 niñxs entre 0 y 2 años de la localidad de Ciudad del Plata. Desde el Pie es un CAIF tipo C²¹ que ofrece talleres de “Experiencias oportunas”²² para niñxs de 0 a 24 meses, que concurren una vez por semana junto a sus referentes de cuidado durante dos horas. Tiene salas de 1, 2 años, entre turnos de 4 y 8 horas.

El contexto socioeconómico de lxs habitantes del entorno es de alta precariedad, “se trata de una población con bastantes derechos vulnerados,

donde hay necesidades básicas que no están cubiertas” (Entrevista colectiva 1, 19 de noviembre de 2022), nos comenta la técnica del Centro educativo. Hay un predominio de familias jóvenes, en particular de familias monoparentales conformadas por mujeres muy jóvenes. El acceso al trabajo es un tema mencionado por las educadoras con preocupación, así como problemáticas de salud mental sin presencia de servicios de atención en las proximidades. Muchos viven del trabajo informal, acentuando la inestabilidad económica de las familias, que muchas veces buscan en el Centro la resolución de problemas más allá de lo educativo. Adaptándose a la realidad local, la cooperativa se estructura como un importante sujeto comunitario, llevando a cabo iniciativas que alimentan distintas dimensiones de la sostenibilidad de la vida en el territorio.

A continuación, la sistematización del análisis acerca de la experiencia se despliega en dos ejes centrales: por un lado, un abordaje sobre los distintos sentidos de cuidados que se desarrollan tanto en las prácticas pedagógicas como en las acciones hacia la comunidad; por otro lado, una lectura sobre los vínculos que establecen con otros actores sociales, en particular las tensiones con el Estado y con otros sujetos de las luchas sociales, especialmente del campo de la ESS y sindical.

DISPUTAS DE SENTIDO DE LOS CUIDADOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y FEMINISTA

Nos interesa mirar las distintas formas en que los cuidados se expresan en la experiencia estudiada. Como mencionamos anteriormente, el Plan CAIF fue incorporando una perspectiva de cuidados con énfasis en la corresponsabilidad de género y prácticas igualitarias. Estas dimensiones se presentan de forma transversal en las acciones del CAIF. Desde el Pie, tanto en el trabajo con las familias, con los niños y entre las propias cooperativistas.

Desde la perspectiva de la EF trabajada previamente (Carrasco, 2001; Pérez-Orozco, 2015), los cuidados adquieren una noción ampliada, donde se pone en juego el vínculo entre las personas en clave de

interdependencia para sostener la vida. Los roles de las educadoras, lxs técnicxs y lxs familiares transitan en el “entre” de las cargas simbólicas clásicas y el (re)pensarse que nos aportan los debates feministas. Ahí habita la potencia que nos posibilita desnaturalizar algunas prácticas e interpelar patrones patriarcales.

Este desplazamiento permite romper con un movimiento unidireccional del cuidado y abre distintas dimensiones que hacen más vivible la vida. Permite también desbordar algunas dualidades inscriptas entre lo público-privado, razón-emoción, productivo-reproductivo. A continuación, buscamos resaltar elementos de la experiencia donde los cuidados habitan estos sentidos. Nos interesa visibilizar los modos en que aparecen los roles de género de cuidados tanto en las estrategias pedagógicas como con lxs familias. Otro elemento clave fue pensar las distintas esferas de corresponsabilización de los cuidados, que en el ámbito interno se expresa en el trabajo con lxs niñxs y entre lxs integrantes de la cooperativa y en el ámbito externo se materializa en el vínculo con lxs familiares y con la comunidad.

A modo de una lectura analítica, profundizamos en tres aspectos donde identificamos que las prácticas de cuidados disputan los distintos sentidos mencionados: (a) Género y parentalidades; (b) Colectivización del cuidado: más allá de la familia nuclear; (c) Cuidar a las que cuidan.

GÉNERO Y PARENTALIDADES

Acerca de los aportes de la experiencia a la problematización de las relaciones de género en el cuidado, el trabajo que realiza el CAIF está en sintonía con las contribuciones que la propia política de primera infancia propone para estos centros. La perspectiva de género y generaciones se trabaja desde una mirada integral, tanto en las propuestas pedagógicas como en el relacionamiento con las familias. De las entrevistas realizadas, se desprende que este enfoque si bien es propuesto y estimulado desde la política pública, también forma parte de la propuesta del Centro:

Plan CAIF por lo general tiene una perspectiva de género, está dentro de Parentalidad, y en Parentalidad está marcado trabajar eso, pero sí, le imprimimos la perspectiva de género desde entrada. Con los niños y las niñas hacemos, desde el juego, hemos avanzado un montón, con las familias se ha cultivado el poder separar el estereotipo, estamos en esa, trabajar primero estereotipos, a qué juegan los bebés (Entrevista colectiva I, 19 de noviembre de 2022).

Desde la experiencia de trabajo del CAIF, se problematiza el cuidado de la figura materna, el rol protagónico de las mujeres en el cuidado, los efectos de sobrecarga y culpabilización. Habilitar espacios de escucha y soporte se convierten en estrategias fundamentales en el trabajo:

Permitir que hablen, en todos los talleres, incluso el de hoy, todos los talleres tienen esta impronta, que es el sello. Después podemos ir hablando el tema, pero le imprimimos el sello, siempre estamos con estos temas. De permitirse, de no sentirse culpable, todo lo que emerge cuando se sienten malas mamás, la falta material que inhibe que puedan ver otras cosas, porque están pensando qué le puedo dar de comer hoy. (Entrevista colectiva I, 19 de noviembre de 2022).

Esta impronta está desde los inicios en el CAIF, las experiencias previas de las fundadoras de la cooperativa, tanto en sus experiencias de maternar como en el trabajo con la primera infancia, se convirtieron en motores para el trabajo con las infancias:

Empezamos a pensar juntas la primera infancia, las mamás que están cansadas, solas, dejar de romantizar lo que es la maternidad, lo que cuestan los cuidados, sentirnos solas y cansadas, poder decirlo. Teníamos la idea que no podíamos decir que estábamos cansadas y que queríamos abandonarlos, no podíamos decir eso, entonces empezamos a decir "tenemos que decir esto, tenemos que poder pensar que esto no es rosa, que tiene un montón de dificultades" y todo eso. Y de sostenernos y acompañarnos en esa red. Así surge la idea de un CAIF (Entrevista colectiva I, 19 de noviembre de 2022)

Esta perspectiva no se encuentra exenta de tensiones, socializadas en un sistema que coloca a las mujeres como principales figuras del cuidado, también permea las prácticas cotidianas:

Con respecto a eso, hay cosas que se nos escapan y que nos hemos ido dando cuenta, por ejemplo, [...] que tenemos lista de teléfonos de adultos referentes de cada sala, y pasa algo con algún niño o niña, y la gran mayoría tendemos a llamar a la mamá. Y entonces decimos ¿por qué estamos haciendo esto?, ¿por qué siempre llamamos a la mamá?... y después hablamos de cómo involucramos a los varones, entonces hay lugares donde una termina como que se le escapan las cosas, pero está bueno siempre tener esta posibilidad de repensarlo y modificarlo. Eso era un ejemplo bien gráfico (Entrevista colectiva II, 28 de noviembre de 2022).

Cuando el Centro contaba con dos educadores varones, mencionan la tensión respecto al cuestionamiento por parte de las familias por el involucramiento de ellos en el cambio de los pañales. Se trata de un ámbito muy filosófico, dadas las sospechas frente a las figuras masculinas en el cuidado, que conecta con historias de violencia y genera dificultades en el avance hacia la desfeminización de los cuidados. Las educadoras mencionan que la clave ha sido trabajar la confianza para modificar esas miradas y aprehensiones.

Aún frente a estas dificultades y atravesamientos, la capacidad de problematizar y poner en común permite ir desarmando estereotipos, incluso entre las propias personas que trabajan en el Centro. Entre los efectos que identifican como positivos, observan otras resonancias del equipo de educadores mixto “los dos varones que fueron educadores fueron super positivos: su aporte, su participación... Eso invitó a otras figuras masculinas a que se acercaran también” (Entrevista colectiva II, 28 de noviembre de 2022). También destacan el efecto contagio que tiene ver más padres o figuras masculinas involucradas en la crianza:

O cuando viene a un taller un padre, ve a otro, ya la próxima viene porque va a estar otro papá. Siempre la invitación es para la familia en realidad, no es ni para la mamá ni para el padre, para que se involucre todo el núcleo; familia, aunque no convivan con el bebé si quiere venir un tío o un abuelo tratamos de expandir. (Entrevista colectiva I, 19 de noviembre de 2022).

Las educadoras evalúan un involucramiento mayor de las figuras masculinas desde 2018 tanto en los talleres como en las actividades cotidianas. Comentan que el simple gesto de decirles cómo pasó el día su hijx es una forma de desnaturalizar la idea de que se trata de una información destinada exclusivamente a la figura materna. Las entrevistas previas también son espacios que buscan el acercamiento de ambxs tutorxs: “en las evaluaciones por la entrevista viene la madre, aunque el padre esté disponible, muchas veces estamos acá y ‘¿el papá podía venir?’ ‘está afuera esperando’, ‘dile que pase’; asumen que la primera entrevista la tienen que hacer ellas” (Entrevista colectiva I, 19 de noviembre de 2022). La misma educadora, que ha trabajado en otros centros CAIF, observa en Desde el Pie mayor apertura y habilitación hacia la participación de los padres. Se trata de una búsqueda por tejer la mirada del cuidado hacia la figura masculina.

Los festejos típicos del Día de la madre y Día del padre también son trabajados desde una perspectiva de género, desplazando las imágenes de la madre y el padre por una imagen integral de la familia, “se hace el día de la familia, en todo Plan CAIF está estipulado así. Cuando hacemos festejos puntuales suelen venir padre y madres, abuelos” (Entrevista colectiva I, 19 de noviembre de 2022).

En nuestra segunda visita al Centro educativo, nos encontramos con la instalación, en el techo del pasillo principal de entrada, de una bandera con los colores que hacen referencia a la lucha por la diversidad sexual.²³ La bandera es una representación de las distintas modalidades que trabajan los temas de género junto a la comunidad asistida. Hay una preocupación minuciosa en la composición del espacio físico del Centro, cada detalle tiene una función, un mensaje. La limpieza y la organización es parte de una configuración que transmite un cuidado con el espacio, información cognitiva, contención y calidez visual, que invitan a habitarlo.

La apuesta por desfeminizar el cuidado tiene vaivenes propios de una sociedad en la que se dan pasos lentos de avance y retroceso en la concepción de cuidado. Trabajar activamente en habilitar una mayor presencia masculina en el cuidado se convierte en una posibilidad para estimular la corresponsabilidad. Como mencionábamos, en el último tiempo la política pública por intermedio de diversos instrumentos viene trabajando en la estimulación de la responsabilidad compartida a partir de talleres, “a la primera infancia, que se llama parentalidades comprometidas y tiene como una perspectiva bien de género y esto de la corresponsabilidad social, cómo se involucran los varones y las mujeres en la crianza” (Entrevista colectiva I, 19 de noviembre de 2022).

La corresponsabilidad se extiende. Desde el CAIF se potencia pensar en un cuidado que involucra no solamente las figuras paternas y maternas, sino también más allá de la familia. Pensar el cuidado en clave comunitaria, asumir la tarea del cuidado como una responsabilidad social, implica pensar que todas y todos podemos cuidar y constituir redes de cuidado. Son claves que aportan a su desfamiliarización. Pensar que en el centro educativo no solo son responsables educadoras o técnicas, sino también otras figuras dentro del centro:

Lo vemos siempre en corresponsabilidad, no solo la familia, que es una institución muy rígida, muchas veces embota. Los cuidados le pertenecen a la mamá y al papá y a la abuela porque la necesitamos a veces, entonces le damos un espacio. Pero creemos nosotras que la corresponsabilidad es cultural, tiene que ser comunitaria. Así como si F está en la cocina sé que A y C y todas las que están ahí le van a hablar lindo (Entrevista colectiva I, 19 de noviembre de 2022).

También estimulan el cuidado mutuo (familia-CAIF) a través del sentido de pertenencia de lxs familiares hacia el centro educativo. Ubican los talleres “Experiencias oportunas” como un momento clave para generar este tipo de vínculo “arranca en Oportunas cuando vienen con el bebé chiquito, esos talleres de reflexión que dice C, ahí es donde la familia realmente se hace parte del centro. Después en la sala uno va

acompañando y reforzando eso” (Entrevista colectiva, 19 de noviembre de 2022). Las jornadas de integración son otros espacios fundamentales planificados para aproximar a las familias, generar espacio de convivencia y de confianza. En general, realizan entre tres a cinco actividades anuales:

Hicimos una en mayo, en el marco del Día del libro, entonces vinieron las familias, elaboramos un cuento a partir de imágenes, era la excusa para encontrarnos, acercar a las familias al Centro; para apropiarse un poco, me siento parte, esto es mío y es mi casa también. En agosto, en el marco del Día de la Niñez, también hicimos algunos encuentros, al principio hicimos talleres por salas, por grupo, para crear algún juguete, hagamos un regalo a las infancias, y eso fue una excusa de encuentro entre las familias de esa sala y después a la semana siguiente hicimos como una jornada de todo el Centro (Entrevista colectiva II, 28 de noviembre de 2022).

Otra estrategia que refuerza la corresponsabilidad es abrir el espacio de formación interna para que integrantes de las familias compartan sus saberes. El taller mencionado por la educadora, como actividad preparatoria del Día de la Niñez, fue conducido por una madre, que organizó un taller de juguetes con materiales reciclables. Otro detalle interesante es la referencia a esta fecha festiva con desplazamiento semántico, adoptando el término “niñez” como alternativo al Día del “niño”.

Desde el CAIF se despliegan redes en distintos niveles. La etapa vital con la que trabajan y las estrategias que el propio programa brinda se convierten en oportunidad para potenciar el vínculo de solidaridad en el cuidado:

En “Experiencias oportunas”, las mamás están muy comunicadas entre ellas, se crean tribus, una red entre ellas, íntimas, se van pasando la ropa de los bebés, se van ayudando con lo que necesiten, entre ellas están. De repente, cuando son más grandes, cuando están en otra sala ese vínculo se va desgastando un poco, pero también está. Tienen sus números de teléfonos, se sacan dudas entre ellas a veces, pero creo que se da mucho más en “Experiencias oportunas”, es más firme ese lazo (Entrevista colectiva II, 28 de noviembre de 2022).

Los cuidados comunitarios también se expresaron como herramienta de resistencia y sobrevivencia durante la crisis, en el marco del COVID-19. El centro fue motor de resolución de problemas más allá de lo educativo. Además de la entrega de canastas, lideraron por algunos meses la organización de ollas populares los fines de semana, también brindaban abrigos, comida para animales y viandas. Aunque eran motorizadas desde la cooperativa, fueron actividades sostenidas desde una trama comunitaria, “si bien fuimos compañeras de la cooperativa, también se sumaban parejas de las compañeras. Incluso las mismas familias venían a dar una mano a la olla, se postulaban y venían a pelar papas, entre todos” (Entrevista colectiva I, 19 de noviembre de 2022). Además de dar respuesta a problemas concretos a la comunidad como fue el caso de las ollas, comentan el propósito de generar herramientas que fortalezcan la autonomía de las familias. En ese sentido, nombran el éxito que tuvieron los talleres de fabricación de pañales y de huertas:

El taller de huertas estuvo bueno, porque después mandaban fotos de huertitas que habían hecho en la casa. De hecho, ahora la Intendencia de nuevo está brindando semillas y estamos por contactarnos para hacer como el año pasado, de que vengan acá y acá sea un lugar donde puedan brindar las semillas y después nos mandaban los frutos (Entrevista colectiva II, 28 de noviembre de 2022).

Una mirada integral de los cuidados anclados en el territorio hace parte de la estrategia pedagógica del CAIF, “hacemos mucha relación con la policlínica y tratamos de que sepan que a las familias que vienen aquí, nosotras las estamos acompañando. Es importante para nosotras la opinión de la pediatra, en esto de los cuidados diversos en el territorio” (Entrevista colectiva I, 19 de noviembre de 2022). La preocupación transmitida por la técnica traduce una mirada donde lo educativo se ve atraído y sostenido por otras esferas.

CUIDAR A LAS QUE CUIDAN

Como señalamos al inicio, las nociones de cuidado se expanden. Frente a una mirada tradicional del cuidado, entendida en relación con las tareas

de cuidar a personas dependientes, desde el CAIF se trabaja para pensar el cuidado no solamente como una responsabilidad colectiva, sino también como posibilidad de pensar el cuidado de manera recíproca. ¿Quién cuida a las que cuidan? En este sentido, el formato cooperativo les ha permitido diseñar estrategias que se desplazan de los establecidos no solo dentro de la política pública, sino incluso de las características de las propias cooperativas. La implementación de la Comisión de Buenos Vínculos, grupo de trabajo no estipulado en los estatutos cooperativos, pero que se entendió necesario para el relacionamiento del equipo, es un buen ejemplo:

Yo creo que desde la creación de esta Comisión que, como bien decía K es una comisión hecha para los buenos vínculos, que es una comisión interna de la cooperativa, la hemos mantenido. No es por estatuto que sea una comisión que tengamos que tener como cooperativa, pero pensamos que está buena. Hicimos dos, la Comisión de Buenos Vínculos y una Comisión Coordinadora, que es como de apoyo a la parte más administrativa, de coordinador de gestión, entonces esas dos las agregamos, estas dos apuntan al cuidado del equipo y de la Cooperativa (Entrevista colectiva II, 28 de noviembre de 2022).

La tensión a la que se enfrentan experiencias como esta donde el tiempo de trabajo se divide no solamente en el trabajo específico asumido dentro del centro educativo, sino también la gestión democrática de la cooperativa desafía el despliegue de estrategias que pongan la vida en el centro. La organización del tiempo y las tareas de gestión colectiva son mencionadas como uno de los puntos de tensión y desgaste. Como señalan los análisis en relación con la gestión del tiempo en organizaciones de este tipo (Sagastizábal y Legarreta, 2016), la división entre trabajo remunerado, trabajo no remunerado y de participación política es un desafío clave. Sin embargo, reconocerlo ha permitido asumir colectivamente algunas responsabilidades que en general se entienden como responsabilidad privada a resolver:

Toca venir a Asamblea, tenemos reuniones mensuales o cada mes y medio y ahí vemos alguna estrategia de contratar alguna compañera cooperativista o sino alguien externo, para que sea como cuidador o cuidadora de los hijos de compañeras. Si elijo traerlo simplemente o

no tengo con quien dejarlo, pasa muchas veces que tienen, que está el papá o la abuela o alguien que pueda quedarse con su niño en casa, pero eligen igual venir, porque es un lugar que a los hijos de nuestras compañeras les gusta venir (Entrevista colectiva II, 28 de noviembre de 2022).

La posibilidad de una gestión democrática permite adecuar las normativas a las dinámicas de funcionamiento específicas de las experiencias, se convierte en un plus a considerar dentro de las experiencias de la ESS:

Al ser cooperativista, es más desafiante, pero eso también nos da más libertades y tenés la facilidad de poder elegir ciertas cosas. Algo que logramos a partir de este año y está funcionando bastante bien es que, cuando algún compañero o compañera está certificado, con certificación médica, los tres primeros días BPS no cubre económicamente esa certificación, dado que los salarios son tan bajos y todo lo demás, afecta, entonces tratamos entre nosotros cubrirnos (Entrevista colectiva II, 28 de noviembre de 2022).

Estas disputas de sentido, en dirección a pensar en el cuidado de manera recíproca, también se expanden para pensar el cuidado de las familias y las responsables del cuidado de lxs niñxs que asisten al CAIF. Nos llamó especialmente la atención una cartelera ubicada en el baño dirigida a las personas que frecuentan el centro educativo que estén pasando por alguna situación de violencia de género. Un cartel con el título "No te calles, siempre nos podemos apoyar en alguien" orienta a la persona a través del número de teléfono de instituciones apropiadas para tratar del tema y muestra cómo se colocan a disposición a apoyarla: "Si estas padeciendo violencia podés denunciar al [...] y por supuesto podés contar con nosotras: equipo CAIF Desde el Pie". En el espejo, mientras nos lavamos las manos, leemos otro recado en tono de autocuidado: "¡¡Que bien te ves siendo tú misma!! Siempre cree en ti". Se trata de comunicaciones dirigidas a familiares, particularmente a las mujeres, que permite trabajar otras dimensiones del cuidado, que pasan por espejarse en la-el otrx y de generar espacios de contención.

Por último, destacamos como estrategia de cuidado de equipo la rotación de roles. Más allá de algunas especificidades, particularmente

desde la cooperativa se busca que cada integrante pueda asumir distintos roles en la organización. De este modo, no solamente se aprende de cada experiencia, sino también se trabajan las responsabilidades y relaciones de poder a la interna de la cooperativa. Sin embargo, la búsqueda por la horizontalidad por momentos da lugar a ciertas tensiones entre el equipo respecto a las distintas perspectivas y bagajes previos que cada persona aporta al colectivo.

En síntesis, destacamos estas experiencias por dos dimensiones que remiten al objetivo de esta investigación: por un lado, la posibilidad de la gestión democrática dentro de las experiencias de ESS de contribuir en el diseño de estrategias que se adecúan a las necesidades específicas de los contextos en los cuales se desarrollan. Por otro lado, porque evidencian elementos de una disputa de sentido a una lógica de entender los cuidados desde una mirada binaria, buscando de manera colectiva responder a necesidades que históricamente han sido asumidas en la esfera de lo íntimo, y a la sobrecarga de cuerpos feminizados. Y fundamentalmente, por pensar y proponer formas de organización colectiva que buscan poner la vida en el centro.

Conquistando márgenes de autonomía desde lo colectivo: límites y posibilidades de la relación con el Estado

Como muestran los datos del relevamiento de cooperativas, las cooperativas que gestionan centros CAIF dependen financieramente casi en su totalidad de recursos que vienen del Estado. La experiencia de Pa'lante no es la excepción, ya que los ingresos del convenio con INAU suponen un porcentaje bastante alto de sus recursos. Pero a pesar de la centralidad que tiene la relación con el Estado, que se impone de forma intensa en la dinámica y en el quehacer de la cooperativa, hay ciertos márgenes para construir espacios donde coexistan otras lógicas, sobre todo a la interna del equipo y con la comunidad. “[E]s muy estructurado, es un sistema estructurado (el Plan CAIF). Hay un margen para eso. Nosotras dentro de ese margen podemos movernos entre algunas

coordinadas, podemos hacer algún movimiento” (Entrevista colectiva II, 28 de noviembre de 2022).

Ese margen es buscado desde una postura activa del grupo de discutir y argumentar cuando se enfrentan a situaciones y lineamientos con los que no están de acuerdo, que ha tenido bastante recepción y flexibilidad del lado de la contraparte estatal. También es construido a partir de una búsqueda y una apuesta por desarrollar iniciativas, proyectos y vínculos que trascienden lo estrictamente relacionado al convenio.

Desde sus inicios, la cooperativa no se reduce al centro CAIF, inclusive tiene una existencia previa a la concreción del convenio con INAU en 2018. Desde 2015 se reúnan regularmente para discutir, intercambiar y elaborar colectivamente el proyecto inicial, que se diseñó con un “deseo” en torno a ciertas temáticas de interés: cultura, educación para primera infancia, derechos humanos. Para el colectivo también era relevante que tuviera mujeres y que permitiera la integración a la comunidad, y del grupo como tal, incluyendo los hijxs de los miembros. Además, desde el inicio se optó deliberadamente por el cooperativismo como forma de organizar el trabajo.

Las pautas establecidas por el Plan CAIF en lo que refiere a funcionamiento, proyecto de centro y gestión establecen lineamientos generales que la cooperativa tiene que seguir para que funcione el Centro. Donde existe mayor autonomía es en la propuesta pedagógica, ya que se pueden hacer propuestas o retomar cuestiones que se trabajaron en años anteriores de forma bastante abierta, siguiendo pautas generales dadas por la institución. Sin embargo, en uno de los aspectos donde aparecen constricciones más fuertes es en relación con el padrón, es decir, el número de niñxs que son efectivamente atendidos por los centros. Hasta cierto momento hubo flexibilidad en relación con la asistencia de los niñxs a la institución y la posibilidad de acompañamiento a partir de visitas de los equipos a sus viviendas, que implicaba una forma más de intervención junto con el tiempo en sala. Pero actualmente esos criterios están cambiando, provocando una redefinición de los espacios, las interacciones y las formas en que se concibe y articula el cuidado.

En cierta forma, los tiempos y límites de lo institucional y de lo familiar quedan más delimitados.

[C]uando nosotras asumimos [...] [la postura] era “el lugar del niño y de la niña por excelencia no es el CAIF, es su casa, es su hogar”, entonces siempre se tendió a la atención, si no podían venir, en la vivienda, o estar en contacto. Siempre era “el lugar es la casa”, entonces el CAIF es un lugar secundario que está bueno que vengan, pero tenemos que hacer acompañamiento a todos los bebés en el CAIF o en sus hogares. Eso ahora cambió. Ahora el paradigma de ellos es 100 % “en el Centro, si no lo bajamos, si no las bajamos si tienen alguna observación”. Nos pueden observar porque no todos los niños estén viniendo [...] la política es niño de padrón/niño atendido en el CAIF, entonces ahí hubo una ruptura conceptual de dónde tiene que estar el bebé, dónde es la crianza (Entrevista colectiva II, 28 de noviembre de 2022).

En las entrevistas con las socias se mencionan varias situaciones en que se tensionan ciertas disposiciones institucionales, se discuten a la interna y se fundamentan como posturas tomadas por el colectivo. Un ejemplo claro es en relación con la asistencia de lxs hijxs de lxs socias al Centro.

En uno de los parámetros en que vamos en contra [...] es que no quiere que los hijos e hijas de los trabajadores vengan al mismo centro. Eso es una postura de nosotros que se argumentó, se fundamentó y se está demostrando que funciona, y a la vista está que actualmente son seis. Está bueno porque es como un registro que se deja, algo que está plasmado que funcionó y que puede capaz que después tener repercusiones en otros centros. Lo que hacemos en las reuniones de equipo, si algo no está funcionando, es discutirlo porque no podemos dar ninguna señal de que esto no funciona porque es lo que estamos defendiendo (Entrevista 0, 23 de junio de 2022).

Otro ejemplo tiene que ver con la época en que las actividades presenciales se encontraban limitadas por la pandemia de COVID-19. La importancia de mantener el vínculo y el contacto con las familias se priorizó en ciertos momentos por sobre las disposiciones de distanciamiento e interrupción de actividades: “había mucha mamá sola que parió en el 2020, estaban inscriptos y se hacía la entrevista igual, con las

ventanas abiertas, tapaboca, distancia de 2 metros” (Entrevista 0, 23 de junio de 2022).

Pa’Lante ha incursionado puntualmente en otras actividades que van más allá de las vinculadas directamente al Centro, además de la olla popular en la época de pandemia o las campañas del abrigo, entre otras, que se desarrollan en vínculo con el territorio, abordado anteriormente. En 2021, por ejemplo, la intendencia departamental de San José le recomendó un informe sociodemográfico para generar información de utilidad para un proyecto que busca regularizar un asentamiento ubicado en la zona, en el entendido de que la cooperativa tiene vínculos fuertes con la comunidad y conoce de cerca sus características y necesidades.

La cooperativa tiene vínculos con actores locales de Ciudad del Plata, jugando un doble rol de articuladora en el entramado de instituciones públicas de la zona, pero también en relación con organizaciones de la sociedad civil, con presencia a nivel del municipio. Se menciona, por ejemplo, la fuerte articulación con la policlínica de salud pública y con oficinas territoriales del Ministerio de Desarrollo Social, cuando estaba en funcionamiento (hasta 2020). Además, tiene vínculos con la Intersocial de Ciudad del Plata (*La Semana*, 2022) que es un grupo de vecinxs y personas que integran distintos colectivos y organizaciones sociales de la comunidad y se reúnen para tratar distintos temas.

También realiza actividades de intercooperación y articulación con otras cooperativas, por las que no reciben una remuneración. Hay interés por vincularse con otros territorios y trabajar las infancias en lugares donde no hay referencias institucionales, a pesar de las dificultades que conlleva el traslado y los tiempos. Por ejemplo, en la Unidad Cooperaria n° 1 de Cololó²⁴ se realizaron tres talleres de acompañamiento a la crianza, a raíz de una necesidad de sus socixs de discutir el tema y de la ausencia de instituciones de referencia próximas a la zona donde está instalada. En 2021 hubo una iniciativa de articulación de cooperativas de la zona de Ciudad del Plata, abarcando desde cooperativas de vivienda hasta otras cooperativas de educación, como por ejemplo, CUPACAM,²⁵ que también gestiona un centro CAIF.

Los vínculos de la cooperativa con el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Enseñanza Privada SINTEP son bastante fuertes, aunque no todas las socias de la cooperativa están afiliadas al sindicato. Una de las integrantes más antiguas es dirigente del sindicato y la cooperativa es un núcleo de base SINTEP. El sindicato se ha movilizado bastante en los últimos tiempos, en el marco de un conflicto general de los sindicatos de la educación por presupuesto y contra la denominada “transformación educativa”. Para el caso de las asociaciones y cooperativas que gestionan centros de políticas específicas INAU, el conflicto adquiere contornos específicos. Las principales reivindicaciones en el último año tienen que ver con recortes de partidas económicas luego del retorno a la presencialidad y, más recientemente, planteos de re-conversión de la estructura organizativa de los centros CAIF por parte de INAU. Para el sindicato, la propuesta fue realizada sin la participación de lxs trabajadorxs y la comunidad en su diseño y puede generar “aumentos de cobertura sin tener en cuenta el ingreso de personal ni los recursos necesarios” (SINTEP, 2022). Además, denuncian la eliminación de la compensación de horas por estudio, lo cual impacta en el acceso a la formación de un sector que mencionan como altamente feminizado y en el que una parte importante de las integrantes son “jefas de hogar”.

Este vínculo con el sindicato, observado en las entrevistas a la cooperativa, se verifica también al analizar los datos del relevamiento: de las treinta cooperativas que gestionan CAIF, en once la mayoría de lxs socixs están sindicalizadxs y en otras trece algunxs están sindicalizadxs. Solamente tres no tienen socixs sindicalizadxs. También lxs trabajadorxs están sindicalizadxs, aunque en menor medida que lxs socixs (en seis no están sindicalizadxs).

En relación al mundo de la ESS, existen lazos con la Federación de Cooperativas del Uruguay (FCPU) a través de la participación en la mesa de educación, sin embargo, señalan que es un vínculo a seguir trabajando. La Federación es una entidad gremial de segundo grado que nuclea cooperativas de diversos tipos y segmentos, que tiene una mesa específica para discutir aspectos vinculados a las cooperativas de educación.

A nivel del relevamiento, se confirman vínculos bastante frecuentes de las cooperativas con la FCPU: entre las treinta cooperativas, diecisiete mencionan que habían mantenido vínculos el año anterior, así como también con INACOOP. Son frecuentes también los vínculos con organizaciones comunitarias, vecinales, territoriales. Las prácticas de intercooperación son comunes a aproximadamente la mitad de las cooperativas relevadas: con cooperativas de trabajo, de educación o cooperativas de otra modalidad. La intensidad de dichas prácticas es variada: para algunas constituyen acciones continuas, para otras acciones más esporádicas o puntuales.

En síntesis, dentro de los contornos que impone el vínculo y la dependencia financiera con relación al convenio con el Estado, se observa permanentemente un movimiento de articulación, deliberación, negociación y redefinición entre la lógica estatal y la lógica de la cooperativa. También el contexto específico donde se inserta el Centro hace que algunas prioridades derivadas de la alta vulnerabilidad social de la población con la que trabajan se antepongan a abordajes e ideas que se planifican o proyectan.

Consideraciones finales

Realizamos un abordaje que combinó el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, desplegándose en tres niveles: (1) a nivel macro, caracterizamos, desde una perspectiva de los estudios feministas, el lugar de los cuidados en la sociedad; (2) a nivel meso, nos ocupamos de comprender las particularidades de los cuidados en Uruguay, especialmente a través de las políticas estatales y en el campo de la ESS; (3) a nivel micro, nos centramos en el análisis del caso de la cooperativa de trabajo Pa'lante, examinando cómo confluyen esas dimensiones.

Profundizamos el análisis en tres aspectos donde identificamos que las prácticas de cuidados disputan los distintos sentidos mencionados: (a) *Género y parentalidades*, donde pudimos visualizar algunas estrategias pedagógicas que buscan desplazar los roles estereotipados de género

de las figuras maternas y paternas, bien como el abordaje de temáticas y fechas conmemorativas referentes a las luchas feministas y disidentes en actividades y en intervenciones en el espacio físico del centro educativo; (b) *Colectivización del cuidado: más allá de la familia nuclear*, en consonancia con otras experiencias latinoamericanas mencionadas anteriormente (Fournier, 2016; Vega, 2022). Esta dimensión viene siendo abordada por el Centro a través de pequeñas acciones de desfamiliarización, que se expresan tanto en los cuidados cotidianos de lxs niñxs como en la búsqueda de la integración de las familias hacia el centro (actividades, jornadas, intercambio de saberes), también se expresa en acciones dirigidas a la comunidad que buscan la resolución de problemas comunes, como fue el caso de las ollas en contexto del COVID-19; (c) *Cuidar a las que cuidan*, finalmente se destacan estrategias de autocuidado, tanto entre lxs integrantes de la experiencias, por ejemplo, a través de las acciones de la Comisión de Buenos Vínculos (abordan las tensiones que se despliegan del trabajo autogestionario) como con la población atendida, especialmente con las figuras feminizadas que concentran los cuidados al interior de los hogares.

Entendemos que las experiencias de ESS, potencialmente, aportan a la construcción de formas más equitativas de cuidados de la primera infancia, desde la perspectiva de la EF, sobre todo a partir de las estrategias y propuestas pedagógicas llevadas a cabo. Sin embargo, la feminización de los cuidados sigue siendo un trazo que persiste en diversas experiencias del campo, por ser organizaciones integradas mayoritariamente por cuerpos feminizados.

La experiencia analizada visibiliza la posibilidad de una distribución más justa de los cuidados internos y entre sus integrantes, así como un entendimiento ampliado de los cuidados, abordado en sus distintas esferas. En consonancia con los planteos de diálogo entre ESS y EF (Osorio-Cabrera y Veras-Iglesias, 2022), estas experiencias permiten construir espacios “entre” que rompen las barreras de lo productivo-reproductivo y una asunción colectiva del cuidado. Garantizar la promoción de cuidados en la primera infancia con calidad, desde una perspectiva de género y de forma gratuita para la población de las

periferias aporta al combate de las altas tasas de la pobreza infantil, que persisten en los datos recientes de la población uruguaya.

La dimensión afectiva como un elemento central de las relaciones socioeconómicas también es destacada por la EF (Carrasco, 2001; Pérez-Orozco, 2015). Las prácticas de autocuidado del equipo son una dimensión de cuidado que se despliega para dar respuestas tanto a necesidades concretas como a imprevistos y problemas en el ámbito de la vida personal. La intercooperación es otra dimensión que potencializa la sostenibilidad de la vida en distintas capas, generando integración, aportes y ayuda mutua entre instituciones y territorios. Además de los arreglos comunitarios, el centro educativo despliega amplia red de articulaciones, en especial con la entidad sindical. Dentro del universo de la ESS, establece articulaciones puntuales con entidades que integran el cooperativismo más clásico, como la FCPU y otras cooperativas. El vínculo con el Estado es permeado por tensiones propias de la gestión pública-comunitaria que realizan. La búsqueda de autonomía a través de la práctica autogestionaria es un norte que da sentido a la experiencia.

El formato cooperativo permite ensayar formas más horizontales del trabajo (aunque eso es fuente de conflictos si no se establecen criterios comunes sobre la organización del trabajo), sin perder de vista sus especificidades. Los desafíos que esta dinámica representa se convierten en procesos de formación y politización. La posibilidad de rotar en distintos roles estimula una mirada integral hacia la organización y gestión del trabajo, con mayor grado de apropiación por parte de sus integrantes. La apuesta por que todos sean socios genera condiciones laborales más estables y de mayor incidencia en las decisiones de su propio trabajo.

Experiencias como la que analizamos pueden ofrecer ejemplos concretos de mecanismos colectivos de cuidados que sirvan para las cooperativas y experiencias de ESS en general. Actualmente, se están desarrollando discusiones en un ámbito más amplio como el de la FCPU sobre la necesidad de incorporar estos mecanismos, que surge de la identificación de modificar inclusive el marco regulatorio general de las cooperativas incorporando una perspectiva de género.²⁶ El debate

de carácter normativo se ve reflejado en las diversas prácticas llevadas a cabo a nivel territorial.

El nexo que las experiencias de ESS tienen con el territorio permite que se desarrollen iniciativas en consonancia con las características, las necesidades y demandas específicas de cada contexto. Eso es una fortaleza y un aporte a la política de primera infancia que es importante mantener, más allá de los lineamientos que van en la dirección de uniformizar y delimitar ciertos protocolos y estandarizaciones. La lógica de la eficiencia y el aumento de cobertura a cualquier costo no pueden hacer perder un aspecto positivo que es la capacidad de adaptarse a los contextos.

Un elemento que no pudimos abarcar, dado el corto período de la investigación, fue el análisis de cómo se insertan las cooperativas de educación de primera infancia en distintos contextos socioeconómicos, destacando otros aspectos en clave interseccional, como raza, etnia, clase. En este sentido, es relevante, por ejemplo, abordar cooperativas de contextos con alta concentración de población migrante, que se caracterizan por la fragilidad de las redes familiares y sociales y por una rica diversidad cultural. Otro aspecto interesante que no pudimos abordar es el análisis de experiencias de cuidados generadas a partir de la articulación entre sindicatos y empresas, por ejemplo, el caso del centro educativo vinculado al SUNCA,²⁷ sindicato de la construcción, que se caracteriza por ser altamente masculinizado. Serán necesarios futuros abordajes que pongan en juego el papel de los diferentes contextos y la relación con el Estado en las posibilidades de construcción de espacios que amplíen la noción de cuidados desde una perspectiva de sostenibilidad de la vida.

El trabajo exploratorio realizado muestra que las prácticas de ESS constituyen espacios con el potencial de ampliar la noción de lo público-comunitario en la gestión de centros de educación y cuidados. Son espacios que permiten la gestión de recursos públicos de otra forma, a partir de relaciones más horizontales y participativas de trabajo, que se constituyen en tensión, articulación y negociación permanente con la lógica y las construcciones derivadas de la política pública. La trama

comunitaria que el centro educativo Pa'lante despliega mantiene vivo los sentidos, los afectos y las memorias de prácticas históricas latinoamericanas que han operado para sostener la vida y para tornarla más vivible.

Recomendaciones

Por lo expuesto anteriormente, realizamos algunas recomendaciones siguiendo los ejes:

Género, parentalidades y territorios

(1) que las políticas públicas volcadas a la educación de la primera infancia permitan adaptarse al contexto en los cuales los centros están insertos, potencializando las respuestas a las necesidades de cada realidad; (2) reforzar la promoción de formación en autogestión y género destinado a lxs socixs y trabajadorxs de las cooperativas y de los centros CAIF en general; (3) articular las distintas acciones con las políticas contra la violencia en razón de género, para reforzar la democratización del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres.

Colectivización de los cuidados

(4) mayor promoción del formato cooperativo para la organización de equipos y centros destinados a las políticas educativas y de cuidados de la primera infancia; (5) promoción, difusión y reconocimiento de las prácticas de cuidados, desde una perspectiva de la sostenibilidad de la vida, llevada a cabo por los centros educativos.

Cuidar a quienes cuidan

(6) profundizar espacios de evaluación de la política del Plan CAIF a través de la consulta y diálogo con los equipos en el territorio; (7) que las

organizaciones del sector de la EES y del cooperativismo se apropien de este campo, generando espacios de formación en este sentido; (8) incentivar la diversificación de los servicios de las cooperativas que gestionan centros de primera infancia, como forma de minimizar la dependencia económica hacia las políticas públicas.

Bibliografía

ACI (2018). Mapeo cooperativo: datos estadísticos informe nacional: Uruguay. Programa CI-UE. Montevideo.

Aguirre, Rosario (2008). El futuro del cuidado. En Arriagada, Irma (ed.), *Futuro de las familias y desafíos para las políticas*. Santiago de Chile: CEPAL.

Aguirre, Rosario y Ferrari, Fernanda (2014). *La construcción del sistema de cuidados en Uruguay*. Santiago de Chile: Publicaciones de las Naciones Unidas.

Batthyány, Karina; Genta, Natalia y Perrotta, Valentina (2015). Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado. En Batthyány, Karina (ed.), *Los tiempos del bienestar social: género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. Montevideo: INMUJERES-MIDES. https://uruguay.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/121_file1.pdf

Carrasco, Cristina (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿Un asunto de Mujeres?, *Mientras tanto*, (81), 43-70.

Cruz, Antonio (2006). A construção do conceito de Economia Solidária no Cone Sul, *Revista Estudos Cooperativos*, 12(1), 7-27.

Di Masso Tarditti, Marina; Rivera Ferre, Marta y Ezquerro, Sandra (2022). En Ezquerro, Sandra; Di Masso, Marina y Rivera, Marta (comps.). *Comunidades reproductivas. Cercamientos y descercamientos contemporáneos en los cuidados y la agroecología* (pp. 5-30). Madrid: Catarata.

Espino, Alma; Esquivel, Valeria; Rodríguez Enríquez, Corina (2012). Crisis, regímenes económicos e impactos de género en América Latina. En: *La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. República Dominicana: ONU Mujeres.

Esquivel, Valeria (2015). El cuidado: de concepto analítico a agenda política, *Nueva Sociedad*, (256), 63-74.

Ezquerro, Sandra y Mansilla, Elba (2018). *Economía de los cuidados y política municipal: hacia una democratización de los cuidados en la ciudad de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Farah, Ivonne (2017). Economía solidaria y economía feminista: horizontes éticos de un cambio necesario. En Farah, Ivonne (ed.), *Economía solidaria y compromisos con la equidad de género. Experiencias y debates desde países andinos y País Vasco* (pp. 227-249). La Paz: CIDES- UMSA.

Federici, Silvia (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Fournier, Marisa (2016). La labor de las trabajadoras comunitarias de cuidado infantil en el conurbano bonaerense. ¿Una forma de subsidio de “abajo hacia arriba”? *Trabajo y Sociedad*, (28), 1-28.

Fournier, Marisa (2022). Cuidar en comunidad: feminismos populares de la periferia. En Ezquerro, Sandra; Di Masso, Marina y Rivera Ferre, Marta (eds.). *Comunes reproductivos. Cercamientos y descercamientos contemporáneos en los cuidados y la agroecología* (pp. 53-71). Barcelona: Catarata.

Hillenkamp, Isabelle; Guérin, Isabelle y Verschuur, Christine (2014). Économie solidaire et théories féministes: pistes pour une convergence nécessaire. *Revista economía solidaria*, (7), 4-44.

Haraway, Donna (1995). *Ciencia, Cyborgs y Mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.

Harding, Sandra (1996). *Ciencia y Feminismo*. Madrid: Morata.

Iervolino Carrió, Alejandrina (2016). *El Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay: ¿Nuevas orientaciones conciliatorias para promover la equidad de género y socioeconómica?* [Tesis de posgrado]. UDELAR.

Instituto Nacional de Estadística [INE] (2008). Censo Nacional de Cooperativas y Sociedades de Fomento Rural.

INACOOPT-MTSS (2020). Aproximación a la generación de empleo en el cooperativismo uruguayo. Montevideo.

Instituto del Niño y Adolescente de Uruguay [INAU] (2016). Estructura organizativa de los centros CAIF 2015. <https://docplayer.es/190536383-Inau-secretaria-ejecutiva-del-plan-caif-division-prom-y-des-plan-caif-propuesta-de-nueva-estructura-organzativa-centros-caif.html>

Instituto del Niño y Adolescente de Uruguay [INAU] (2019). Diálogos para la promoción de parentalidades comprometidas con la primera infancia. Montevideo. <http://repositorio.mides.gub.uy:8080/xmlui/handle/123456789/1560>

Jubeto, Yolanda; Larrañaga, Mertxe (2014). La Economía será solidaria si es feminista. Aportaciones de la economía feminista a la construcción de una economía solidaria. En Jubeto, Yolanda; Larrañaga, Mertxe; Carrasco, Cristina; León, Magdalena; Herrero, Yayo; Salazar, Cecilia; De la Cruz, Cristina; Salcedo, Lorena y Pérez, Ela (eds). *Sostenibilidad de la vida. Aportaciones desde la economía solidaria, feminista y ecológica* (13-25). Euskadi: Reas.

Keller Garganté, Christel (2017). Grupos de crianza compartida: una alternativa comunitaria en la organización del cuidado en la primera infancia. *Quaderns-e Institut Català d'Antropologia*, 22(2), 167-182.

Keller Garganté, Christel (2022). Reflexiones en torno a la comunalización del cuidado. En Ezquerro, Sandra; Di Masso, Marina y Rivera Ferre, Marta (eds.), *Comunes reproductivos. Cercamientos y descercamientos contemporáneos en los cuidados y la agroecología* (53-71). Barcelona: Catarata.

La Semana (29 de junio 2022). Grupo de vecinos conformó la “Intersocial Ciudad del Plata”. <https://lasemana.com.uy/ciudad-del-plata/grupo-de-vecinos-conformo-la-intersocial-ciudad-del-plata/>

Matthaei, Julie (2010). Más allá del hombre económico: Crisis Económica, Economía Feminista, y la Economía Solidaria. *Cayapa, Revista Venezolana de Economía Social*, 10(19), 65-80.

Nobre, Miriam (2015). Economía solidaria y economía feminista: elemento para una agenda. *Revista Papeles de Economía Solidaria*, 4(1), 1-24.

ONU Mujeres (2021). La incorporación de la perspectiva de género en el cooperativismo. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/03/la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-el-cooperativismo>

Osorio-Cabrera, Daniela (2017). *Modos de vida vivibles: Economía(s) Solidaria(s) y Sostenibilidad de la vida* [Tesis de Doctorado en Psicología Social]. Universidad Autónoma de Barcelona.

Osorio-Cabrera, Daniela (2018). Economía Solidaria y Feminismo(s): pistas para un diálogo necesario. En Santamaría, Enrique; Yufra, Laura y De la Haba, Juan (eds.), *Investigando Economías Solidarias (Acercamientos teórico-metodológicos)* (pp. 97-105). Barcelona: Erapí.

Osorio-Cabrera, Daniela y Veras Iglesias, Gabriela; Tommasino, Natania; Andrade, Adriana y Rieiro, Anabel (2019). Los cuidados en la economía social y solidaria en Uruguay: aportes feministas para su problematización. *De prácticas y discursos*, 8(12), 237-267.

Osorio-Cabrera, Daniela y Veras-Iglesias, Gabriela (2021). Tramas que sostienen la vida en experiencias de cooperativismo de vivienda por ayuda mutua. En *Libro de actas del VI Congreso de Economía Feminista* (503-514), Universidad del País Vasco.

Osorio-Cabrera, Daniela y Veras-Iglesias, Gabriela (2022). Habitar el “entre”. Formas de lo político y producción de lo común en entramados agroecológicos y de vivienda cooperativa. En Ezquerro, Sandra; Di Masso, Marina y Rivera Ferre, Marta (eds.), *Comunes reproductivos. Cercamientos y descercamientos contemporáneos en los cuidados y la agroecología* (172-192). Barcelona: Catarata.

Pérez-Orozco, Amaia (2015). *Subversión feminista de la Economía*. Madrid: Traficantes de sueños.

Quiroga, Natalia (2009). Economías feminista, social y solidaria. Respuestas heterodoxas a la crisis de reproducción en América Latina. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (33), 77-89.

Rahi, Fabiana; Sosa, Johnny; Triñanes, Mariana; Mari, Estefanía y Silva, José (25 de enero de 2021). Las parentalidades no pausan en pandemia. *Primeros pasos. Desarrollo infantil*. <https://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/es/parentalidades>

Rieiro, Anabel; Castro, Diego; Pena, Daniel; Veas, Rocío y Zino, Camilo (2021). Tramas solidarias para sostener la vida frente a la COVID-19. Ollas y merenderos populares en Uruguay. *Revista de Estudios Sociales*, (78), 56-74. <https://www.redalyc.org/journal/815/81569271004/html/>

Rovira, Adriana (2015). *La construcción de categorías subjetivas en el proceso de definición de una política pública sobre cuidados en Uruguay* [Tesis de Maestría]. Facultad de Psicología, Universidad de la República.

Sagastizabal, Marina y Legarreta, Matxalen (2016). La “triple presencia-ausencia”: una propuesta para el estudio del trabajo

doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica. *Papeles del CEIC*, (151), 1-29.

Sarachu, Gerardo y Torelli, Milton (2012). Economía Social y Solidaria: ¿Un concepto en disputa? ¿Por quién/es y para qué? [ponencia]. *Jornadas de Economía Crítica*. Buenos Aires [Mimeo].

Salvador, Soledad (2009). Necesidades de cuidados en los hogares. CIEDUR.

Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Enseñanza Privada [SINTEP] (10 de junio de 2022). Comunicado público ante una nueva reunión con INAU. <https://sintep.org.uy/comunicado-publico-ante-una-nueva-reunion-con-inau>

Sosa González, María Noel (2016). Casas para la vida. Lo común urbano en el cooperativismo de vivienda por ayuda mutua en Uruguay. *El Apantle*, (2), 135-155.

Stevenazzi, Felipe; Barrios, Diego; Pérez, Rosina; Díaz, Victoria y Chechinel, Ana (2022). Informe final proyecto CSIC: “Cooperativas de trabajo que gestionan centros y propuestas educativas en Uruguay. Relevamiento, dimensionamiento en el campo de la educación, principales características, propuestas pedagógicas y cooperación”. Comisión Sectorial de Investigación Científica. Inédito.

Torrelli, Milton (coord.) (2015). Mapeo, caracterización y desafíos de la Economía Solidaria. Uruguay 2014/15. Informe General. <http://mapeoecsol.blogspot.com.ar>

Tronto, Joan (2013). *Caring democracy. Markets, Equality, and Justice*. Nueva York: New York University Press.

Tronto, Joan (2017). There is an alternative: homines curans and the limits of neoliberalism, *International Journal of Care and Caring*, 1(1), 27-43.

UNICEF (2014). Plan CAIF 25 años. Una mirada en profundidad a su recorrido programático e institucional. https://www.bibliotecaunicef.uy/doc_num.php?explnum_id=133

UNICEF (2017). Poner fin a la pobreza infantil en Uruguay. Un objetivo posible para la política pública. https://bibliotecaunicef.uy/doc_num.php?explnum_id=181

Vecinday, Laura (2014). *Protección social en Uruguay: transformaciones institucionales y tecnológicas del esquema de protección social en el Uruguay: el caso del Plan CAIF 2003-2009*. Montevideo: Universidad de la República-Ediciones Universitarias.

Vega, Cristina (2022). Cuidar en común. Cuidar lo común. La reproducción y el sostenimiento en el corazón de las luchas contemporáneas. En Ezquerro, Sandra; Di Masso, Marina y Rivera Ferre, Marta (eds.), *Comunes reproductivos. Cercamientos y descercamientos contemporáneos en los cuidados y la agroecología* (pp. 108-129). Barcelona: Catarata.

Vega, Cristina; Martínez Bruján, Raquel; y Paredes, Myriam (2018). Experiencias y vínculos cooperativos en el sostenimiento de la vida en América Latina y el sur de Europa. Madrid: Traficantes de Sueños.

Vera Rojas, William; Montes Maldonado, Cecilia y De la Barra Urquieta, Carina (2016). Los cuidados en infancia: regímenes y arreglos familiares en Chile y Uruguay. *Psicoperspectivas*, 15(3), 34-45.

Veras Iglesias, Gabriela; Martins Abati, Neide y Mesquita, Rafael (2016). Zona Sul de São Paulo a partir da história da União Popular de Mulheres. En Veras Iglesias, Gabriela y Mesquita, Rafael (eds.), *Redes periféricas: juventudes, mulheres e arranjos culturais* (pp. 15-70). São Paulo: ITCP-USP.

Proyecto de reforma de la Ley de Cooperativas n° 18.407 en perspectiva de género, 25 de abril de 2022. https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2022/proyectos/04/cons_min_624.pdf

Uruguay. Plan Nacional de Cuidados. 2016-2020. Sistema de Cuidados. Montevideo. https://www.gub.uy/sistema-cuidados/sites/sistema-cuidados/files/2020-01/plan-nacional-de-cuidados-2016-2020_o.pdf

Anexos

Anexo 1. Guía de preguntas orientadoras para las entrevistas del trabajo de campo

TEMA 1: CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA
(PERSONAS QUE ESTÁN DESDE EL INICIO)

- ¿Cómo surge la experiencia? ¿Cuál es su composición?
- ¿Qué características tiene la población con la que trabajan?
- ¿Cómo es la caracterización de los núcleos familiares?
- ¿Cómo es la configuración de los núcleos familiares de las integrantes de la cooperativa?

TEMA 2: ¿QUÉ ENTIENDEN POR CUIDADOS Y CÓMO LO TRABAJAN EN EL CAIF?

a) Concepciones de cuidado presentes en las personas que trabajan en el CAIF y las personas usuarias

- ¿Qué entienden por cuidados en la primera infancia?
- ¿Qué características tienen las formas de organizar los cuidados con lxs ninxs y cómo se relacionan con los núcleos familiares?
- ¿Qué sentidos identifican que lxs tutores tienen sobre los cuidados (guardería, formación pedagógica, desarrollo infantil, formación integral)?
- ¿Cómo inciden en las pautas de las crianzas?

b) Estrategias de cuidado que despliegan con lxs usuarixs y en la comunidad

- ¿Trabajan con una perspectiva de género en las tareas cotidianas?
- ¿Cómo se trabaja el tema de la corresponsabilidad de los cuidados con lxs tutores?
- ¿Cómo ven la figura masculina en el cuidado?
- ¿Cómo se vinculan con las familias monomarentales, cómo lo problematizan?
- ¿Qué estrategias colectivas despliegan en el territorio?
- ¿Generan algún tipo de redes y apoyo, contención hacia los núcleos familiares, especialmente hacia a las mujeres?
- ¿Cómo afectó la pandemia en el trabajo y en las actividades del centro?
- ¿Cómo afectó la pandemia a las trabajadoras en su vida cotidiana?

c) Estrategias de cuidados hacia la interna de la organización

- ¿Cómo se organizan y dividen las tareas?
- ¿Han sentido la necesidad de crear mecanismos de autocuidado y sostenimiento entre lxs integrantes? ¿Cómo se dio, y en qué contexto?
- ¿Existe una reflexión y de qué manera trabajan los roles de género en los cuidados a la interna de la organización?
- ¿Existe una reflexión en los roles de género del cuidado de las propias trabajadoras en su vida cotidiana?

TEMA 3: VÍNCULO CON LA POLÍTICA PÚBLICA Y CON EL CAMPO DE LA ESS:
POTENCIAS Y LÍMITES

- ¿En qué medida el plan CAIF, que aborda el tema de la corresponsabilidad, facilita llevar a cabo esta idea?

- ¿En qué medida ser cooperativa implica en las tareas que se llevan a cabo?
- ¿Cómo manejan los protocolos de las políticas públicas direccionadas a los CAIF?
- ¿Qué redes y vínculos tienen con actorxs de la ESS y en el campo sindical?
- ¿Cómo afectan los cambios de gobierno y coyuntura política la gestión en la cooperativa?

Anexo 3. Datos sobre cobertura CAIF

Tabla 1. Evolución de la cobertura del Plan CAIF

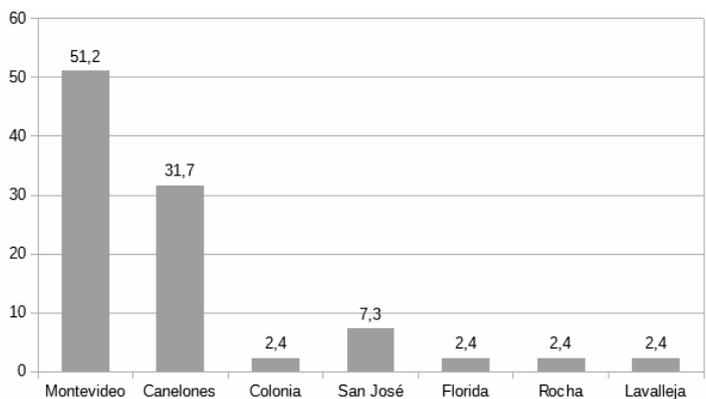
Período	Cantidad de centros	Población atendida
1988-1990	39	2.200
1991-1995	120	7.000
1996-2000	200	15.000
2001-2005	314	36.600
2006-2010	331	42.400
agosto 2010	353	41.887
agosto 2011	342	44.329
agosto 2012	340	43.727
agosto 2013	352	44.586
agosto 2014	380	48.151
agosto 2015	385	50.562
agosto 2016	405	52.495
agosto 2017	409	52.785
agosto 2018	423	54.183
agosto 2019	437	56.196
agosto 2020	446	57.047
agosto 2021	456	57.365

Fuente: elaboración propia en base a datos del INAU (agosto de 2010 a agosto de 2021), 25 años del Plan CAIF (antes de 2010). <https://www.inau.gub.uy/estudios-de-poblacion-y-proyectos>

Anexo 4. Datos del relevamiento de cooperativas que gestionan centros, programas y proyectos educativos

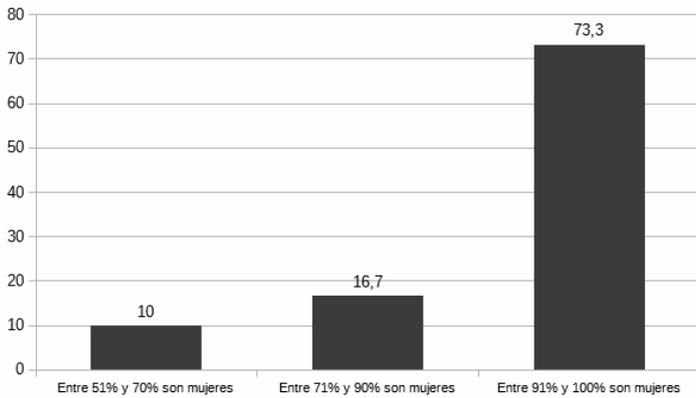
Total de CAIF gestionados por cooperativas	47
Total de cooperativas que gestionan CAIF	41 (seis cooperativas gestionan dos centros)
Total de socios y socias vinculados directamente a los centro	755
Total de socios y socias vinculados a las cooperativas que gestionan centros CAIF	883
Total de trabajadores y trabajadoras dependientes vinculados a las cooperativas que gestionan centros CAIF	336

Gráfico 1. Distribución de las cooperativas que gestionan CAIF por departamento (%)



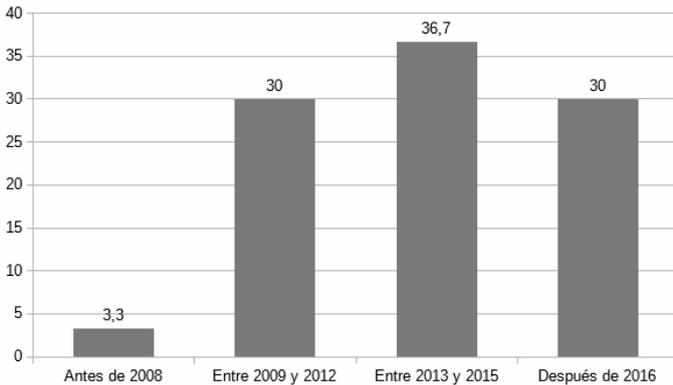
Fuente: relevamiento de datos básicos de cooperativas que gestionan centros, programas y proyectos educativos. N=41 (cooperativas que gestionan CAIF).

Gráfico 2. Proporción de mujeres entre socios de las cooperativas (%)



Fuente: relevamiento de cooperativas que gestionan centros, programas y proyectos educativos. N=30 (cooperativas que gestionan CAIF).

Gráfico 3. Año de formalización de las cooperativas que gestionan centros CAIF (%)



Fuente: relevamiento de cooperativas que gestionan centros, programas y proyectos educativos. N=30 (cooperativas que gestionan CAIF).

Notas

- 1 Stevenazzi, Felipe; Barrios, Diego; Pérez, Rosina; Díaz, Victoria y Chechinell, Ana (2022). Informe final proyecto CSIC: "Cooperativas de trabajo que gestionan centros y propuestas educativas en Uruguay. Relevamiento, dimensionamiento en el campo de la educación, principales características, propuestas pedagógicas y cooperación". Comisión Sectorial de Investigación Científica. Inédito.
- 2 Caracterizamos la experiencia en el apartado de resultados.
- 3 En el mes de junio de 2022, en el marco del proyecto de investigación sobre cooperativas de educación, se había realizado una entrevista colectiva con la cooperativa con otro enfoque, que tuvo emergentes en relación con los temas que se abordan en la presente investigación. Por este motivo, algunos trechos de la entrevista se incluyeron como insumos para el análisis.
- 4 Ver Anexo 1.
- 5 Para más, ver Esquivel, 2015.
- 6 Hay una amplia literatura que aborda el tema. Para más, ver: Esquivel, 2015; Ezquerria y Mansilla, 2018; Fournier, 2016, 2022; Keller Garganté, 2017, 2022.
- 7 Federación Uruguaya de Cooperativas de Vivienda por Ayuda Mutua.
- 8 Actualmente gobierna una coalición de partidos de centro-derecha en el país.
- 9 Como por ejemplo, la Red pro Cuidados, que es una iniciativa de la sociedad civil organizada fundada en 2013 para impulsar la creación y acompañar la implementación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay. <http://www.redprocuidados.org.uy>
- 10 Instituto Nacional del Menor, actualmente Instituto del niño y el adolescente del Uruguay (INAU).
- 11 Ver Anexo 2.
- 12 Espacios de educación y cuidados con sindicatos y empresas.
- 13 Guía Metodológica y marco curricular de primera infancia; Reglamento General de Convenios y el documento de Perfiles de Centros CAIF.
- 14 Iniciativa del Instituto Nacional de las Mujeres, coordinada con la Secretaría de Cuidados, Uruguay Crece Contigo, con participación de FLACSO. <https://flacso.edu.uy/web/lanzamiento-del-sello-cuidando-con-igualdad/>
- 15 Esta distinción hace referencia a la constitución de un campo en disputa (Cruz, 2006) en la que encontramos experiencias más formalizadas del campo de la economía social (cooperativas, mutualistas) y experiencias de corte más o menos formalizadas identificados dentro de la economía solidaria (redes asociativas, trueque, ferias, etc.).
- 16 Instituto Nacional del Cooperativismo-Uruguay.
- 17 "Cooperativas de trabajo son las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a través de una organización conjunta destinada a producir bienes o servicios, en cualquier sector de la actividad económica." (Art. 99, Ley n° 18.407). En la ley vigente (n° 18.407) su denominación es la

de “cooperativa de trabajo”, pero en las leyes anteriores se les llamaba “cooperativas de producción”.

- 18 El criterio que utiliza el estudio es el tipo de actividad que los emprendimientos declaran formalmente como rubro principal al que se dedican, por lo cual algunas cooperativas que se declaran en actividades compatibles al rubro de enseñanza (actividades culturales, por ejemplo) pueden quedar excluidas de este conteo.
- 19 Ese número de centros gestionados por cooperativas continúa creciendo, según datos del INAU a agosto de 2022 son sesenta los CAIF con esta modalidad de gestión.
- 20 Si bien se identifican cuarenta cooperativas que gestionan centros CAIF, el relevamiento releva información tan solo de treinta, que fueron las que completaron el formulario autoadministrado.
- 21 Según lo que describe el documento “Estructura organizativa de los centros CAIF 2015” (INAU, 2016), el tipo C es un centro mediano que atiende edades de 0 a 2 años, como mínimo 108 niños.
- 22 Programa de estimulación temprana destinado a niños de 0 a 24 y referentes en el cuidado, brindando un espacio semanal de acompañamiento mediante el juego y la conversación. https://medios.presidencia.gub.uy/tav_portal/2017/noticias/NO_Y468/Guia.pdf
- 23 En Uruguay, el mes de septiembre está marcado por la lucha por la diversidad sexual que, entre diversas actividades, culmina con una gran marcha por la diversidad, de carácter autoconvocado, al final del mes.
- 24 <https://www.lacooperariaturismo.com.uy/>
- 25 Cooperativa Unidos para el Cambio.
- 26 El proyecto de reforma de la Ley de Cooperativas n° 18.407 plantea una perspectiva de género en la normativa cooperativista. Entre varios aspectos, nos interesa destacar: 1. Propone destinar el 25 % de los recursos de los Fondos de Educación y Capacitación para actividades en la temática de igualdad de género; 2. Prevé la conformación de comisiones de igualdad de género en las entidades federativas y confederativas de carácter gremial; 3. Plantea la corresponsabilidad de los cuidados a partir de la organización de espacios de cuidados en las asambleas. Para más ver: https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2022/proyectos/04/cons_min_624.pdf
- 27 Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos.

Condiciones laborales de personas que cuidan de niñas, niños y adolescentes en casas hogar

—
Lorena Erika Osorio Franco, María Elena Meza de Luna y Amanda Hernández Pérez

Introducción

Durante el periodo neoliberal, el Estado ha eludido su responsabilidad pública y colectiva hacia el cuidado, transfiriéndola de vuelta a las familias y perpetuando así los círculos viciosos de desigualdad en el cuidado (Tronto, 2017). En este contexto, el movimiento feminista ha llevado al debate público las ocupaciones relacionadas con el cuidado y las condiciones laborales en las que se llevan a cabo.

Por un lado, la creación de oportunidades de empleo social y económicamente valorado en estas ocupaciones es esencial si se busca establecer un sistema remunerado que ofrezca servicios de alta calidad. Esto contribuiría a la socialización de los costos del cuidado. Tener un sistema de cuidados accesible, con trabajadoras bien remuneradas que puedan proporcionar servicios de calidad, es un punto de partida crucial para desafiar un sistema que históricamente ha asignado estas responsabilidades casi exclusivamente a las mujeres en el ámbito doméstico, basándose en una construcción cultural que las considera *naturales* para las mujeres.

Por otro lado, estas ocupaciones suelen estar dominadas por mujeres. Por lo tanto, es imperativo analizar la situación laboral desde una nueva perspectiva para explorar cómo se interconecta el mercado laboral con las desigualdades de género presentes en estas ocupaciones (Pereyra y Esquivel, 2017).

A pesar de que las labores desempeñadas por las personas trabajadoras del cuidado son esenciales para el bienestar humano (Tronto, 2017), lamentablemente su reconocimiento económico, que incluye salarios y protección laboral, no refleja adecuadamente su importancia. La evidencia empírica demuestra que estas ocupaciones suelen estar asociadas con salarios más bajos en comparación con otras ocupaciones que no están relacionadas con el cuidado. Esta disparidad salarial se ha denominado comúnmente como una “penalización” de las ocupaciones del cuidado.

Esta penalización de las ocupaciones del cuidado se ha vinculado principalmente al hecho de que, dado que implican tareas que históricamente se han considerado como propias de las mujeres, tienden a ser menos valoradas al no ser reconocidas como un trabajo *genuino* (Pereyra y Esquivel, 2017).

Es importante destacar el trabajo de Borderías y Carrasco (1994), quienes realizaron un análisis significativo sobre las transformaciones conceptuales relacionadas con las mujeres y el trabajo. No pretendemos realizar una revisión exhaustiva de su obra en este momento, pero vamos a rescatar algunas ideas fundamentales que nos servirán para abordar el tema que estamos desarrollando.

Las autoras resaltan que las capacidades tradicionalmente atribuidas a las mujeres, como la habilidad para relacionarse con las personas, la flexibilidad y la capacidad para gestionar las tensiones del trabajo sin afectar las relaciones personales, han sido transferidas al ámbito de la producción, especialmente en el sector de servicios. A pesar de que estas cualidades y capacidades han desempeñado un papel importante en la organización del trabajo, generalmente han sido subvaloradas

o ignoradas. Esto se debe a diversas razones, que incluyen la naturalización de estas capacidades, así como la forma en que se transmiten, que suele ser informal y a menudo ocurre en la familia o través de redes no oficiales de mujeres. En contraste, las cualificaciones masculinas tienden a ser adquiridas a través de sistemas educativos más formales, como gremios, escuelas e instituciones. Además, históricamente las mujeres han cedido estas cualificaciones sin negociación en comparación con los colectivos masculinos.¹

Borderías y Carrasco (1994) destacan que las disciplinas sociales que previamente habían estudiado el trabajo de las mujeres se vieron desafiadas cuando la investigación feminista comenzó a cuestionar abiertamente la capacidad de las ciencias sociales para comprender la experiencia del trabajo femenino utilizando categorías, conceptos y nociones que habían sido desarrollados a partir del análisis de experiencias laborales masculinas. Por ejemplo, la sociología del empleo y del trabajo había construido su marco analítico en torno a la modalidad industrial, que era típicamente masculina, y luego intentaron aplicarlo de manera acrítica al análisis del trabajo femenino en general y al comportamiento de las mujeres en el mercado laboral.

Durante la década de los años setenta, se inició un proceso de transición en el cual se abandonaron gradualmente los instrumentos originales que se consideraban *neutros*. A partir de investigaciones específicas sobre las experiencias laborales de las mujeres tanto en el ámbito familiar como en el mercado laboral, se propusieron nuevos conceptos y categorías que pudieran dar cuenta de la complejidad y diversidad del trabajo femenino. La clave de esta transformación fue el reconocimiento de que el género es fundamental para comprender la realidad, y a través de esta perspectiva se pudo analizar la intrincada interacción entre los roles de género, los estereotipos, las relaciones de poder y los resultados de injusticia y violencia que se han arraigado en el sistema patriarcal. Todo esto ha llevado a la creación de diferencias significativas en las atribuciones y prerrogativas otorgadas a las personas según su género.

Este cambio de perspectiva tuvo un impacto significativo en diversos campos de la investigación sobre el trabajo de las mujeres. Esto se hizo evidente tanto en los estudios sobre el trabajo doméstico como en los estudios sobre el trabajo asalariado, lo que llevó a la emergencia del campo conocido hoy como “estudios sobre la producción/reproducción”. Es importante destacar que la velocidad y la disposición para abrazar estos cambios no han sido uniformes en todas las disciplinas. Por ejemplo, la economía ha mostrado una mayor resistencia y ha sido más lenta en adoptar estas transformaciones en comparación con disciplinas como la sociología o la historia (Borderías y Carrasco, 1994).²

Las economistas feministas desafiaron las nociones de la economía clásica al señalar que los sistemas tradicionales de contabilidad nacional solo se centran en indicadores de bienes y servicios que tienen un valor monetario. Sin embargo, desde 1995, las Naciones Unidas han instado con urgencia a desarrollar nuevos mecanismos e instrumentos que permitan integrar la perspectiva de la economía monetaria con la economía no monetaria. Esto es esencial para lograr una visión más precisa de la economía y para diseñar políticas públicas que no perjudiquen a los sectores de la población que a menudo quedan invisibilizados en las mediciones económicas tradicionales.³

En América Latina, las investigaciones sobre el trabajo de cuidados han ido ganando terreno en diversos campos disciplinarios. Estas investigaciones han explorado temas tradicionales y también han destacado cuestiones emergentes, como señalan Hernández, Rodríguez y Vargas Santillán (2020). Estos temas incluyen la persistente desigualdad de género en el trabajo de cuidados no remunerado, la falta de reconocimiento de los trabajos de cuidados remunerados y su escasa visibilidad en las estadísticas macroeconómicas, las nuevas necesidades de cuidado debido a cambios demográficos, la gestión de cuidados alternativos en situaciones de emergencia como desastres naturales o conflictos armados, la violencia en el ámbito familiar, los derechos de los niños, niñas y adolescentes en centros de acogida, así como la atención a migrantes no acompañados, entre otros temas relevantes.

En América Latina, una línea de investigación importante se centra en los estudios comparativos entre diferentes tipos de cuidados institucionalizados. Estas investigaciones han permitido analizar cómo otras variables, combinadas con las responsabilidades de cuidado, pueden aumentar, mitigar o incluso neutralizar las desventajosas condiciones laborales asociadas a estos trabajos. Entre los hallazgos destacados, se encuentran factores de tipo político-institucional, como el tamaño del sector público como proveedor directo de servicios de cuidado, el nivel de inversión asignado a estos servicios o el grado de participación sindical (Pereyra y Esquivel, 2017; Esquivel, 2010).

Un ejemplo importante es un estudio realizado en Argentina que analizó diversas ocupaciones de cuidado seleccionadas por su alto nivel de implicación emocional y su importancia para mantener la estructura social de cuidado. Este estudio abarcó áreas como enfermería, educación inicial y primaria, servicio doméstico y trabajo comunitario de cuidado. Destaca en particular al considerar el compromiso emocional como variable (Pereyra y Esquivel, 2017). A pesar de estos esfuerzos, todavía queda trabajo por hacer para profundizar y ampliar estos estudios en la región.

Uno de los temas recurrentes en el análisis del trabajo de cuidados en América Latina es la identificación de los mecanismos a través de los cuales, en diversas formas y con distintas modalidades, el costo del cuidado tiende a recaer en las propias personas trabajadoras. Por ejemplo, se observa que el sistema de salud en gran parte se mantiene gracias al esfuerzo adicional de enfermeras y enfermeros que tienen varios empleos y que enfrentan altos niveles de estrés debido a sus bajos salarios (Pereyra y Esquivel, 2017).

Las autoras también destacan la importancia de analizar cómo se construye la identidad ocupacional en estas ocupaciones, mayoritariamente desempeñadas por mujeres. Se señala que esta construcción de identidad laboral a menudo se basa en la idea de que las tareas realizadas requieren habilidades consideradas femeninas y enfatiza la abnegación de quienes las realizan. Este mandato social de entrega, sacrificio y

vocación es común en estas ocupaciones y a menudo entra en conflicto con la posibilidad de centrarse en las propias condiciones laborales y plantear demandas para mejorarlas. Sin embargo, es importante reconocer que las condiciones laborales pueden variar significativamente según el país y la ocupación, lo que permite una comprensión más matizada de la precarización en estas ocupaciones.

Es relevante destacar que en México se ha avanzado en la producción de información sobre el trabajo de cuidados y su impacto económico en el país, como lo demuestran diversos estudios (García y Pacheco, 2014; Nieves y Segovia, 2017, por citar algunos). Sin embargo, es importante señalar que la mayoría de estas investigaciones y propuestas se centran en el modelo tradicional de cuidado dentro de la familia. Lo que diferencia nuestra propuesta es que se enfoca en una modalidad de cuidado remunerado realizada por las personas cuidadoras de casas hogar (PCCH), que generalmente ha sido invisibilizada y poco reconocida en este contexto.

Referentes teóricos

La mayoría de las personas que desempeñan trabajos de cuidado remunerados son mujeres. Este tipo de empleo suele caracterizarse por condiciones laborales precarias y bajos salarios, lo que no solo refuerza, sino que también profundiza las desigualdades de género. Esta desigualdad tiene sus raíces en lo que se conoce como la *división sexual del trabajo*, que se acentuó durante la era industrial al separar la esfera pública y productiva, tradicionalmente asociada a los hombres, de la esfera privada y reproductiva, asociada a las mujeres (Fraser, 2016). Mientras que el trabajo productivo se ha compensado con salarios monetarios, las actividades reproductivas han sido remuneradas con el *amor*.

El cambio en la concepción del trabajo ha tenido un impacto significativo en la valoración del trabajo realizado por las mujeres. Anteriormente, el trabajo asalariado femenino solía ser menospreciado y considerado secundario y de poca importancia. Sin embargo, las nuevas perspectivas

analíticas han llevado a una visión más enriquecedora y compleja del trabajo de las mujeres, destacando la especificidad de sus labores y su relevancia tanto en el ámbito económico como social. Entre estas labores, los cuidados han adquirido una notoriedad significativa. Se han introducido nuevas categorías como *gestión mental*, *trabajo de cuidados*, *patchwork*, *trabajo de servicio*, *modo de producción femenino* y *carácter social femenino* para reconocer la complejidad de estas actividades, su función en la transmisión de habilidades específicas de las mujeres, su capacidad para influir en la cultura laboral y su impacto en el cambio económico y social (Borderías y Carrasco, 1994).

Asumimos que los cuidados son las actividades que permiten regenerar día a día el bienestar físico y emocional de las personas, e incluyen:

Las acciones de ayudar a un niño o a una persona dependiente en el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana. Engloba, por tanto, hacerse cargo de los cuidados materiales, lo que implica un trabajo; de los cuidados económicos, lo que implica un costo económico, y de los cuidados psicológicos, lo que implica un vínculo afectivo, emotivo, sentimental. Puede ser realizado de manera honoraria o benéfica por parientes en el marco de la familia o puede ser realizado de manera remunerada en el marco o no de la familia (Aguirre, Batthyány, Genta y Perrotta, 2014, p. 49).

Karina Batthyány (2020) señala que los cuidados (directos, enfatizamos) implican una dimensión *relacional*, es decir que en toda actividad de cuidado se establece una relación entre dos personas y lazos de proximidad.⁴

La teoría feminista subraya la necesidad de considerar a los cuidados como un derecho universal, que conlleve el derecho de elegir si se desea o no cuidar en un marco familiar no remunerado. El tercer derecho apuesta por que el sector de cuidados se realice en medio de condiciones laborales dignas que valoricen social y económicamente esta tarea como un componente necesario del bienestar social (Thomas, 2011).

Las actividades relacionadas con el cuidado tienen un componente fundamental de interacción social, ya que implican una conexión entre al menos dos individuos: aquel que recibe los cuidados y la persona que asume la responsabilidad de brindarlos. A menudo, cuando se aborda el tema de los cuidados, se tiende a focalizarse en las necesidades de quienes los requieren, relegando las preocupaciones y desafíos que enfrentan las personas encargadas de cuidar. Es esencial destacar que la gran mayoría de quienes asumen este papel son mujeres, tanto en roles remunerados como en aquellos que no lo son (Thomas, 2011). Por lo tanto, es imperativo considerar los derechos y perspectivas de ambas partes involucradas en esta dinámica de cuidados. Lamentablemente, la perspectiva de quienes proporcionan cuidados ha recibido escasa atención y sus desafíos han permanecido en gran medida invisibles, lo que motiva nuestro interés en las PCCH.

Las actividades relacionadas con el cuidado varían en intensidad, siendo especialmente exigentes en momentos específicos, como cuando se atiende a niños y niñas menores de tres años. Desde una perspectiva conceptual, se resalta su naturaleza material, ya que representan un tipo de labor que consume tiempo que de otro modo podría destinarse a diferentes actividades. Además, esta labor puede generar tensiones emocionales significativas, especialmente cuando se combina con otras responsabilidades. También se pone énfasis en su aspecto emocional, ya que implica la construcción de vínculos relacionales, así como una profunda obligación moral y responsabilidad hacia aquellos a quienes se cuida. Cuando proporcionamos cuidados, particularmente a personas dependientes, asumimos la responsabilidad de su bienestar, lo que conlleva un esfuerzo mental, emocional y físico considerable. Adicionalmente, se reconoce que el cuidado está influenciado por normas sociales y que la sociedad suele asignar esta labor principalmente a las mujeres. Por lo tanto, se reconoce su dimensión de género, ya sea que se realice de manera remunerada o no. Además, se destaca que la identidad de género de las mujeres frecuentemente se forja a través de sus roles en el cuidado (Thomas, 2011).

Araujo (2019) introduce la noción teórica del *círculo de cuidado*, argumentando que detrás de la apariencia de una actividad concreta centrada en el cuidado, que tiene como objetivo principal el bienestar de otra persona, existen dinámicas de significado que sustentan diversas formas de relaciones sociales y estructuras laborales. Estos circuitos de cuidado se dividen en tres categorías: 1. el cuidado como profesión, 2. el cuidado como obligación y 3. el cuidado como ayuda. En este contexto, nos enfocaremos en el primero, ya que está directamente relacionado con el grupo de personas que investigamos.

El circuito de cuidado como profesión se entrelaza con diversas configuraciones. Las dinámicas de oferta y demanda en este campo han experimentado cambios significativos, y lo que antes solía ser una labor invisible se ha vuelto visible como una forma de empleo que se encuentra en el mercado laboral. A menudo, se reconoce a las enfermeras y educadoras como profesionales del cuidado, pero las PCCH no han recibido la misma atención en la literatura. Esta ausencia de información representa una brecha importante en nuestra comprensión de las condiciones laborales de las PCCH.

Además de ser una fuente de ingresos necesaria para la subsistencia, el trabajo desempeña un papel fundamental en la formación de la identidad de las personas. En el entorno laboral, las personas ponen en juego sus habilidades, esfuerzo, creatividad y capacidad de innovación. Los posibles beneficios que el trabajo puede aportar están estrechamente relacionados con la calidad del clima laboral, como señala Bordas (2016) y Prayogi y Yani (2021).

El clima laboral (CL), según Bordas (2016), se refiere a la percepción que tienen las personas sobre su entorno de trabajo. Este entorno incluye condiciones que son relativamente estables y que impactan en la vida cotidiana de los trabajadores, afectando sus actitudes, motivación y comportamiento en la organización. El CL se compone de ocho dimensiones generales:

1. *Autonomía para tomar decisiones.* Esto implica la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones y la iniciativa en la resolución de problemas laborales.
2. *Cooperación y apoyo.* Refleja la camaradería, la cordialidad y el apoyo mutuo entre los colegas, lo que contribuye al desarrollo en la institución.
3. *Reconocimiento al desempeño.* Se relaciona con el reconocimiento y valoración del trabajo realizado por los empleados y su contribución a la organización.
4. *Organización y estructura.* Hace referencia a la claridad, eficiencia y coordinación de los procesos de trabajo, evitando la burocracia innecesaria.
5. *Receptividad para la innovación.* Implica la disposición a considerar y adoptar nuevas propuestas para mejorar el trabajo y los procesos.
6. *Transparencia y equidad.* Se refiere a la claridad de las políticas y prácticas institucionales, su aplicación justa y equitativa, y la oportunidad de promoción para los empleados.
7. *Motivación al buen desempeño y productividad.* Está relacionada con la estimulación por parte de la organización para lograr un alto rendimiento y productividad.
8. *Liderazgo.* Evalúa cómo las personas trabajadoras perciben el liderazgo de quienes dirigen la organización, incluyendo su comportamiento y relaciones con los empleados y otros líderes.

Sin embargo, Bordas (2016) aclara que estas dimensiones son generales y que cada organización o rama tendrá sus especificidades, porque no hay taxonomías universalistas. De ahí la importancia de conocer el CL en el cual las PCCH realizan sus actividades.

Considerando a personas cuidadoras de NNA en casas hogar en el contexto mexicano, nos interesa dar cuenta de las condiciones laborales, la diversidad de funciones que realizan, el clima laboral en el que

desempeñan sus actividades y cómo esto contribuye a (re)producir la desvalorización de los cuidados. No pretendemos encontrar el hilo negro, ya se ha constatado cómo la precarización laboral, la feminización, etcétera, contribuyen a la desvalorización de los cuidados. En este caso, lo que intentamos mostrar es cómo sucede a nivel microsociológico y subjetivo.

Acercamiento metodológico

La investigación es cualitativa para privilegiar el análisis de la experiencia de las personas cuidadoras, partiendo desde su propia percepción y narrativa, y poder explorar los valores que sostienen sus prácticas, así como las normas con las que se rigen (Hennik, Hutter y Bailey, 2011). El diseño de investigación es no experimental y transversal de carácter descriptivo (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2020).

Dentro de una investigación más amplia, se entrevistaron a cuarenta y dos personas que trabajan en ocho⁵ de las veintinueve CH que existen en Querétaro, México, desempeñando diversas funciones (*e.g.*, cuidadoras, directivas, coordinadores, psicólogas). En este artículo consideramos en mayor medida a treinta personas que son quienes ejercen el cuidado directo de NNA. La mayoría de PCCH en este estudio son mujeres, solo cuatro son hombres, que son quienes están a cargo del cuidado de adolescentes varones.

Se realizaron entrevistas a profundidad porque es una técnica conversacional que permite la interacción directa con las PCCH y rescata, desde su propia voz, lo que piensan, sienten y hacen en su cotidianidad; además, considera sus condiciones de vida (Hennik, Hutter y Bailey, 2011). Los ejes de estudio con los que se elaboró la guía de entrevista incluyeron: 1. Condiciones laborales, 2. Las funciones que desempeñan dentro de la CH y 3. Las dinámicas de trabajo y sus potenciales retos para desempeñarse como PCCH.

Las entrevistas se concretaron por medio de dos vías. Primero, por contacto o referencia personal a través de informantes clave, en cuyo caso las entrevistas se hicieron fuera del horario y lugar de trabajo (se incluyeron algunas extrabajadoras que fueron referenciadas por cuidadoras activas –se conocen dado que trabajaron juntas–).⁶ Segundo, por la vía institucional, la cual dio acceso y permiso de entrevistar a PCCH dentro de la propia CH.⁷ En ambos casos se envió por escrito una explicación general de los objetivos, procedimientos y consideraciones éticas de la investigación. Posteriormente, se realizó una llamada telefónica de seguimiento para resolver dudas y, en su caso, establecer una cita para efectuar la entrevista. Inicialmente, se contactaron a cuatro personas relacionadas a CH (dos cuidadoras, un psicólogo de CH y la secretaria técnica de una red de CH), que fueron fundamentales para operar la técnica de bola de nieve.

La participación fue voluntaria a través de un consentimiento informado para cada PCCH, en donde se les dio a conocer: objetivos, procedimiento de investigación, carácter anónimo de su participación y confidencialidad en el manejo de la información. También se les solicitó permiso para grabar la entrevista.

Para tratar con a las participantes con cuidado en las entrevistas, seguimos las recomendaciones de Pérez-Tarres y Cantera (2019), se realizaron en un ambiente privado, sin ejercer presión ni emitir juicios durante su ejecución, respetando los silencios y la disponibilidad del tiempo de cada participante. Se generó un directorio con datos para el acompañamiento psicológico de bajo costo en caso de necesitarse, sin embargo, en ningún caso fue requerido.

El análisis de los datos se realizó con los principios de la *Teoría Fundamentada* (Strauss y Corbin, 2002) con los criterios de la comparación constante para el desarrollo de categorías y las propiedades de estas, usando Atlas-ti. Los referentes teóricos se usaron como contraste con el desarrollo de la teoría empíricamente fundada, proceso que ha quedado plasmado en la discusión de este escrito.

Situación del trabajo y las personas trabajadoras del cuidado remunerado en México y en Querétaro

De acuerdo con el Censo de Alojamientos de Asistencia Social (CAAS, 2015), las casas hogar para menores de edad aumentaron de 879 (2015) a 1.000 (2020). El total de personas trabajadoras en 2020 fue de 11.465 (77,4 % mujeres y 22,6 % hombres). Así, los porcentajes denotan una feminización de las actividades de cuidado, un comportamiento similar al que se observa en todas las casas hogar del país.

El registro de la información no permite precisar el porcentaje de personas trabajadoras que llevan a cabo actividades del cuidado directo, debido a que esta categoría es agrupada con quienes realizan otras tareas (preparación de alimentos, jardineros y vigilantes), lo que permite inferir una falta de reconocimiento de la centralidad que tienen las PCCH en el logro del bienestar cotidiano de NNA sin cuidados parentales (Hernández, Rodríguez y Vargas Santillán, 2020).

En Querétaro,⁸ lugar donde se realizó la presente investigación, existen veintinueve centros de asistencia social dedicados al cuidado de NNA, la mayoría de estos centros se ubica en la capital del Estado (62 %). La obtención de recursos —económicos o en especie— para su funcionamiento es multimodal: 93 % obtienen recursos a través de donaciones, 86 % por aportaciones de gobierno, 83 % por empresas o fundaciones nacionales y 3 % por fideicomiso (CAAS, 2015).

Al analizar los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2022) sobre personas cuidadoras de niños y niñas, personas con discapacidad y ancianos en establecimientos, encontramos que 91 % son mujeres, lo cual también confirma la feminización del trabajo de cuidar. Los rangos de edad de estas personas se concentran en dos grupos: las que tienen de 45 a 65 años (37 %) y las de 25 a 44 años (36 %). La prevalencia de su nivel de escolaridad es de 50 % con nivel medio superior y superior y 27 % con educación media básica. En cuanto al nivel de ingresos, 42 % gana entre uno y dos salarios mínimos,⁹ 23 % gana menos de un salario mínimo —lo que representa un salario bajo para

asegurar la subsistencia en Querétaro— y el resto, 35 %, no especificó cuánto ganaba. Respecto a la jornada laboral, 25 % trabaja de cuarenta a cuarenta y ocho horas semanalmente —lo reglamentado por ley—; 53 % trabaja tiempo parcial, de quince a treinta y nueve horas; 10 % trabaja de cuarenta y nueve a cincuenta y seis horas, y 12 % más de cincuenta y seis horas. En cuanto a prestaciones, 62 % no tiene, mientras que solo 25 % tiene acceso a salud y otras más (sin especificar). Ante este panorama general, se partió del supuesto que las PCCH serían mayormente mujeres y tendrían condiciones laborales precarizadas, con salarios bajos y poco acceso a servicios de salud.

Ante este panorama que reflejan las estadísticas del país, ahora procedemos a explicar los hallazgos de la presente investigación.

Condiciones laborales de las PCCH en Querétaro

Un elemento que da seguridad en el trabajo es contar con un contrato (en México, por ley el patrón está obligado a hacerlo), primero es por tres meses y después se firma por tiempo indefinido.¹⁰ Al respecto, una extrabajadora señaló:

Te hacen un contrato por tres meses, como período de prueba, después de los tres meses, supuestamente te dan tu contrato [por tiempo] indefinido, pero después de los tres meses a mí me dieron un contrato por un mes y, después de ese mes, ya no me dieron mi contrato indefinido, y cuando yo salí de la casa hogar, cuando a mí me despidieron, pues yo les dije “es que me deben vacaciones, me deben 3 días y yo necesito que me las paguen”, “No, pues es que no hay contrato, o sea, sí cambiaste de contrato, pero tu contrato anterior de educadora no está, porque nunca lo firmaste”. Le digo: “Pues a mí nunca me llamaron para firmarlo y yo siempre les dije, ¿cuándo voy a firmar mi contrato? y siempre me daban largas” (Carol, 26 años, Licenciatura, comunicación personal, 06/09/22).

En la mayoría de las entrevistas se evidencian patrones recurrentes: inicialmente, se firma un contrato cada tres meses; sin embargo, cuando se acerca el plazo de un año de servicio, el departamento administrativo

tiende a retrasar o, en ocasiones, no renueva el contrato. Esta situación coloca a las PCCH en una posición de vulnerabilidad total, ya que pueden ser despedidas en cualquier momento sin derecho a indemnización. Además, esto impacta negativamente en su desvalorización subjetiva y percepción personal, al sentir que la institución no valora adecuadamente su labor, lo que a su vez genera desconfianza.

Resulta contradictorio que las personas cuidadoras sean a las que menos se cuide dentro de la institución, ya que personal de otras áreas (psicólogas, educadoras, etcétera), así como personal de cuidados indirectos (lavandería, cocina, chofer, almacenista) no se les escamotea su derecho a firmar un contrato. Incluso, en una de las CH el trabajo de cuidados se asume como voluntario.¹¹ “Toda nuestra vida hemos sido voluntarias, no tenemos sueldo, hemos sido voluntarias de tiempo completo, aquí tenemos techo y comida” (Dalid, 58 años, Secundaria, comunicación personal, 19/07/22).

Es cierto que algunas instituciones pueden contar con prestadores de servicio social o voluntarios. Sin embargo, en el caso del cuidado directo de NNA, debido a su importancia, sostenemos que no puede ser abordado de esta manera, ya que esto perpetúa la percepción de que no se trata de un trabajo.

Las tareas que realizan psicólogas, enfermeras, etcétera, gozan de una clara delimitación de sus funciones y un reconocimiento social (se sabe qué hacen en términos generales), pero no sucede de la misma manera con las PCCH porque se desconoce lo que hacen (más adelante profundizamos sobre las actividades que realizan cotidianamente).

En cuanto al trabajo a desempeñar, las PCCH entrevistadas señalaron que no se sienten debidamente capacitadas. A partir de los testimonios, identificamos dos momentos en donde es necesaria la capacitación: 1) al ingreso, para conocer las actividades de cuidados a NNA, sus derechos y el funcionamiento de la CH; cómo se organiza, organigrama —*e.g.*, patronato, administración, personal—; y 2) para su actualización, que debe ser obligatoria, permanente y en horarios de trabajo.

Respecto a la capacitación al ingreso de las PCCH, encontramos que se limita a un recorrido por las instalaciones, una introducción al reglamento interno (que se enfoca más en el comportamiento esperado de los NNA dentro de la institución) y una explicación general sobre el cuidado de NNA. Sin embargo, esta capacitación no especifica las necesidades de cuidado en función de la edad de los niños, lo cual es esencial para proporcionar una atención adecuada.¹² Cabe destacar que una de las casas hogar realiza una inducción un poco más completa, que incluye información sobre la historia de la institución, su estructura interna y su funcionamiento, pero esta práctica no se replica en las otras siete instituciones.

Y en cuanto a la capacitación para la actualización, a lo largo del año distintas organizaciones e instituciones ofrecen algunos cursos para mejorar el trato con las niñas y los niños, como son: cómo trabajar los apegos y las emociones, los tipos de violencia y el abuso sexual. Si bien estas temáticas son importantes, los cursos son superficiales, en tanto que su duración es de una o dos horas solamente; al no tener continuidad, no permite profundizar. Además, el personal que los brinda no siempre está especializado.¹³

Las procuradurías, en sus diversos niveles, ofrecen programas de capacitación. No obstante, enfrentan desafíos significativos. Por un lado, la alta demanda supera la capacidad de su personal disponible. Por otro lado, no siempre cuentan con personal especializado para abordar temas específicos. Al respecto, una entrevistada del área administrativa señaló:

En teoría, se pueden solicitar algunas capacitaciones y certificaciones a la Procuraduría Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, pero no hemos tenido suerte. Por eso, mejor lo hacemos independiente [...]. Es un proceso muy burocrático, hay que pedirlo a nivel federal y es un lío, la última vez que lo intentamos nos dijeron que no tenían los especialistas o algo hacía falta... no recuerdo bien (Erika, 34 años, Licenciatura, comunicación personal, 26/07/22).

Otra agravante para la capacitación es que los cursos son voluntarios.¹⁴ Algunas personas entrevistadas señalaron que, en las ocasiones, si les interesaba un tema en particular, habían tenido que pagar por su propia formación y tomar los cursos fuera de su horario laboral, lo que significaba sacrificar su economía y tiempo de descanso.

A las PCCH les gustaría recibir una capacitación más completa. Se mencionó de manera repetida que no siempre saben cómo abordar o tratar a los niños y niñas, a pesar de contar con un perfil que, según la institución, debería garantizar su conocimiento, manejo y trato adecuado. Esto se debe a que los NNA bajo su cuidado no están en situaciones *normales* o comunes, ya que han sido víctimas de violencia o negligencia. La mayoría de las personas cuidadoras expresó que las primeras semanas de trabajo fueron extremadamente desafiantes, llegando al punto de cuestionar su propia capacidad debido a la falta de conocimiento sobre cómo responder en ciertas situaciones. Frecuentemente, estas dificultades las llevaban a pensar en renunciar.

Nunca me hablaron de la parte no fea, sin embargo, pues sí difícil, porque yo no tenía experiencia en manejo de berrinches, de crisis y pues, la primera, creo que pasaron tres días y yo ya quería renunciar, dije “esto no es para mí”. Me hacían sufrir muchísimo porque no me obedecían, no me hacían caso, hacían lo que querían, no me respetaban, gritaban todo el tiempo, se pegaban muy feo, o sea, sus peleas entre esos niños son de tirarse a matar. Entonces para mí sí fue muy difícil la primera semana (Carol, 26 años, Licenciatura, comunicación personal, 06/09/22).

En lugar de recibir una capacitación adecuada, las PCCH señalaron que son sometidas a pruebas de aptitud en las primeras semanas de trabajo en la casa hogar. Durante este período, la institución evalúa sus habilidades, nivel de tolerancia, capacidad para lidiar con la frustración, su enfoque en la permisividad o la exigencia y cómo responden en situaciones de crisis, como si reaccionan con gritos, desesperación o incluso devuelven un mal trato. El sentir de las PCCH es que las instituciones utilizarían esto como estrategia para prepararlas para la tarea, como se ejemplifica en el siguiente testimonio:

Cuando yo llegué, te agarran por sorpresa, por ejemplo, había un niño que tenía autismo y no se dormía, entonces yo lo tomé y le dije: “a ver, ya es hora de dormir, vamos a dormir ya”; entonces tan solo de agarrarlo de la mano, el niño se agachó, se hizo bolita y tuvo su crisis. Entonces yo no sabía, no sabía que a él le daban crisis por tomarle la mano; entonces yo me quedé bien espantada, dije: “ahora, ¿qué hice?, ¿por qué hizo esto?”. O, por ejemplo, cuando fui a hacer las guardias, me llegó olor a pipí; entonces cuatro niños se me habían hecho pipí y yo dije: “¿En qué momento? ¿A qué hora se hicieron?”; ¡No me di cuenta! No me dijeron qué niños se hacían del baño, si me hubieran dicho, yo hubiera estado más al pendiente de esos niños, de irles a tocar la cama para ver si ya estaba mojada, no sé cuánto tiempo pasó así, aunque sean quince minutos, ya son quince minutos de estar incómodo para el niño. Todo eso se hubiera evitado si a mí, la enfermera que estaba en el turno, me hubiera dicho: “oye, estate al pendiente de estos niños porque se hacen del baño” o “si este niño no se duerme, ponle una cancioncita, agarra su peluche y le haces así para que se vaya a su cama, no lo tomes de su mano, porque, si lo tomas, se empieza a hacer bolita y todo”, ¿no? Entonces tal vez si me hubieran dicho todo eso, hubiera sido más fácil para mí en ese momento (Inés, 27 años, Licenciatura, comunicación personal, 07/09/22).

Es importante tener en cuenta que, en México, la jornada laboral típicamente se define como un período de cuarenta a cuarenta y cuatro horas distribuidas en cinco o seis días de trabajo, con los fines de semana libres. Este enfoque se conoce como jornada laboral compacta. Sin embargo, es relevante destacar que este modelo no se ajusta a todos los sectores. Por ejemplo, en la industria es común operar bajo sistemas de turnos que incluyen el matutino, el vespertino y el nocturno, a menudo en un formato rotativo, mientras que en los servicios siempre han proliferado empleos con horarios particulares, más flexibles en cuanto a las horas y días de trabajo (Carrasco y Recio, 2021). A medida que la flexibilidad laboral avanzó en un contexto más general de políticas de alcance macro, tuvieron lugar importantes modificaciones en las relaciones de trabajo y en la estructura del empleo en nuestro país, comenzamos a observar una regulación más laxa y un crecimiento de la informalidad (trabajo irregular, sin contrato, sin prestaciones de ley), que es lo que justamente se encontró sucedía en la PCCH.

Durante las entrevistas, fue reiterativo que el trabajo es pesado, con largas jornadas, sentimiento de estrés y que el tiempo de descanso dentro de la CH es relativo. En este sentido, van los siguientes testimonios:

[¿Qué te causaba estrés?] Personalmente era el ruido, o sea, escuchar todo el tiempo que estaba ahí [vivía en la casa hogar], gritos, llantos, risas, o sea, como que era todo. Para mí el estrés era ruido (Adela, 29 años, Licenciatura, comunicación personal 06/09/22).

Nosotras no teníamos una hora de comida, como en cualquier empresa que te dan media hora o una hora de comida, o sea, nosotras no teníamos ese tiempo de *relax*, para comer a gusto, porque nosotras comíamos con los niños. Y el demás personal, el personal administrativo, el personal que no trataba directamente con niños, pues sí tenía su hora de comida. ¿Cómo nos dábamos cuenta? Pues porque se sentaban a comer y duraban una hora, hora y media (Carol, 26 años, Licenciatura, comunicación personal, 06/09/22).

Las condiciones laborales varían significativamente entre las casas hogar, pero comparten un factor común: las jornadas de trabajo exceden las ocho horas establecidas por la ley. Algunas instituciones cuentan con personal suficiente para cubrir los tres turnos de trabajo de lunes a viernes, así como los turnos de fin de semana. Otras, con menos personal, operan en jornadas de veinticuatro horas durante seis días a la semana, lo que significa que solo descansan un día y tienen la jornada más pesada. Algunas trabajan una semana completa (24/7) y descansan la siguiente semana, mientras que otras trabajan cuatro días completos y descansan tres. Esto se debe a la necesidad de proporcionar cuidados de NNA durante los tres turnos, siendo el turno nocturno el más exigente. Sin embargo, el turno nocturno a menudo es cubierto por las mismas cuidadoras que trabajan de manera continua y cabe señalar que a veces la jornada laboral se prolonga durante semanas, especialmente cuando una colega enferma. De hecho, nos encontramos un caso en que una PCCH trabajó por tres semanas ininterrumpidas.

Trabajo domingo, lunes, martes y salgo el miércoles a las 2 de la tarde. Me regreso el sábado, el sábado siempre tengo que venir porque entro, o el sábado en la tarde un fin de semana y el otro fin el domingo

en la mañana (Belén, 42 años, Bachillerato, comunicación personal, 27/07/22).

Yo entro a trabajar los miércoles a las 12. Tengo un fin de semana donde salgo el sábado a las 7 de la noche o un domingo a las 8 de la mañana. Este fin me toca salir el sábado. (Esme, 39 años, Licenciatura, comunicación personal, 27/07/22).

Los testimonios anteriores son de personas de la misma casa hogar, una es cuidadora durante la semana y la otra de fin de semana. Esta programación de horarios brinda oportunidad para que las PCCH que van de salida den los pormenores a las que entran (es la única CH en donde la jornada es así). Pese a que trabajan cuatro días a la semana, es la institución donde menos empleados hay, por lo que el personal de cuidados se desempeña también como chofer, en la cocina, educador (apoyo a las actividades escolares), atención de bazar,¹⁵ etcétera. Por lo que la propia institución que se supone debe brindar cuidados dignos a NNA, infravalora la demanda del trabajo de cuidar. Como menciona el siguiente testimonio, en la CH les llegan a decir abiertamente que *no hacen nada* y suponemos que, por ello, se les adjudican más funciones de las que estrictamente confieren los cuidados de NNA.

Me gustaría que valoraran un poco más el trabajo de uno, porque sí, muchas veces le digo que siento y escucho que dicen que no hacemos nada, "nada más te estás haciendo pato" y ya luego le digo: "pues, venganse a quedar, aunque sea dos días, a ver si aguantan [a la administración]", porque es fácil hablarlo, pero hacerlo no, venga y duérmase cuatro o cinco horas diarias, a ver si sí es cierto y están todo el día al pendiente de ellos [de los NNA] (Jesús, 28 años, Secundaria, comunicación personal, 28/07/22).

Las PCCH señalaron que cuando hay un cambio de puesto (por ejemplo, cuidadora de medio tiempo a cuidadora de tiempo completo) implica hacer importantes ajustes, sobre todo en horarios, los cuales casi nunca son compatibles con su vida personal.

Ahora trabajo toda la semana, llego el sábado a mi casa y me duermo todo el día y ya regreso el domingo [a la CH], por eso no tengo vida social. (Lulú, 32 años, Bachillerato, comunicación personal, 25/07/2022).

En un inicio mi horario fue de 7 de la mañana a las 4 de la tarde. Después, me cambiaron de las 11 de la mañana a las 8 de la noche, prefería trabajar en la mañana porque así me quedaba mi tarde libre, pero con el cambio ya no fue posible. Ya salgo de noche y ya no puedo hacer nada (Adela, 29 años, Licenciatura, comunicación personal, 06/09/2022).

Nos parece importante señalar que la CH da por sentado que las PCCH viven para la casa hogar, sus horarios deben —y están— en función de las necesidades de los NNA, lo que para muchas de ellas implica renunciar a su vida privada (personal y familiar).¹⁶

La rotación de personal es alta porque el trabajo es extenuante; el cansancio físico y mental fue un común denominador.

Al principio procuraba tener yo misma una rutina, o sea, de tal hora a tal hora voy a hacer esto, a tal hora, o sea, cómo aprovechar el tiempo, pues; ya en los últimos días [antes de dejar la CH] ya me sentía muy cansada, la verdad es que no quería hacer nada. Estaba yendo regularmente con el psicólogo, porque yo ya estaba como en rojo, o sea, dije: “es que yo ya no puedo” y ya con él, como que volvimos a establecer una rutina que yo ya había dejado, o sea, en cuanto a descansar a mis horas, hacer ejercicio, intentar comer mejor, porque la verdad es que, por el mismo estrés y ansiedad, empecé a comer supermal, no comía nada en todo el día, pero en la noche me daba como ansiedad y comía todo, de que todo lo que me encontraba ¿no?, o dulces, me la pasaba comiendo dulces (Carol, 26 años, Licenciatura, comunicación personal, 19/07/22).

Algunas PCCH encuentran la manera de *darle la vuelta* a sus malestares, acuden con un psicólogo, o ellas mismas piensan que no se organizan lo suficiente para cumplir con los cuidados que la institución les demanda. Lo cierto es que la institución las explota, en parte, porque no tiene el personal suficiente para atender a la población infantil que alberga y los cuidados que demandan NNA las rebasa, lo que resulta en una sobrecarga de trabajo para las PCCH.

Recientemente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) han destacado que las jornadas laborales largas representan un riesgo significativo para la

salud ocupacional, particularmente en términos psicosociales. Se ha demostrado que trabajar cincuenta y cinco horas o más a la semana incrementa en un 35 % el riesgo de sufrir un accidente cerebrovascular y en un 17 % el riesgo de fallecer debido a una cardiopatía isquémica, en comparación con jornadas laborales de treinta a cuarenta horas semanales. Vale la pena mencionar que las PCCH entrevistadas trabajan más de cuarenta horas a la semana (en un rango de cuarenta y cinco a cincuenta y cinco horas), y su falta de un horario fijo de entrada y salida dificulta su capacidad para desconectarse de las responsabilidades de la casa hogar, lo que afecta negativamente su capacidad para descansar durante la noche.

En cuanto al descanso, vacaciones y demás prestaciones acordadas entre la patronal y personas trabajadoras, una de las más importantes es la salud. Las PCCH son dadas de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) una vez que firman su contrato.¹⁷ Ellas reconocen esta prestación como un derecho, por lo que están al tanto de que se cumpla, aunque no siempre es así. Algunas PCCH se dieron cuenta que no estaban dadas de alta cuando fueron a solicitar el servicio médico y les fue negado; en otros casos, señalaron que la CH les daba algún argumento —o argucia— para librarse de otorgar esta prestación.

Antes de renunciar, pregunté y me dijeron que no, que por el salario no me podían dar esa prestación. [Por qué] No sé, hasta apenas me voy enterando que eso es ilegal, pero supuestamente cotizaba muy poquito y tendrían que pagarme más para poder cotizar algo en el seguro (Ana, 23 años, Licenciatura, comunicación personal, 30/08/22).

Por otro lado, para las PCCH la prestación de atención médica es de suma importancia debido al contacto directo que tienen con NNA.

Una compañera ya llevaba un año y medio y apenas le iban a dar el seguro, y eso porque se los fue a pedir, porque constantemente se la vivía enferma, porque ella se cambió de área, se pasó a maternal y en maternal todo el tiempo están enfermos los niños (Carol, 26 años, Licenciatura, comunicación personal, 19/07/22).

Las acciones antes referidas van en contra del derecho a que el cuidado se realice en condiciones laborales dignas. Asimismo, refuerza su desvalorización porque es un trabajo por el que se paga “muy poquito” (Ana, 23 años, Licenciatura, comunicación personal, 30/08/22). No contar con servicio de salud las hace –y se sienten– vulnerables. En conjunto, esto contribuye a la formación de una subjetividad laboral que termina por naturalizar que el trabajo de cuidados en las CH es así.

Además de lo anterior, las propias autoridades refuerzan esta situación. En entrevista con el Procurador Estatal de Protección de NNA (DIF estatal), hizo alusión a que él, en reiteradas ocasiones, les ha señalado a las CH que es necesario dar de alta al personal para evitar demandas que suelen ser costosas y que pueden dañar el patrimonio de la institución. Así, resalta que su argumento no fuera por velar por el derecho de las PCCH.

Para las PCCH (mayores de 50 años), la derechohabencia¹⁸ representa su seguridad tras la cesantía; algunas señalaron que ya están cansadas, pero siguen trabajando porque quieren jubilarse: “Pienso seguir por lo menos dos años, yo necesito cotizar lo más que se pueda para poderme pensionar medianamente” (Iris, 57 años, Licenciatura, comunicación personal, 18/08/22).

En cuanto a las prestaciones adicionales, como el aguinaldo, las PCCH tienen un conocimiento limitado. La mayoría desconoce si reciben aguinaldo, algunas afirman que sí, pero no saben la cantidad que les corresponde según su antigüedad, y otras mencionan que en ocasiones reciben un bono, pero esto no es consistente ni garantizado.

El otorgamiento de vacaciones también presenta inconsistencias. La mayoría de las PCCH es consciente de que después de un año de servicio tienen derecho a seis días¹⁹ de vacaciones pagadas. Sin embargo, algunas instituciones imponen condiciones, como la obligación de notificar con al menos tres semanas de anticipación la fecha en que se tomarán las vacaciones. En otros casos, las trabajadoras deben buscar personal de reemplazo por sí mismas. “En estos tres años y medio, solamente una

vez me he ido de vacaciones” (Lulú, 32 años, Bachillerato, comunicación personal, 25/07/22).

El primer año no las ocupé, y después lo que hice fue que los fui como distribuyendo, o sea, por ejemplo, yo entraba los viernes, entonces si yo necesitaba el sábado, pedía un día, o si necesitaba todo el fin de semana, pues pedía dos días, así, o sea, me los fui llevando poco a poco, porque pues como ya tenía seis días de descanso, así como que decía “ay”, como que sentía que era mucho, ¿no? Solo si los necesitaba por un evento importante o cosas así, era cuando los iba tomando. Pero sí me los fueron descontando (Aida, 27 años, Licenciatura, comunicación personal, 31/08/2022).

El anterior testimonio es sumamente ilustrativo respecto a cómo se conciben algunos derechos. La entrevistada señala que durante el primer año “no ocupó” sus días, como si se tratara de una opción y no un derecho fundamental al descanso. Sin embargo, más adelante en el párrafo aparece la razón: los días que no asiste a laborar no se le pagan. Pero hay otra razón subyacente, “sentía que era mucho”. Este fragmento evidencia la percepción que tienen algunas PCCH respecto al trabajo: es su vida. Y el tiempo de descanso, de recreación, de ocio está mal visto.

La falta de tiempo libre tiene un impacto significativo en el bienestar de las personas, especialmente en las mujeres. Estudios sobre el bienestar han demostrado que un aumento en el tiempo dedicado al trabajo disminuye la disponibilidad para las relaciones sociales y familiares, que son fundamentales para la calidad de vida. En este sentido, Carrasco y Recio (2021) enfatizan la importancia de que todas las personas tengan la oportunidad de disponer de tiempo más allá de sus responsabilidades laborales. En general, las jornadas laborales más largas y difíciles de conciliar suelen afectar a los grupos de población más vulnerables socialmente. Esta situación, que según Carrasco y Recio (2021) es común en América Latina, se refleja claramente en el caso de las PCCH en Querétaro.

Las condiciones de trabajo, poco óptimas como se han descrito, tienen su correlato en la precariedad salarial. En las instituciones donde las

actividades de cuidados se realizan de manera voluntaria, obviamente no hay un salario, y asumen su trabajo como *apostolado*, viven en la casa hogar y subsisten con los donativos que reciben. Mientras que en las instituciones donde el cuidado es remunerado, se observa una notoria disparidad salarial en puestos similares, independientemente del género de la persona que los ocupa. Esta disparidad plantea interrogantes sobre las razones detrás de estas diferencias salariales, incluyendo casos en los que algunas personas ganan menos de la mitad que otras en roles comparables.²⁰ Lo que sí identificamos es que la diferencia salarial se profundiza en las casas hogar que están en la ciudad, en donde los salarios son más altos en comparación con las que están fuera. Pese a que las remuneraciones son muy variables,²¹ existe un común denominador: se ubican en las escalas más bajas de ingresos ($M = \$7.322,11$ mensuales pesos mexicanos, equivalente a 366,11 dólares americanos y por semana están en la CH en promedio 81,43 horas), siendo así que el bajo salario refuerza la desvalorización de los cuidados.²²

Las feministas han criticado que las actividades reproductivas se han remunerado con la moneda del *amor* (Federici, 2013, p. 36). De este modo, los cuidados han sido histórica y culturalmente infravalorados; de ahí que, pese a que se mercantilizan, son poco reconocidos social y económicamente. Las propias PCCH señalan que un almacenista percibe más salario que ellas. Sin embargo, sobra decir que el desgaste físico, emocional y mental, así como la responsabilidad no se equiparan.

Da tristeza que no valoren tu trabajo, porque gana más una psicóloga que nosotras, y las psicólogas solamente tienen sesiones de treinta o cuarenta minutos con los niños, y no es con todos a la vez, o sea, es uno a la vez, tres niños por día porque son varias psicólogas. De hecho, gana más el almacenista que nosotras. Él simplemente está ahí sentado en su silla, está esperando a que le lleguen las cosas que tiene que entregar a cada área de la casa, agarra sus materiales del almacén, va a surtir para tal área de la casa y se regresa a su área de trabajo y gana ocho mil pesos (Carol, 26 años, Licenciatura, comunicación personal, 19/07/22).

Es notable que la mayoría de las PCCH que entrevistamos no mencionaron su salario bajo como el factor determinante en su decisión de

cambiar de trabajo o dejar la casa hogar. A pesar de ser conscientes de que ganan poco, no lo citaron abiertamente como la razón principal. Cuando se refirieron a su salida, ya sea en planes de renuncia futura o al explicar por qué renunciaron en el pasado, mencionaron razones como el agotamiento, las relaciones laborales difíciles y el deseo de retomar sus carreras, en lugar de motivaciones puramente económicas.

Es importante destacar que solo unas pocas PCCH mencionaron que estaban satisfechas con su remuneración económica. Sin embargo, resalta que las mujeres que expresaron conformidad con su salario eran en su mayoría de mayor edad y enfrentaban dificultades para encontrar empleo fuera de la casa hogar. Argumentaron que su limitada escolaridad (ninguna de ellas tenía una licenciatura) y su *avanzada* edad (siete cuidadoras tenían entre 52 y 62 años) les dificultaban encontrar trabajo en otros lugares.

Ya estaba preocupada porque con la pandemia cerró la escuela donde trabajaba [...]. Empecé a buscar empleo y dije “bueno, a ver, si yo estaba en la administración, puede que en algún otro lugar se requiera una recepcionista, alguien que conteste el teléfono, que atienda a clientes”, y me puse a buscar, y me encontré con que, por la edad, ya no era factible. Me dediqué a vender pastelitos, ayudándole a mi hija, pero yo seguía buscando y me metí en un sitio de Internet y ahí apareció el empleo [en la CH] (Greta, 62 años, Licenciatura inconclusa, comunicación personal, 26/07/22).

Me gustaría ganar un poco más, pero lo que me dan me parece justo y me parece bien (Gema, 54 años, Primaria, comunicación personal, 25/07/22).

Del testimonio anterior destacamos las palabras “lo que me dan”, es decir, como si se tratara de una dádiva y no de lo que ella gana y deviene por su trabajo.

Pese a las condiciones en las que trabajan, las PCCH señalaron que no cualquiera podría trabajar en una CH, no por la precariedad y la

sobrecarga, sino porque se requiere mucha paciencia, amor, seriedad y un gran compromiso para con los NNA.

Es que esos niños te llenan, te llenan de energía, de vida, o sea, a veces era de que "hoy no me quiero despertar, hoy no quiero ni saber de mí", pero me acordaba yo de ellos y decía: "no, me voy a ir a trabajar porque estos chamacos me necesitan" y me iba yo trabajar (Adela, 29 años, Licenciatura, comunicación personal, 06/09/22).

Por su parte, las instituciones *manipulan* hasta cierto punto esta valoración ya que no dudan en apelar a ese *amor* para que las personas cuidadoras aguanten y se sometan a las condiciones laborales que imperan en las CH. Esto sugiere que las instituciones cuentan con personas cuidadoras que han sido culturalmente entrenadas de tal manera que, a pesar de las difíciles condiciones de trabajo, siguen desempeñando sus roles con dedicación.

El tiempo empleado en atender las necesidades de NNA abarca diversas actividades realizadas a lo largo del día, durante todo el año. Estas actividades abarcan la provisión de bienes, servicios, afecto y relaciones que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas. Algunas de estas actividades son inherentemente vinculantes a las relaciones afectivas que se establecen y, por lo tanto, no pueden ser reemplazadas por transacciones comerciales; en otras palabras, no pueden ser valoradas únicamente en términos económicos. Además, estas actividades no pueden ser sustituidas artificialmente sin perder su esencia afectiva. En el contexto del cuidado de NNA, el tiempo de trabajo es relativamente inflexible en dos aspectos clave: no puede reducirse más allá de ciertos mínimos esenciales para el desarrollo integral de los niños y ciertas tareas deben llevarse a cabo en momentos específicos del día, como las comidas, el baño y el sueño (Carrasco y Recio, 2021), que deben ser gestionados por las PCCH. En el próximo apartado, se profundizará en las actividades específicas que desempeñan las PCCH.

Funciones y actividades de las PCCH en Querétaro

De acuerdo con las entrevistas realizadas en las CH, identificamos dos tipos de personas cuidadoras de NNA: 1. La cuidadora-formadora, también conocida como “tía/tío”. Se le valora por su experiencia en el cuidado y la crianza. 2. La cuidadora-educadora, por otro lado, suele ser una persona con estudios universitarios y/o técnicos —pedagogía o puericultora—. A menudo, sin descendencia, y trabajan bajo la supervisión de la “tía/tío”.

Es importante destacar que en CH con una mayor infraestructura y donaciones se cuenta con personal especializado en salud, cuidado, educación, así como trabajadores para tareas de mantenimiento, cocina, limpieza, lavandería y transporte. Sin embargo, en la mayoría de las CH, una sola persona asume múltiples roles y trabaja jornadas extensas de doce horas o más. Además, cuando alguien no puede trabajar o renuncia, las responsabilidades a menudo se redistribuyen entre quienes están de turno.²³

Cada quien somos como una cadenita, ¿no? Porque pues hay cuidadoras, la de lavandería, la de cocina, etcétera; entonces, cuando falta alguien, tiene uno que meterse a la cocina, o a la lavandería, entonces ya se nos carga el trabajo. Si mi grupo es de ocho niños, pues ya se reparten los de la compañera que no vino, y para mí ya son doce los que tengo que cuidar [...]. Sí entiendo que a veces, pues uno se va [renuncian], pero también, no sé, detenerlos [retención de personal] porque sí afecta (Lola, 26 años, Licenciatura, comunicación personal, 07/09/22).

Además de los cuidados materiales, las PCCH realizan una serie de actividades que pasan desapercibidas y, por tanto, son invisibilizadas, pero su ejecución implica un gran desgaste emocional y físico. Estas implican desde la gestión de los cuidados y sus precondiciones, cuidados pasivos, hasta lo que Salazar (2015) llama *los cuidados morales, afectivos y espirituales*.

Las actividades y responsabilidades de PCCH se encuentran definidas en el Reglamento General para los Centros de Asistencia Social y

Establecimientos Asistenciales Habilitados del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.²⁴ Estos centros atienden a una población que abarca desde recién nacidos hasta adolescentes de 18 años. Los Centros de Asistencia Social (CAAS) deben contar con personal en cantidad suficiente para asegurar el cumplimiento de los estándares de cuidado y desempeñar los roles esenciales que garantizan el bienestar de los NNA. El personal educativo y formativo, que se encarga del cuidado directo las veinticuatro horas del día, cumple un papel fundamental en esta labor. Se establecen cuatro áreas que soportan el funcionamiento de la institución para poder brindar atención integral y multidisciplinaria adecuada: 1. médica; 2. psicopedagogía; 3. educación y formación; y 4. administrativa.²⁵

En el Reglamento General para los Centros de Asistencia Social se establece un proceso integral tanto en el ingreso como en el egreso de NNA. En sus normativas se señala que, durante su ingreso, se debe informar a los NNA sobre las normas y reglamentos, se desarrolla un plan de intervención individualizado basado en sus necesidades con seguimiento continuo, se les brinda cuidado y acompañamiento en sus actividades diarias, se garantizan sus necesidades básicas, se les provee de ropa y artículos de higiene, se facilita su acceso a la educación y se promueven hábitos de limpieza personal y valores como el respeto, además de intervenir en conflictos y ofrecer espacios de escucha. En el egreso, se realiza un cierre de intervención y se entrega sus pertenencias a la familia o red de apoyo, marcando así la transición hacia su reintegración en su entorno familiar y social. Estos procesos son esenciales para proporcionar un entorno de cuidado y apoyo a los NNA en el CAAS.

A continuación, describimos las funciones desempeñadas por las PCCH, considerando si estas se ajustan al reglamento establecido, cómo las llevan a cabo y si estas actividades contribuyen a la desvalorización del trabajo de cuidados.

Descripción de las funciones de PPCH

Las PCCH no solo cumplen con proporcionar acompañamiento a NNA durante el desarrollo de sus actividades diarias, además realizan una gran labor en la asistencia a la salud.

Debemos estar al pendiente, si veo que está tosiendo “a ver, ¿te duele la garganta?”. “Sí, poquito”, le digo, vamos con la enfermera o le llamo a la doctora, “¿sabe qué?, tiene fiebre”, y ella autoriza lo que se le puede dar al niño, porque tiene el conocimiento de cada pequeño. Si tiene alergia o algo, y me espero a que la doctora diga: “tenía un absceso y le está doliendo la muela; dieta blanda y tal medicina”, y pues tengo que estar checando. (Sara, 53 años, Bachillerato, comunicación personal, 21/07/2022).

También atienden las necesidades de alimentación, verificando los utensilios para comer y el estado de la comida, así como la cantidad de ingesta. Esto se realiza en las cinco comidas (desayuno, comida, cena y dos colaciones) y en el refrigerio (*lunch*) de la escuela. Además de la supervisión de enfermedades derivadas de la dieta, como alergia a alimentos o desnutrición.

Muchos chiquitos tienen problemitas de desnutrición, entonces pues están siguiendo un tratamiento. Por ejemplo, un pequeño llegó y quería arrasar con todo, era comer y comer. Parece que la situación que vivía en casa era de que a veces no comía en varios días, entonces cuando llega aquí, traen esa situación, entonces ya lo fuimos atendiendo, porque él inclusive... terminábamos de comer y todas las tortillas que sobraban, él se las quería acabar desesperado (Elsa, 47 años, Licenciatura, comunicación personal, 29/07/22).

Asimismo, algunas de las PCCH también se responsabilizan del control sanitario de los alimentos, pues a veces las donaciones llegan a pocos días de caducar o están echadas a perder.

En el comedor, lo que me toca es checar en cocina qué es lo que se va a dar de desayunar, probar si la leche está en buen estado, si la fruta está bien lavada. Hay un menú que elabora una nutrióloga, entonces [...] en caso de que la cocinera me diga “no tengo esto”, por ejemplo,

toca huevo con verduritas, “ok, no tienes espinacas, entonces vamos a checar”, “no, pues tengo papa”, “ok, lo podemos cambiar, siempre y cuando sea el huevo y una verdura en buen estado” [...] En la pandemia me tocó ponerme mi cofia y guantecito, para poder servirle a los niños su desayuno. El desayuno es ligero porque se nos marean en la camioneta cuando vamos a las escuelas. La lonchera lleva agua, dos frutas, un sándwich para aguantar las horas de escuela. Todos llevan su lonchera con su nombre, su agua, que me toca ponerlas en las noches (Olga, 47 años, Bachillerato, comunicación personal, 07/09/22).

Las PCCH atienden las necesidades de sueño y descanso, en el que es vital establecer rutinas como que se pongan sus pijamas y que se cumpla el horario de sueño.

Los subimos a sus recámaras y si algún niño no se quiere dormir, tengo que retirarlo para que los demás niños puedan descansar y checar que el pequeño no tenga algún malestar y tratar de explicarle que ya necesita dormir, que tiene que ir a la escuela al otro día. A las nueve ya están todos dormidos, porque los levantamos a las seis los días que van a la escuela. Los fines de semana nos levantamos un poco más tarde, a las siete u ocho (Iris, 57 años, Licenciatura, comunicación personal, 18/08/22).

Además, durante la noche, las PCCH supervisan que no se produzcan comportamientos hipersexualizados y que cada niño o niña duerma en su propia cama, evitando que se pasen a la cama de otro. También están alerta para prevenir agresiones, revisar posibles riesgos como ahogamientos, especialmente en el caso de recién nacidos, y evitar lesiones por saltar en la cama. Están disponibles para consolar a los niños cuando tienen pesadillas y están pendientes de que NNA cambien su ropa y sábanas en caso de orinarse y de que regresen a dormir. “A veces oigo un llorido, y entonces van y tocan los chiquititos y ya, ‘ay, Dios santo, mande, ¿qué pasó?’, ‘Es que tengo miedo’, ‘Ah, perfecto, mi vida’. Lo llevo a su cama, lo abrazo y todos a dormir”. (Elsa, 47 años, Licenciatura, comunicación personal, 29/07/22).

Además, relacionado con el descanso, hay NNA en condiciones especiales a los que se les debe vigilar que tomen su medicamento para que puedan dormir.

De repente, empezaban con cierta ansiedad y no podían dormir. Hay niños que tienen mucho insomnio, les cuesta trabajo dormir, a veces son las tres de la mañana y ando escuchando que se mueven aquí o allá, o que andan por ahí caminando. Entonces me despierto. Pero es por el problema que tienen que no pueden dormir y deben tomar su medicamento. Entonces deben estar cuidadosamente bien supervisados (Greta, 62 años Licenciatura inconclusa, comunicación personal, 26/07/2022).

Este constante monitoreo durante la noche genera una fatiga considerable para las PCCH, ya que les resulta difícil conciliar un sueño profundo y descansar adecuadamente. Incluso si sus compañeras les sugieren tomar un breve descanso durante el día, el ruido generado por las actividades y los propios NNA no les permite relajarse por completo.

En la noche paso a dar un rondín por las recámaras, tenemos una cuidadora nocturna, ella entra a las ocho de la noche y sale a las ocho de la mañana, y pasa toda la noche en vela. Pero debo estar pendiente. Entonces, ya paso con ella y le digo “¿sucede algo?”, “Fulanito estaba tosiendo, zutanita estaba dando guerrita”. O, si hay algún pequeñito que tenga fiebre, pasamos con la enfermera y le decimos: “mira, que tuvo fiebre a tal hora, se le dio un medicamento”, “necesito que me lo cheques durante la noche”. Y así, luego sí se desvela uno (Gema, 54 años, Primaria, comunicación personal, 25/07/22).

Otra de las actividades que realizan las PCCH es dotar a NNA de ropa, artículos de higiene y estar pendiente de los materiales necesarios en su vida cotidiana. Entre otras cosas, han de revisar que la ropa y calzado se encuentren limpios, en buenas condiciones y que sean los adecuados para las actividades programadas.

Debo verificar la ropa en la lavandería con la encargada. “Oiga, ¿sabe qué? mañana nos toca ir a un paseo, no sea malita, me puede facilitar unas gorras para el sol, ¿tendrá un bloqueador por ahí? Vamos a llevar short, tenis” [...]. O luego, cuando los llevo a la clase de natación, hay

que revisar que lleven todo: su toalla, su traje, sus chanclas (Greta, 62 años, Licenciatura inconclusa, comunicación personal, 26/07/2022).

Las PCCH también les explican a NNA la actividad a realizar en su rutina diaria, les brindan apoyo escolar para realizar las tareas y de detectar sus inclinaciones para guiar su vida académica a futuro.

Tenemos un chiquito que le gustan los insectos y, ahorita, ya mejor, lo estamos enfocando a que investigue, porque a fuerzas nos quiere meter arañas, y ya en vez de estarnos peleando, mejor digo: "vamos a encazarlo, que investigue", y le gusta mucho, a lo mejor nos sale un buen biólogo (Iris, 57 años, Licenciatura, comunicación personal, 18/08/22).

Se encargan de trasladar a NNA a planteles educativos, así como a eventos o actividades organizadas por el CAAS. Para ir a la escuela, normalmente va el chofer y, dependiendo del número de NNA, se asignan una o dos personas cuidadoras, que observan la seguridad de NNA.

Los niños deben ir sentados, con su cinturón puesto, el chofer no puede ir a más de 80 km/h, no puede andar con su celular, no se puede bajar a ningún lado, que "ay, voy al Oxxo", no, cuando va usted con los niños, no puede bajarse a ningún lado, el chofer tampoco se puede bajar, los niños se bajan agarraditos de la mano nada más (Elsa, 47 años, Licenciatura, comunicación personal, 29/07/22).

También acompañan, supervisan y se encargan de los traslados a revisiones médicas o psicológicas y a actividades extracurriculares como cursos de natación o música, entre otras.

Hay que ir el sábado a natación, entonces los lleva uno con el traje de baño. Y salen de la alberca y los *goggles*,²⁶ las gorras. Y cuando entran a las regaderas, los trajes de baño, porque después hay un perdedero de gorras y *goggles*. Y como esa es donación, lo paga la misma alberca, no se puede perder ni una chancla. Entonces ahí anda uno, "lávese aquí" y "la espalda y la cabeza, tállase bien". Y la toalla, y va uno sacando por tandeadas. Llevamos a los adolescentes y los pequeñitos, entonces, pues ellos se quedan en albercas diferentes. Y tenemos que estar pendientes y decirles, pongan atención. [...]. Y que no se pierda ni un niño y agarrándolos (Iris, 57 años, Licenciatura, comunicación personal, 18/08/22).

Así, promueven y acompañan la adquisición de hábitos de limpieza personal (*e.g.*, aprender a tender la cama, doblar la ropa, ir al baño, lavarse las manos, cambiarse de ropa, peinarse, lavarse los dientes).

Se debe trabajar con muchas rutinas con ellos. Por ejemplo, me ayudan a limpiar los baños, obviamente son pequeños, pero les digo: "a ver, yo te echo el jabón y ahí tállale". También ayudan en los *closets*, todo bien ordenadito y dobladito. Uno se pone a la par con el niño y le dice: "así lo tienes que ir doblando", pero lo hace uno que lo doble, "bueno, a ver, te voy a ayudar", ya le das una segunda dobladita, pero ya por lo menos hicimos que el niño lo intentara. [...] También a la hora de la comida, me siento con ellos para estar verificando que los coditos van abajo, la boquita va cerrada, no meto deditos [...] y estar dando ese apoyo diario, hasta el momento en que el niño ya lo hace automáticamente (Rubí, 53 años, Secundaria, comunicación personal, 20/07/22).

De manera que, en la cotidianidad, las PCCH promueven valores de convivencia prosocial. Entre estos se destaca el fomento que hacen del respeto a los pares, pues el manejo de conductas negativas como decir groserías o apodos es un tema recurrente. Una cuidadora de mujeres adolescentes señaló:

Luego de repente ya se empiezan a decir palabrejas en la mesa, y digo: "¿qué pasó?", "Ay, perdón". "Yo no les faltó el respeto ni les hablo con groserías". Y ya se van midiendo. Dice uno, si están bien encerrados, ¿dónde aprenden? Pero igual y de donde venían, quién sabe. La idea es que cuando salgan, pues vayan bien educaditos, con principios, con valores, con buenos hábitos (Sara, 53 años, Bachillerato, comunicación personal, 21/07/2022).

Las PCCH también se encargan de intervenir en conflictos entre NNA, y esto es crítico cuando han derivado en peleas. De hecho, cuando los problemas son más graves, ellas son responsables de canalizarlos a la directora de la CH.

Una vez estaba yo en el patio con mi grupo de pequeños y unos niños de nueve años de repente se empiezan a pelear, entonces les digo: "¡se están en paz!" A veces hay que hablarles firmes, no con gritos, pero sí

con autoridad (Dalid, 58 años, Secundaria, comunicación personal, 19/07/22).

Dar espacios de escucha y reflexión a NNA para su desarrollo psicoemocional es un tema delicado que deberían tratar profesionales, pero la mayoría de las CH no tienen psicólogas/os de planta, van cada quince días o esporádicamente. Por lo que no es raro que, pese al riesgo, este cuidado emocional recaiga en quienes los NNA tienen a *la mano*: las PCCH, en quienes en ocasiones se vuelcan para expresar su pensar y sentir.

La otra cuidadora y yo no somos psicólogas, pero yo creo que con el amor que se les brinda hay cosas que a veces platican con nosotros, que no platican con psicólogos. Porque a veces yo le digo: “¿por qué eso no lo has platicado con un psicólogo?”, “No, es que yo quiero que nada más tú lo sepas”. “Bueno, si quieres que yo lo sepa, pues está bien” (Dalid, 58 años, Secundaria, comunicación personal, 19/07/22).

Además de las funciones que se han descrito, las PCCH realizan otras actividades de cuidados que no se contemplan en el reglamento, entre ellas identificamos las siguientes.

Gestión y precondiciones del cuidado, lo cual implica planear y gestionar todas las actividades que deben realizarse antes de proveer los cuidados directos e indirectos (OXFAM, 2021). Algunas PCCH supervisan y/o elaboran listas de compra de alimentos, artículos de limpieza, artículos de higiene personal, medicamentos, útiles escolares, ropa y calzado. Además de concertar citas para estudios médicos, así como citas para cortes de cabello, etcétera.

Hacemos un pedido semanal con una hoja que trae todo, desde ajos hasta zarzamora. Tenemos un menú y, en base al menú, se hace el pedido de la comida semanal. Entonces la cocinera y yo “oye, no tienes aceite, ¿sabes qué? Te voy a pedir unos cinco”, “ah no, que sobraron dos”, “ah, bueno, entonces, nada más te pido tres”. Eso lo coordino con ella. También debo estar pendiente de que no hay leche, a ver si la pido a la farmacia, pañalitos, no hay cremas, no hay ungüento, se acabó el

jarabe, etcétera (Greta, 62 años, Licenciatura inconclusa, comunicación personal, 26/07/22).

También realizan cuidados indirectos que implican trabajo doméstico como cocinar o lavar trastes. Las PCCH preparan alimentos y realizan limpieza de enseres de cocina y ropa, de espacios como habitaciones y baños, doblan la ropa, organizan los *closets*, entre otros.

El domingo se hace limpieza en general y tenemos que lavar baños, limpiar pasillos, desde barrer, trapear, dejar ordenado los *closets*, zapateras y todo. Las mudas correctas en los *closets* de los niños, el *kit* de limpieza dentro del *closet*, eso no lo podemos tener al alcance de los niños. Entonces lo que son jaboneras, su cepillo, pasta, porque cada quien tiene su jabonerita, tener bien controlado el lugar donde están los medicamentos, etcétera (Iris, 57 años, Licenciatura, comunicación personal, 18/08/22).

Otro tipo de cuidados son los pasivos, que involucran la supervisión constante de personas que necesitan atención, realizándose al mismo tiempo que otras actividades (según la Encuesta Nacional de Uso de Tiempo [ENUT], 2019). Las PCCH están constantemente vigilando a los niños y niñas, y también brindan apoyo a sus compañeras cuando los niños más pequeños se aburren y se dispersan del grupo.

Sábados y domingos se dedican a hacer educación física. Si están allí afuera, yo estoy checando a los niños, que este niño ya se cayó, que este otro no quiere hacer el ejercicio, que aquel ya le pegó a otro, entonces a mí me toca ver, "ven para acá", lo retiro para que los demás sigan con su actividad, "¿qué está pasando?, ¿por qué está pegando?, o ¿por qué le pegaron?" (Greta, 62 años, Licenciatura inconclusa, comunicación personal, 26/07/22).

Además, proveen cuidados afectivos que implican proveer seguridad emocional a través de expresiones de solidaridad y afecto (Salazar, 2015). Las PCCH brindan acompañamiento y escucha, incluso hasta altas horas de la noche, cuando se presenta un desvelo, una inquietud, una incertidumbre o anhelo de NNA.

No lo puedo meter a mi recámara, está prohibido, pero si yo me voy a su cama, lo apapacho, le digo que no hay nada abajo de la cama y trato de darle seguridad y lo apapacho, lo abrazo, le doy su besito, le digo: "aquí estoy contigo" y tan, tan. Agarro su pelito, "ay qué rico huele, ay qué champú te pusiste", entonces esa como comunicación, ese acercamiento, es una de las partes muy importantes (Iris, 57 años, Licenciatura, comunicación personal, 18/08/22).

También realizan funciones extras cuando se presenta alguna eventualidad o se cubren turnos por una emergencia o enfermedad.

La última vez cubrí tres semanas corridas. Yo pienso que debemos de tener ciertas personas que, cuando falte alguien, puedan suplir. Ha habido momentos en que no llegó la cocinera y todo el día estoy en la cocina, desayuno, lavar hasta el último traste, prepárate la comida, y ya es hora de la segunda colación de la tarde y luego la cena. Cuando no vienen, todo eso me toca a mí, entonces me parece un poco injusto que no tengamos el personal [...] esa vez, la cocinera llegó y se sintió mal y se fue, o se lastimó o se quemó. Cuando no hay personal de la noche, o personal de la mañana, o personal de la cocina, o que la señora de la limpieza no vino, y bueno, tiene que salir, entonces uno al frente de la batalla (Greta, 62 años, Licenciatura incompleta, comunicación personal, 26/07/22).

Durante las entrevistas, se mencionaron otras actividades adicionales, como brindar apoyo en las tareas de contabilidad de la CH, organizar ventas para recaudar fondos, gestionar donaciones en efectivo y en especie (como alimentos, ropa y juguetes), llevar a cabo labores de mantenimiento y supervisión en la CH, así como realizar traslados (más comunes en hombres cuidadores).²⁷

Es claro que las actividades definidas en el reglamento no abarcan ni detallan todas las responsabilidades que las PCCH asumen. Estas tareas adicionales son consideradas como algo dado por sentado, lo que las hace invisibles y conllevan una significativa carga emocional y física. Existe una doble desvalorización cuando las PCCH se ven involucradas en otras actividades y responsabilidades adicionales, como si el cuidado de NNA no fuera ya suficiente trabajo por sí mismo.

Un hallazgo sobresaliente es la enorme carga emotiva y de trabajo que enfrentan las PCCH. Respecto a la emotiva, poco a poco, las PCCH se hacen conscientes de la vulnerabilidad e indefensión de las infancias con las que trabajan. Las sensibiliza el escuchar lo que motivó que lxs NNA estuvieran bajo cuidados institucionalizados. Pero, al mismo tiempo, la impotencia las abrumba. Ellas se dan cuenta de la importancia de la contención de emociones y el acompañamiento en crisis; sobre todo, de la relevancia de sobrellevar conductas violentas de NNA; pero también del desgaste físico y emocional que supone. En cuanto al trabajo, saben que existe una sobrecarga, no solo porque realizan funciones extras, sino porque muchas de sus actividades les implica esfuerzo que, física y emocionalmente, va más allá de las tareas que se supone deben cumplir. “Lo que menos me gusta es que no haya personal. Es un trabajo estresante y es un trabajo de mucha responsabilidad porque son muchos niños, están pequeños y se tiene que lidiar con situaciones emocionales complicadas” (Greta, 62 años, Licenciatura inconclusa, comunicación personal).

Todo lo anterior implica graves y profundas inconsistencias para hacer efectiva una actividad tan importante como el cuidado y el bienestar de NNA. La capacidad de cuidar implica la puesta en acto de determinadas capacidades personales, pero hay un límite en términos de exposición a ciertas acciones y emociones. Ese límite constantemente se sobrepasa en este tipo de trabajo, no porque la cuidadora opte por el cuidado de NNA (sobre su propio cuidado o el de sus propios hijos), sino que es una demanda de facto en las CH. Una cuidadora no puede simplemente irse como en otros trabajos al terminar la jornada laboral, sino que algunas llegan a permanecer en la casa hogar por semanas. Deben existir límites, por el derecho fundamental a un trabajo digno, en la capacidad de prestar cuidados; porque de otra manera se atenta contra el bienestar de las personas que cuidan, hasta acercarse al límite de la esclavitud.

Clima laboral en el que desarrollan sus actividades las PCCH en Querétaro

El clima laboral para las PCCH se origina por dos factores preponderantes. El primero son las condiciones laborales, influidas por la instrumentación de la contratación y la asignación de tareas en el trabajo, ya explicado anteriormente. El segundo son las relaciones que se establecen en dos dimensiones: horizontal y vertical. La dimensión horizontal se produce en la interacción entre las propias PCCH y la vertical es el ambiente que se produce hacia arriba de la jerarquía de mando, con las personas a las que las PCCH reportan (*e.g.*, psicólogos, coordinadores, directivos, dueños) y hacia abajo, es decir, el ambiente que se genera con NNA durante las prácticas de cuidado. El CL está mediado por cuatro aspectos fundamentales en los que actúan las dimensiones relacionales, estos son: la cantidad de apoyo mutuo, el grado de respeto, el nivel de apertura y claridad para organizar el funcionamiento de la CH, así como el estilo de comunicación (Bordas, 2016). A continuación, se describe cada uno.

Apoyo mutuo

El apoyo mutuo para las PCCH se instrumenta a través de acciones concretas, como los consejos que se brindan para el ejercicio del cuidado, los cuales se generan a partir de la observación de cómo se afronta la rutina laboral y la enseñanza por modelamiento. El apoyo también aparece ante peticiones concretas de ayuda, así como por el cuidado que se llega a generar para facilitar el bienestar mutuo; por ejemplo, cuando se ofrecen a cuidar a NNA para que otra PCCH pueda descansar. “Ellos [cuidadores/as] me ayudaron mucho a acoplarme aquí, me enseñaron a controlar a los niños en sus crisis, [a hacer] contención. Pues de ellos aprendí mucho” (Abel, 31 años, Licenciatura, comunicación personal).

Estas acciones concretas de ayuda aparecen ante dos grandes momentos: eventos críticos y circunstancias específicas. Los *eventos críticos* son momentos difíciles, graves, emergentes o urgentes en los que la rutina

de cuidados se ve contrariada momentáneamente y en los que el control para ejercer el cuidado rutinario se pierde ante la contingencia. Estos son difíciles de eludir porque requieren atención inmediata. En las dinámicas de la CH aparecen eventos críticos originados por NNA, las propias PCCH y por las dinámicas que promueve la CH. El nivel de ayuda que se brindan las trabajadoras, en buena medida, se convierte en un factor determinante para sobrellevarlos.

La gente no sabe lo que uno trabaja acá adentro [...] yo les digo a las coordinadoras: "ustedes se van a descansar y uno se queda, a veces, si bien nos va, dormimos bien, a veces no", a veces hay niñas que entran en crisis y nosotros tenemos que darle batalla a esa crisis y calmarlas; hay niñas que se calman, hay niñas que no. Hay niñas que tienen crisis llorando, otras marcándose, otras golpeando la pared y eso no lo ven. A nosotras sí nos toca (Esme, 39 años, Licenciatura, comunicación personal, 27/07/22).

Los eventos críticos asociados a NNA aparecen con comportamientos agresivos. Es este sentido, habría que recordar las situaciones de violencia familiar por las cuales, en general, NNA ingresan a la CH, además de que algunos tienen condiciones psiquiátricas (*e.g.*, autismo) que son factores de riesgo para que NNA presenten exabruptos emocionales en los que pierden el control (*e.g.*, gritando, aventando mesas y objetos a su alcance, pegando). Esto implica una emergencia para las PCCH, quienes han de contener ese comportamiento porque tienen el potencial de dañarse a sí mismos y a los demás.

Le pedí que tendiera su cama [...] porque se había hecho pipí y ya, lo había mandado a recoger sus cobijas y le dije: "por favor, tiende tu cama porque así se ve muy fea, mira". Y se empezó como a lastimar él solo, lo que hice, pues, fue quitarlo de ahí y estaba haciendo mucho, mucho berrinche, estaba pataleando mucho, entonces uno de los niños que cuidaba fue y le dijo al educador. [...] [V]ino él y ya me apoyó (Fany, 23 años, Licenciatura, comunicación personal, 04/09/22)

Los eventos críticos para las PCCH aparecen frecuentemente ante el estrés y el cansancio que el propio trabajo les genera, incluso, llegan a sufrir quebrantos emocionales (*e.g.*, estar en *shock*, llorar, perder el control

y gritar) o físicos (*e.g.*, esguinces, cansancio por no haber dormido al cuidar a algún NNA con una enfermedad). Por ejemplo, Rubí cuidó a siete niñas y niños enfermos de COVID-19, mientras ella misma estaba enferma de lo mismo, se la pasaba cuidándoles toda la noche, checando su temperatura y metiéndoles a bañar cuando era muy alta, midiendo su oxigenación, dando medicamentos y consolándoles.

Al otro día también venían ellas [directora y coordinadora], hasta creo que más temprano, y ellas me apoyaban. “¿Sabe qué, Rubí? Usted descanse”. Y yo: “¡No!” [...] Yo quería hacerme la fuerte [...]. Hasta que un día me encontraron dormida, la verdad (risas). [Ellas me dijeron] “no, pero no se preocupe, Rubí”, “no, es que yo sentía que me ibas a decir algo”, “no, Rubí, ¿por qué te voy a decir algo? Ya usted los vio toda la noche”. [...] No puedo yo manifestarle por qué, pero cuando pasa una cosa así, ¿qué cree? Que yo me olvido hasta de mí, ya hasta después sí me da miedo y me pongo a llorar (Rubí, 53 años, Secundaria, comunicación personal, 20/07/22).

En cuanto a las circunstancias específicas, refieren a una serie de condiciones que hacen más compleja la función de los cuidados. Cabe señalar que estas pueden originarse y ser transitadas por las PCCH o los NNA en la propia CH o afuera, como a continuación detallamos.

Hallamos que las PCCH pueden transitar por circunstancias específicas ante enfermedades propias o de familiares, y por tener situaciones personales que las preocupan o necesitan atender. Además, la nula/poca experiencia trabajando con NNA establece una circunstancia de novatez que requiere un período de aprendizaje y capacitación. El nivel de ayuda que reciben en estos períodos es crucial para poder desempeñar su función.

[Los niños] ya saben cómo se trabaja, pero llega una formadora nueva, como si se les hubiera olvidado todo [...]. Cuando se presentan situaciones de que los niños no quieren hacer nada, entonces ahí subimos y trabajamos con ellas. Y ya después, las vamos soltando un poquito para que ellas vayan también siendo el punto de autoridad (Iris, 57 años, Licenciatura, comunicación personal, 18/08/22).

Los cuidados se vuelven más complejos cuando se presentan circunstancias especiales, como el paso de los niños, niñas y adolescentes (NNA) a la adolescencia, una etapa que conlleva sus propios desafíos. Del mismo modo, la aparición de enfermedades u otras situaciones de salud críticas puede complicar aún más la labor de cuidado. Una de las cuidadoras mencionó cómo la rebeldía de las adolescentes puede manifestarse de manera particular en estas circunstancias:

[La adolescente] no me estaba obedeciendo y le dije: "te voy a apagar la computadora", me dijo: "no, no puedes", le dije: "claro que puedo". Eso está mal, ponerse al tú por tú con ellas, yo ya lo entendí, pero pues se la apagué y fue cuando me aventó, pero fuerte, y me aventó como tres veces (Sara, 53 años, Bachillerato, comunicación personal, 21/07/22).

También es importante señalar que se producen cambios en la composición de la casa hogar debido a la alta rotación de personal y a la adopción de nuevos NNA. Estos cambios pueden generar desequilibrios emocionales debido a las pérdidas afectivas y los ajustes necesarios en las relaciones y en la labor de cuidado. En tales situaciones, el apoyo mutuo entre las cuidadoras se vuelve fundamental.

Cuando estamos completos [se refiere al equipo de trabajo] como que es más fácil que cuando estamos incompletos. Cuando falta uno, tiene que meterse a la cocina, a la lavandería; [...] sí afecta [...]. También habría que evitar tanta rotación del personal; porque también es como un duelo para los niños (Lola, 26 años, Licenciatura, comunicación personal, 07/09/22).

Cuando existe apoyo mutuo en la CH para sobrellevar los eventos críticos y las circunstancias especiales, se crea un sentido de comunidad sustentado en el acompañamiento y la corresponsabilidad que permiten aprender y aligerar los procesos de cuidar, haciéndolos llevaderos y generando un CL positivo. Mientras que la falta de apoyo genera hostilidad y un CL desfavorable.

Grado de respeto

El nivel de respeto hacia el trabajo de las PCCH se manifiesta en dos aspectos: el trato hacia las personas²⁸ y el cumplimiento de los acuerdos y condiciones laborales. En las entrevistas con las PCCH, se observa una falta de aprecio por su labor, que a menudo afecta su descanso y su vida personal. Además, en lo que respecta a los términos y condiciones de empleo acordados, estos no siempre se respetan, ya sea en cuanto al tiempo de implementación o en su contenido.

Que sean un poco más razonables cuando te hacen un contrato, porque no cumplen el contrato como tal; igualmente, ahí te dicen, te van a dar uniformes y zapatos. Tengo un año trabajando y pues [...] te dicen que te los van a otorgar y pues no, no llegan (Elsa, 47 años, Licenciatura, comunicación personal, 29/07/22).

Estos hallazgos son significativos porque se comprende que las condiciones laborales inestables y la falta de apoyo para el desarrollo profesional y el logro personal pueden conducir a la desmotivación y afectar el rendimiento laboral (Yslado, Ramírez-Asiset, García-Figueroa y Arquero, 2021), lo que resulta en un clima laboral adverso.

Además, las condiciones para llevar a cabo de manera adecuada las tareas de cuidado (por ejemplo, higiene y suministro de recursos materiales) no siempre eran dignas. A pesar de que las PCCH reportaban estas cuestiones, a menudo sus solicitudes eran pasadas por alto. Esto incluía problemas como baños que no funcionaban, instalaciones que representaban riesgos para la seguridad de los NNA y la aparición de plagas como pulgas o chinches. Por ejemplo, Inés mencionó: “A veces hacen donaciones y no las revisan bien, y llegan a veces con plagas y pues ya se contagia toda la casa” (27 años, Licenciatura, comunicación personal, 07/09/22).

El respeto, como se ha demostrado en este estudio, se refiere a una de las dimensiones del CL que abarca el reconocimiento del desempeño de las personas trabajadoras y su contribución a la institución. Sin embargo, hemos encontrado que el CL en las CH también se ve afectado por

otros factores que se han mencionado aquí. Estos factores incluyen el alto nivel de demanda física y emocional de las PCCH, la importancia del respeto al tiempo de descanso y la necesidad de condiciones laborales dignas, con contratos y condiciones que cumplan con la ley.

Apertura y claridad para organizar el funcionamiento de la CH

Encontramos que la claridad para organizar el funcionamiento de las CH es variable respecto a: las líneas de mando y decisión, la definición de las funciones del puesto, las políticas mínimas de respeto entre el personal y en el ejercicio de los cuidados. Asimismo, no hemos encontrado una voluntad institucional para fomentar un sentido de comunidad y cooperación entre el personal, como se explicará a continuación.

Como se ha explicado previamente, en las CH en general no existe una definición clara de las funciones de cada puesto de trabajo. Las responsabilidades asignadas a las PCCH son variadas y se acumulan con el tiempo, lo que conduce a una mayor carga de trabajo para ellas. Esta falta de claridad y la falta de aplicación justa de las políticas institucionales deterioran el CL. Además, el organigrama y las líneas de mando, toma de decisiones y responsabilidad en el personal no están bien definidos, lo que genera confusión e insatisfacción, lo que a su vez perjudica al CL.

Con frecuencia, se observa la falta de planeación conjunta o de espacios de diálogo en los que se considere la opinión de las PCCH para identificar problemas y buscar posibles soluciones, así como para replicar prácticas exitosas en el funcionamiento de la CH. La ausencia de estos espacios desaprovecha la valiosa experiencia de las PCCH. Por ejemplo, una de las entrevistadas mencionó que afrontaba las críticas de sus supervisoras en silencio como una estrategia: “Me están regañando por algo que no hice yo, era como, bueno, te voy a escuchar, está bien, no te voy a contestar, yo sé que lo que estoy haciendo no es lo que tú estás diciendo, y ya” (Aida, 27 años, Licenciatura, comunicación personal, 31/08/22). Esto limita la autonomía para tomar decisiones y la capacidad para actuar con iniciativa frente a los desafíos en el trabajo de la CH, lo

que afecta la posibilidad de presentar propuestas innovadoras para mejorar la función de las PCCH. Este contexto tiene un impacto negativo en el CL (Bordas, 2016).

Además, observamos que desde la dirección de las CH se llevan a cabo pocas actividades destinadas a crear un sentido de comunidad y cooperación entre el personal, fomentando la ayuda mutua y el compañerismo. La mejora del ambiente de trabajo no parece ser una prioridad, ya que las reuniones y actividades de relajación y esparcimiento se organizan principalmente para los NNA y no para el personal. Por ejemplo, Nora (26 años, Bachillerato, comunicación personal, 15/07/22) sugirió que las CH deberían “crear momentos en los que las cuidadoras puedan relajarse o participar en actividades de ejercicio y relajación”. En este sentido, se descuida el bienestar de quienes cuidan.

Tampoco encontramos formación de habilidades suaves (*e.g.*, mejora de la comunicación, asertividad, manejo del conflicto) del personal. En estas condiciones se llega a encontrar un ambiente de trabajo hostil.

Cómo vas a cambiar a un niño de un año con unas uñas de acrílico grandes [se refiere a la encargada de área]. Es piel delicada [...]. Mis niños empezaban a tener rasguños. Entonces yo con la psicóloga levanté el reporte y les dije que lo mantuvieran en secreto, para que no se hiciera un ambiente pesado entre nosotras. Entonces, creo que no fueron muy discretas en esa ocasión. Y esta chica lo tomó muy a pecho; entonces ella empieza [...] a hacer varias situaciones incómodas. Por ejemplo, había una puerta que se abría con unas tijeras, me quitaban las tijeras y me dejaba encerrada (Inés, 27 años, Licenciatura, comunicación personal, 07/09/22).

Comunicación

La comunicación desempeña un papel fundamental en la definición del CL en las CH estudiadas. Un estilo de comunicación cálido y abierto al diálogo, con un enfoque más democrático, tiende a favorecer un buen clima laboral. Por otro lado, un estilo de comunicación caracterizado por críticas, culpas y juicios puede crear un ambiente laboral hostil. Cabe

señalar que, si bien algunas CH tienen reuniones semanales, no siempre se toman acuerdos operativos que involucren la opinión de las PCCH. En este sentido, la comunicación tiende a ser más vertical y autoritaria que horizontal y democrática.

Además, se destacan algunas prácticas que socaban el CL, al recurrir al personal de psicología para cuestionar a las PCCH su desempeño laboral:

[Cuando llegué me dijo] "A ver, ¿por qué no estás poniéndole límites a los niños? ¿Por qué no se está viendo reflejado tu trabajo? ¿Tienes algún problema? ¿Problemas en casa? Te notamos dispersa en el trabajo, no te notamos al 100 %, ¿qué te está pasando?". Y yo: "No, nada de eso, al contrario, yo siempre me estoy esforzando, yo siempre estoy dando lo mejor de mí" [...]. Y pues, me hizo un test de personalidad (Carol, 26 años, Licenciatura, comunicación personal, 19/07/22).

Las aproximaciones con este estilo de comunicación generan percepciones adversas del liderazgo en la CH, en detrimento del CL (Bordas, 2016). En síntesis, un CL como el que prevalece en estas circunstancias no contribuye a valorar el trabajo que realizan las PCCH, por el contrario, termina reproduciendo su desvalorización.

Conclusiones

Esta investigación ha revelado la existencia de condiciones laborales precarias para las PCCH que participaron en el estudio. Estas condiciones incluyen bajos salarios, a menudo incumplimiento de los requisitos legales, falta de contratos por escrito y violación de normas laborales básicas. Estas condiciones reflejan una percepción profundamente devaluada del trabajo de cuidado, lo que lleva a prácticas de explotación que son aceptadas como normales.

Cuidar en una CH es un trabajo complejo que no se ha definido apropiadamente. Lo común es que las PCCH no reciban por escrito una definición de las funciones de su trabajo y carecen de capacitación adecuada

para enfrentar las diversas situaciones que surgen en su trabajo. Las actividades y tareas que realizan van más allá de las reconocidas y establecidas en las normativas nacionales, las cuales estipulan que las PCCH son las encargadas de los cuidados materiales. Sin embargo, realizan cuidados pasivos, emocionales, afectivos y espirituales que implican la crianza y la socialización, así como la formación de hábitos, valores y creencias que se establecen a partir de una gran diversidad de rutinas que involucran planeación, gestión mental, seguimiento, supervisión, evaluación, corrección y establecimiento de consecuencias ante comportamientos socialmente inadecuados de NNA. La indefinición de las funciones de las PCCH termina por ocultar su alta demanda de actividades y da cabida a la sobreexigencia laboral, pues pareciera que *no hacen nada*, de esta manera se reproduce la idea de que los cuidados no son trabajo. De ahí la necesidad de reconocer, por lo menos a través de nombrar, la gran diversidad de cuidados que se realizan en las CH.

Aunque en las CH los cuidados ocupan un lugar central, no las personas que se encargan de brindarlo. Hallamos que, en todas las CH de la presente investigación, las personas cuidadoras son las peor pagadas, lo cual da indicios de la desvalorización. En definitiva, el estudio hace patente la injusticia asociada al trabajo de cuidar en las CH, haciendo evidente que no se puede seguir concibiendo como *apostolado*.

Los resultados respaldan la crítica feminista que señala la marcada feminización de las actividades de cuidado. La presencia de hombres como PCCH es muy limitada y, cuando se les contrata, suelen restringirse al cuidado de adolescentes varones. Esta tendencia a asignar principalmente a las mujeres roles de cuidadoras puede entenderse como una consecuencia de la arraigada creencia en la “capacidad natural” de las mujeres para el cuidado, y de alguna manera, como una continuación del trabajo que las mujeres han asumido tradicionalmente en la división sexual del trabajo que las confina al ámbito doméstico. Estos resultados subrayan la necesidad de desafiar y cuestionar estas asignaciones de género profundamente arraigadas en nuestra sociedad.

La profesionalización del trabajo de cuidado es esencial, lo que implica proporcionar capacitación adecuada tanto a las PCCH como a quienes dirigen las CH. Actualmente, las oportunidades de capacitación son limitadas, y muchas PCCH buscan su propio desarrollo profesional fuera del horario laboral y a sus propios gastos. El estudio ha dejado evidencia de que la falta de profesionalización afecta negativamente el clima laboral en las CH.

Aunque los resultados aquí presentados pudieran no ser generalizables, consideramos que las problemáticas que hemos descrito son tan apremiantes que nos urgen a compendiar una serie de recomendaciones tanto en la operación de las CH como para el desarrollo de política pública a nivel estatal y federal.

Recomendaciones en la operación de las Casas Hogar

A continuación, expondremos una serie de recomendaciones para las CH divididas en dos categorías, que están en concordancia con las regulaciones laborales de México, incluyendo la Ley Federal de Trabajo.

I. *Mejorar las condiciones laborales de las PCCH* en los siguientes aspectos:

- a. *Contratos laborales por escrito* que garanticen como mínimo las normativas que establece la Ley Federal del Trabajo.
- b. *Observar el cumplimiento de contratos*. De manera que se eliminen: 1) las responsabilidades extras a las funciones establecidas, 2) la petición de favores o exigencia por quedarse en horarios extendidos a su jornada laboral, 3) autoritarismos que contravienen los derechos laborales, como disminuir el sueldo, tomar como vacación los permisos de ausencia, y más aún si estas políticas se aplican sin previo aviso, 4) responsabilizar a las PCCH de encontrar quién las supla en el trabajo para poder ejercer sus vacaciones.

- c. *Salarios justos*. Actualmente 95,5 % de las personas que trabajan de manera remunerada brindando cuidados en Querétaro ganan, a lo más, dos salarios mínimos (aproximadamente, 526 dólares americanos); y los salarios de las PCCH en este estudio está, en promedio, en poco más de un salario mínimo (366,11 dólares americanos). Al hacer del cuidado un trabajo remunerado, sobresale como rasgo común el bajo salario, condición que deberá cambiarse, porque si el cuidado tiene la función de sostener la vida, no se lo puede pagar con salarios precarios. Otro aspecto para considerar es aplicar tabuladores salariales que eliminen la disparidad en la remuneración entre personas que trabajan en el mismo puesto y organización. Dichos tabuladores habrán de considerar la antigüedad, en tanto que la experiencia *in situ* es un recurso en extremo valioso en el trato con NNA que ahí habitan.
- d. *Respetar los horarios de trabajo*. Es necesario erradicar las prácticas en las que se apela a la buena voluntad o al *amor* de las PCCH para cubrir las ausencias o bajas de personal. Este tipo de empleo representa un desgaste físico, mental y emocional muy fuerte, por lo que valerse de la presión moral para extender el horario laboral es, como mínimo, una falta ética que abona a la explotación.
- e. *Asegurar la atención a la salud*. Se requieren estrategias para cuidar la salud integral (física, mental y social), pues las PCCH carecen de atención psicológica, nutricional, médica (*e.g.*, para atender lesiones de trabajo, ginecológica, geriátrica, psicológica). Además, resulta fundamental proveer el esparcimiento.
- f. *Mejora del clima laboral*. Es imperativo fortalecer la salud laboral al fomentar un clima laboral propicio, en plena consonancia con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), destacando específicamente los Convenios 190, que aborda la violencia y el acoso, 155, centrado en la seguridad y salud de los trabajadores, y 111, que trata la discriminación. Además, es vital tomar en cuenta las Normas Oficiales Mexicanas relacionadas con la salud laboral y la igualdad en

el trabajo. Por consiguiente, se recomienda la implementación de medidas preventivas contra situaciones hostiles, especialmente dado que en las CH se enfrentan entornos laborales sumamente estresantes, caracterizados por elevadas exigencias psicológicas y emocionales. Esto se debe a que se brinda atención a NNA que han experimentado vivencias traumáticas significativas.

- g. *Implementar políticas para la conciliación trabajo-familia.* Actualmente, el perfil para la contratación de las PCCH es el de personas sin responsabilidades familiares, y de tenerlas, debe poseer una red de apoyo familiar que garantice su permanencia en la CH. En la conciliación trabajo-familia, también es necesario agregar la dimensión personal, porque entre el trabajo y la familia está atravesado el autocuidado de la PCCH, que tiende a omitirse, pero que es fundamental.
- h. *Contratar personal especializado según la función.* Hay una diversidad de cuidados que requieren ser atendidos por un equipo de personas desde diferentes frentes (*e.g.*, contención, tratamientos de salud, cuestiones educativas, actividades extracurriculares). En este sentido, la diversidad de cuidados o tareas implica tener equipos de personal con capacidades y competencias diferentes. Cada casa hogar debería tener una estructura mínima y personal adecuado de acuerdo con el contexto, a la población de NNA que atienden y considerando sus edades.

II. *Profesionalizar el trabajo de cuidados.* En este rubro es necesario implementar la capacitación adecuada de las PCCH y de quienes dirigen las CH. Las capacitaciones que llegan a tomar las PCCH son pocas y, por su corta duración, más bien obedecen a talleres introductorios, de los que no necesariamente hay certidumbre de la idoneidad de su contenido. Ante esta carencia de oferta, algunas PCCH buscan alternativas por su cuenta. Por tanto, no siempre se realizan en el horario de trabajo ni son pagadas por las instituciones. Así, hay una ausencia de profesionalización y certificación de las PCCH. Lo mismo sucede con la formación de

competencias directivas para quienes coordinan las CH, lo cual deviene en climas laborales nocivos.

Orientación para el desarrollo de política pública

Se precisa una mayor injerencia del Estado para hacer políticas más efectivas en torno al ejercicio de los cuidados, como en la regulación laboral que conciernen a los cuidados. Como lo hemos señalado, el cuidado es un trabajo que suele carecer de valorización, se caracteriza por su precariedad y está fuertemente feminizado, y eso debe cambiar. Es necesario profesionalizar los cuidados desde un enfoque de derechos ya que, como señala Pautassi (2010), esta perspectiva implica una relación directa entre el derecho, el empoderamiento de sus titulares, las obligaciones correlativas y las garantías, todo lo cual se conjuga para hacer sinergia en aras de restablecer equilibrios en el marco de situaciones sociales notoriamente desiguales.

Por lo tanto, es necesario que los gobiernos federal y estatal tomen medidas para actualizar las normas, regular las actividades de las CH, certificar su cumplimiento y asegurarse de que se cumplan. Además, consideramos que es fundamental un presupuesto gubernamental para garantizar que las CH cuenten con recursos económicos suficientes, no dependiendo exclusivamente de donativos, con el fin de que puedan cumplir con los derechos laborales y proporcionar un salario digno a las personas que cuidan del bienestar de NNA.

A la luz de esta investigación, se presentan las siguientes recomendaciones para la política pública relacionada con las CH:

- a. *Estandarización de la proporción NNA/PCCH.* Es esencial establecer parámetros que definan el número de NNA que puede cuidar adecuadamente una PCCH. Estos parámetros deben adaptarse a las demandas laborales específicas de las CH, considerando las edades y las condiciones individuales de los NNA.

Se sugiere la participación de equipos multidisciplinarios en este proceso, para tener en cuenta la diversidad de necesidades.

- b. *Profesionalización del trabajo de cuidados.* Dada la importancia y responsabilidad del cuidado de los NNA en situación de vulnerabilidad, se deben desarrollar programas de especialización para profesionalizar el trabajo de las PCCH. Actualmente, muchas PCCH comienzan su labor sin una formación adecuada para lidiar con las necesidades específicas de los NNA en casas hogar, como el manejo de la disciplina, situaciones de crisis emocionales, conocimientos sobre tipos de violencia, abuso sexual, derechos humanos y atención de primeros auxilios.
- c. *Reconocimiento económico y social.* Se debe promover un reconocimiento tanto económico como social del trabajo de las PCCH. Esto implica establecer salarios dignos, proporcionar beneficios laborales y reconocer su experiencia y conocimiento en el cuidado de los NNA. Considerando la importancia de su labor, podría ser valioso establecer un día de conmemoración del trabajo de las PCCH para promover un mayor reconocimiento social.
- d. *Protección de los derechos laborales.* Es esencial garantizar el respeto de los derechos laborales de las PCCH, los cuales actualmente se ven vulnerados. Esto incluye aspectos como condiciones de trabajo adecuadas y el acceso a la atención de salud.
- e. *Mejora del sistema de información.* Existe una falta de información integral y accesible sobre las casas hogar y el trabajo de cuidados en general. Se requiere un sistema de información más robusto y homologado que permita acceder a datos confiables sobre los Centros de Atención y Asistencia Social (CAAS) y las casas hogar en particular en cada entidad federativa.
- f. *Desagregación de datos sobre cuidados.* En futuros levantamientos censales y recopilación de datos, se debe considerar la desagregación de información por tipo de trabajo de cuidado. Esto permitirá caracterizar a las personas que brindan cuidados,

comprender la diversidad de cuidados que ofrecen y determinar en qué condiciones lo hacen de manera más precisa.

Estas recomendaciones buscan mejorar las condiciones de cuidado en las casas hogar y fortalecer los derechos laborales de las personas cuidadoras, al tiempo que promueven un mayor reconocimiento de su labor en la sociedad.

Bibliografía

Aguirre, Rosario; Batthyány, Karina; Genta, Natalia y Perrotta, Valentina (2014). Los cuidados en la agenda de investigación y en las políticas públicas en Uruguay. *Íconos*, (50), 43-60.

Araujo, Nadya (2019). Os circuitos do cuidado. Reflexões a partir do caso brasileiro [ponencia presentada en el panel El trabajo de cuidado: relaciones, significados, derechos. Miradas Latinoamericanas]. *Congress of the Latin American Studies Association-LASA*. Boston.

Batthyány, Karina (2020). Miradas latinoamericanas al cuidado. En Karina Batthyány (coord.), *Miradas latinoamericanas a los cuidados* (11-52). Buenos Aires: CLACSO/Siglo XXI.

Batthyány, Karina y Sánchez, Agustina (2020). Profundización de las brechas de desigualdad por razones de género: El impacto de la pandemia en los cuidados, el mercado de trabajo y la violencia en América Latina y el Caribe. *Estrolabio*, (25), 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4458>

Bordas, María (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Uned.

Borderías, Cristina y Carrasco, Cristina (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid: Fuhem/Icaria.

Carrasco, Cristina y Recio, Albert (2021). Del tiempo medido a los tiempos vividos. *Revista de Economía Crítica*, 1(17), 82-97. <https://revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/306>

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales [CONOCER] (s.f.). Sectores productivos. <http://conocer.gob.mx:6060/conocer/#/sectoresProductivos>

Cuadra, Alejandro y Veloso, Constanza (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2), 40-56. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004>

Durán, Ángeles (2018). *La riqueza invisible del cuidado*. Valencia: Universitat de València.

Encuesta Nacional de Uso de Tiempo [ENUT] (2019). Estados Unidos Mexicanos.

Esquivel, Valeria (2010). Care workers in Argentina: At the crossroads of labour market institutions and care services, *International Labour Review-ILO*, 149(4), 477-493.

Federici, Silvia (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Fraser, Nancy (2000). El capital y los cuidados. *New Left Review*, (100), 111-132. <https://newleftreview.es/issues/100/articles/nancy-fraser-el-capital-y-los-cuidados.pdf>

García, Brígida, y Pacheco, Edith (2014). *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*. México: El Colegio de México/ONU-Mujeres/Inmujeres.

Hennik, Monique; Hutter, Inge y Bailey, Ajay (2011). *Qualitative Research Methods*. SAGE.

Hernández Sampieri, Roberto y Mendoza Torres, Christian Paulina (2020). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill.

Hernández Romero, Yasmín; Rodríguez García, Claudia y Vargas Santillán, María de Lourdes (2020). Los trabajadores del cuidado de niñas y niños en casa hogar de México. *Sociología del Trabajo*, (96), 85-95.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática [INEGI] (2010). Censo General de Población y Vivienda. Estados Unidos Mexicanos.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática [INEGI] (2015). Censo de Alojamientos de Asistencia Social (CAAS). <https://www.inegi.org.mx/programas/caas/2015/>

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática [INEGI] (2019). Encuesta Nacional de Uso de Tiempo (ENUT). <https://www.inegi.org.mx/investigacion/enut/>

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática [INEGI] (2020). Censo General de Población y Vivienda. Estados Unidos Mexicanos.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática [INEGI]. (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) <https://www.inegi.org.mx/investigacion/enoe/>

Nieves Rico, María y Segovia, Olga (2017). *¿Quién cuida la ciudad?: aportes para políticas urbanas de igualdad*. Santiago de Chile: CEPAL.

Martin, María (2008). Los cuidados y las mujeres en la familia. *Revista Política y Sociedad*, (45), 29-47.

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021). La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. <https://www.who.int/es/news/>

item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo

Orozco, Mónica y Sánchez, José (2020) Tiempos de cuidados: las cifras de la desigualdad. ONU Mujeres. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/tiempo-de-cuidados-cifras-desigualdad-informe.pdf>

OXFAM (2021). Diccionario de los cuidados, un enfoque universal e incluyente. México: Oxfam México/Red de cuidados en México.

Pautassi, Laura (2010). Cuidado y derechos: la nueva cuestión social. En *El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo* (69-92). Santiago de Chile: CEPAL/ONU.

Pereyra, Francisca y Esquivel, Valeria (2017). Trabajadoras y trabajadores del cuidado en Argentina. *Trabajo y Sociedad*, (28), 5-10. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387349334001>

Pérez-Tarres, Alicia y Cantera, Leonor M. (2019). Consideraciones metodológicas sobre investigaciones sensibles en metodología cualitativa. *Psicología: Ciência e Profissão*, 39(2), 112-124. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003225746>

Prayogi, Muhammad, y Yani, Irene (2021). The Role of Work Motivation in Mediating the Effect of the Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(2), 211-220.

Salazar, Rhacel (2015). *Servants of globalization. Migration and domestic work*. California: Stanford University Press.

Secretaría de Gobernación (2020). Extracto del Acuerdo por el que se expide el Reglamento General para los Centros de Asistencia Social y Establecimientos Asistenciales Habilitados del Sistema Nacional para el

Desarrollo Integral de la Familia. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5654770&fecha=10/06/2022#gsc.tab=

Secretaría de Salud de los Estados Unidos Mexicanos (2011). Norma Oficial Mexicana NOM-032-SSA3-2010 Asistencia Social. Prestación de servicios de asistencia social para niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo y vulnerabilidad. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/VIH/Leyes%20y%20normas%20y%20reglamentos/Norma%20Oficial%20Mexicana/NOM-032-SSA3-2010.pdf>

Sistema Nacional de Competencias (2017). Estándar de Competencia ECO934. https://www.conocer.gob.mx/contenido/publicaciones_dof/2017/ECO934.pdf

Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (31 de enero de 2022) Registro Nacional de Centros de Asistencia Social. *El portal único del gobierno/gob.mx*. <https://www.gob.mx/difnacional/acciones-y-programas/registro-nacional-de-centros-de-asistencia-social-293669>

Strauss, Anselm y Corbin, Juliet (2002). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Antioquia: Editorial Universidad de Antioquia.

Teo, Stephen; Bentley, Tim y Nguyen, Diep (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, (88).

Thomas, Carol (2011). Deconstruyendo los conceptos de cuidados. En Carrasco, Cristina; Borderías, Cristina y Torns, Teresa (eds.). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Madrid: Catarata.

Tronto, Joan (2017). There is an alternative: homines curans and the limits of neoliberalism. *International Journal of Care and Caring*, 1(1), 27-43.

Yslado, Rosario; Ramírez-Asiset, Edwin; García-Figueroa, María y Ar-
quero, José (2021). Clima laboral y *burnout* en profesores universitarios.
Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 24(3),
101-114.

Notas

- 1 Los tiempos dedicados al trabajo doméstico y de cuidados están fuera de la órbita mercantil. Son "tiempos donados, generadores de reproducción"; incluyen tiempos necesarios para la vida: cuidados, afectos, mantenimiento, gestión y administración doméstica, relaciones y ocio, que, más que tiempo medido y valorado en dinero, son tiempo vivido, con un componente difícilmente cuantificable (Carrasco, 2014).
- 2 Las visiones tradicionales de la economía no consideran en su marco analítico el tiempo que corresponde al trabajo doméstico y de cuidados, esto no es un simple olvido, ya que no considerar las distintas acepciones del tiempo y resaltar solo la dimensión cuantificable es una manifestación más de la desigualdad entre mujeres y hombres (Carrasco y Recio, 2021).
- 3 Para Durán (2018), las cuentas nacionales son prodigios de la narrativa económica: identifican a algunos sujetos como protagonistas y dejan a otros reducidos a papeles insignificantes. La contabilidad nacional se ciñe a los bienes y servicios que tienen precio, pero la mayor parte de los servicios que mantienen las condiciones básicas del bienestar carecen de él. Los sectores productivos que no encajan bien con el resto del sistema contable entran en las llamadas cuentas satélites, en estas últimas están los cuidados.
- 4 Esta es una de las características que permiten distinguir los cuidados del trabajo doméstico.
- 5 Las instituciones participantes en el estudio fueron en su totalidad privadas, lo cual refleja la realidad de la mayoría de las casas hogar en Querétaro. En el momento de llevar a cabo la investigación, solo una de las veintinueve casas hogar era pública, es decir, financiada y gestionada por el gobierno.
- 6 Las entrevistas fuera del lugar de trabajo posibilitaron más apertura, extensión en las respuestas y profundizaron en los problemas más sentidos.
- 7 En este caso, el personal administrativo o directivo de la CH seleccionó al personal que sería entrevistado. Las entrevistas dentro de la institución posibilitaron entrar a las CH y observar algo de su funcionamiento, de otra manera, el acceso no hubiera sido posible.
- 8 Querétaro es uno de los treinta y dos estados de la República mexicana y se ubica en el centro del país. Ha sido una de las entidades federativas con más crecimiento poblacional a nivel nacional: en diez años (de 2010 a 2020) pasó de 1.827.937 a 2.368.467 habitantes, es decir, creció 29,6 % (540.530 habitantes), y se ubicó en segundo lugar con la tasa promedio anual más alta en la última década (INEGI, 2020).
- 9 Un salario mínimo son 5,255 pesos mexicanos al mes, equivalente a 263 dólares americanos.
- 10 El trabajo es un derecho y una responsabilidad social en México, regulado por la Ley Federal del Trabajo, que se aplica en todo el país y abarca las relaciones laborales descritas en la Constitución. Esta ley requiere que todos los trabajadores cuenten con un contrato, ya sea individual o colectivo, que establezca las condiciones laborales clave, como la duración del empleo, las tareas, el lugar de trabajo, la jornada, el pago, las prestaciones y los beneficiarios en caso de incapacidad o fallecimiento del empleado.

El contrato es fundamental, ya que crea obligaciones mutuas entre empleadores y empleados y proporciona un marco claro para la relación laboral.

- 11 Otra CH estaba a cargo de religiosas, por lo que es posible que el trabajo también fuera voluntario (las monjas regresaron a su país, por lo que no se les pudo entrevistar para confirmar esta hipótesis. Pero sabemos que ahora la institución contrata a personas cuidadoras).
- 12 En este sentido, algunas cuidadoras señalaron que los grupos de maternal (de 3 a 5 años) deben ser máximo de cinco niñas y/o niños debido a que tienen períodos de concentración muy cortos y la cuidadora requiere cambiar de actividades constantemente para que no se aburran y no perder el control del grupo. Pero esto no se les explicaba cuando ingresaban a trabajar.
- 13 Ciertamente, la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes cuenta con personal especializado, pero solo para ciertos temas; participan también instituciones de asistencia privada (sus cursos no suelen ser reconocidos por instancias federales). Mientras que las instituciones de educación superior —como la Universidad Autónoma de Querétaro, donde se desarrollan investigaciones y programas de estudios que abordan las problemáticas de manera más profunda y metódica— no participan porque no son convocadas. Temas que obligadamente deben ser abordados en la capacitación/actualización son: a) niños, niñas y adolescentes; b) derechos humanos; c) derecho a vivir en familia (adopción); d) asistencia social; y e) las demás tendientes a mejorar el trato digno de NNA (Secretaría de Gobernación, 2020).
- 14 De acuerdo con el Reglamento General para los Centros de Asistencia Social (Secretaría de Gobernación, 2020), los cursos deben ser obligatorios para el personal.
- 15 Las casas hogar subsisten principalmente de los donativos que reciben, algunos son en efectivo, pero también en especie (alimentos, ropa, juguetes, zapatos, etcétera). Algunos de esos donativos (ropa o zapatos que nos les quedan a los NNA) son vendidos en bazares.
- 16 Debido a las características, en cuanto a extensión del documento, no desarrollamos esta dimensión, pero hay material empírico suficiente para profundizar sobre ello.
- 17 La patronal o persona, institución o empresa empleadora está obligada a dar de alta a su personal para que estas y sus dependientes o beneficiarios puedan gozar de este mismo derecho: atención médica inmediata y digna, vacunas, tratamientos. Ser derechohabiente asegura también el pago de incapacidad, pensión o jubilación.
- 18 El derecho de las personas a acceder a atención médica en establecimientos de salud, ya sean públicos o privados, puede derivarse de varias situaciones, como haber trabajado y jubilado, estar inscrito en un plan de seguro médico o ser designado como beneficiario familiar.
- 19 En el año 2022, se llevó a cabo una reforma a la Ley Federal del Trabajo que resultó en una ampliación de los días de vacaciones laborales legales, pasando de seis a doce días. Esta reforma entró en vigor el 1 de enero de 2023, según lo anunciado por el Gobierno de México.
- 20 Los salarios van de los \$4.000 a los \$12.000 pesos mensuales.
- 21 Las diferencias no solo son entre distintas instituciones, sino al interior de cada CH.

- 22 Los datos se obtuvieron al considerar únicamente a las personas que recibían una remuneración, es decir, aquellas que no eran voluntarias, que trabajaban un mínimo de cuarenta horas a la semana y compartían la información sobre el monto de su salario.
- 23 La mayoría de las CH no han contratado a todo el personal que se requiere. De las ocho CH que participaron en la investigación, solo dos cuentan con el personal que atiende los tres turnos en las distintas funciones que se deben cumplir para brindar los cuidados adecuados a NNA.
- 24 La ECO934 retoma del reglamento las actividades que debe evaluar cuando una persona pretende certificarse. Cabe señalar que en Querétaro solo el 26 % de las PCCH están certificadas (CAAS, 2015). Certificación de competencias. Atención de Niñas, Niños y Adolescentes en establecimientos de asistencia social (2017); CONOCER, s.f.
- 25 Tiene a su cargo: recursos humanos, recursos materiales, presupuesto, lavandería y ropería, parque vehicular, intendencia, jardinería, fumigación, vigilancia, lavado de tinacos y cisternas, suministro de gas, mantenimiento, conservación del inmueble y protección civil.
- 26 Lentes de natación.
- 27 Recuérdese que el chofer (de acuerdo con el Reglamento) depende del área administrativa, no es una función que deba realizar un cuidador. Por lo regular, las PCCH deberían acompañar al chofer porque son quienes entregan en la escuela –u otras instituciones– a los NNA.
- 28 Se expresa a través de reconocimiento y valoración al trabajo que desempeñan, así como el miramiento que se tiene para no interferir con su descanso y vida privada.

Actualización de las prácticas de cuidado étnico-comunitarias en el Comité Afro Ubuntu de Cali durante la pandemia del COVID-19

—
Paula Andrea Mogollón-García, Paz Torreblanca Roa y Daniela Gómez Delgado

Introducción

La pandemia ha puesto de relieve la importancia de los cuidados para la sostenibilidad de la vida y la poca visibilidad que tienen en las economías de América Latina y el Caribe. La injusta organización social de los cuidados en la región (Batthyány y Sánchez, 2020) y su falta de consideración como un componente fundamental para el desarrollo se hizo más evidente en un momento en que distintas dimensiones de la vida estuvieron en peligro.

Esta investigación aborda, desde una perspectiva interseccional de género y raza, de qué manera el Comité Afro Ubuntu, liderado por mujeres de la Comuna 10 de Cali, Colombia, respondió, a través de prácticas de cuidado étnico-comunitarias, a la crisis de la pandemia por el COVID-19. Ubuntu es un comité integrado por mujeres y hombres con identidad étnica afro y ostenta un liderazgo femenino. Su experiencia política y militante se fundamenta en la resistencia negra y se conjuga con subjetivaciones desde el feminismo comunitario por su incursión en la

Escuela Política Travesías por la Paz. Se articulan en Cali, una ciudad habitada por la mixtura poblacional, con una fuerte presencia de la “gente negra” (Restrepo y Rojas, 2004), que tiene un correlato con dinámicas coloniales de segregación y estigmatización racial y de género.

La investigación se ha centrado en comprender la experiencia de la olla comunitaria impulsada por Ubuntu y analizar de qué manera respondieron, desde el cuidado, al incremento de las desigualdades socioeconómicas. Para esto, se abordará un marco teórico que pone en diálogo la economía feminista con la sociología política y la psicodinámica de los cuidados. Este último concepto busca vincular la arista emocional y la interdependencia de sujetos en las relaciones de cuidado. Estos enfoques han ampliado la comprensión sobre los cuidados, desde una perspectiva multidimensional, que vincula aristas materiales, emocionales y relacionales. En esta línea, se promueve la valoración de las prácticas de cuidado, el reconocimiento de las personas cuidadoras y la construcción de un sentido común en el cuidado.¹

Acorde a la metodología cualitativa, realizamos un círculo de palabra y entrevistas en profundidad y semiestructuradas, que nos han permitido vivenciar la conexión entre la población del Pacífico y conocer las apuestas políticas antirracistas de la cotidianidad, desde la alegría y festividad.

La investigación describe el impacto de la pandemia por el COVID-19 en la Comuna 10 y la manera en que Ubuntu respondió al recrudecimiento de las desigualdades frente a la escasa respuesta por parte del Estado. La olla comunitaria se originó para garantizar el alimento y saciar el hambre, pero su efecto fue más amplio y promovió la juntanza y articulación con otras organizaciones.

La realización de las ollas comunitarias guarda una memoria ancestral asociada a prácticas como la comitiva, uramba y/o bodita. En esta línea, planteamos que la realización de la olla actualiza esa memoria sobre el cuidado, en un contexto de crisis por la pandemia. Los sentidos étnicos – anidados en las prácticas – ocuparon parte importante de las reflexiones

colectivas e interpelaron la organización social de los cuidados que impera en las sociedades capitalistas y patriarcales.

La actualización de una memoria ancestral y la experiencia militante² posibilitaron la movilización de tres factores: la gestión de recursos, el trabajo mancomunado y los sentidos étnico-comunitarios en la elaboración de las ollas comunitarias. Esta tríada permite reconocer una organización comunitaria de los cuidados en tiempos de pandemia, que se estableció como una propuesta metodológica para la redistribución de cuidados y como una interpelación sobre el maternazgo.

Además, se analizan los aprendizajes que propiciaron las personas articuladas a las ollas comunitarias y cuáles han sido los escenarios en los que dichas prácticas se sostuvieron, como es el caso del estallido social. En este sentido, se actualizan saberes para futuras posibilidades y desafíos sociales e institucionales. Al reconocer que la olla comunitaria expresa una organización comunitaria de cuidados, se ha observado una metodología que evidencia la interdependencia en las relaciones de cuidado y con la cual es posible crear agendas con equidad de género y étnica. Estas conclusiones sobre la vida organizativa han sido consignadas como recomendaciones finales de esta investigación.

Apartado teórico

Esta investigación se fundamenta en la perspectiva multidimensional de los cuidados (Carrasco, 2013; Vega, Martínez-Buján y Paredes, 2018) que analiza aristas materiales y relacionales para el sostenimiento de la vida. Se reconoce el cuidado comunitario ejercido por el Comité Afro Ubuntu, durante la pandemia, como una práctica étnica-comunitaria, que actualiza marcos de sentido sobre las concepciones del cuidado y problematiza los roles ejercidos en las ollas comunitarias. Los hallazgos de esta investigación se sitúan desde un ángulo diferencial a la organización social de los cuidados imperante, que se fundamenta en la división sexual del trabajo. Esta concepción se establece como un eje

aglutinador de los sentidos del cuidado y, por tanto, de la naturalización de la feminización de los cuidados y las desigualdades asociadas.

La incorporación del enfoque de multidimensionalidad de los cuidados configura una apertura para el reconocimiento de los sentidos de las prácticas ancestrales y comunitarias de cuidado, las cuales se han transmitido generacionalmente por medio de las mujeres. Son las mujeres de Ubuntu quienes ejercieron la comandancia de una organización comunitaria de cuidados. Esto posibilitó una difusión de sentidos y reflexiones entre los liderazgos locales que repercutieron en aprendizajes para la articulación de procesos. También posibilitó la recomposición de los tejidos sociales alterados por la precariedad, la profundización de las desigualdades y una historicidad de conflicto político y armado en el país.

Nombrar las ollas comunitarias, realizadas por Ubuntu en pandemia, como *prácticas de cuidado* contrasta con el *trabajo de cuidado*. Estos son conceptos en disputa y en proceso de instalación para la economía y la sociología del trabajo con enfoque feminista. Las prácticas de cuidado guardan una primacía relacional, antes que transaccional, por tanto, se conciben bajo tres principios: son acciones para sostener la vida, se configuran en relaciones de interdependencia y son constitutivas de tejido social (Mogollón-García, 2022b, p. 10).

En contraste, la asociación categórica entre cuidado y trabajo es coyuntural a la instauración de los Estados progresistas en América Latina (Fraser, 2015), de modo que se configuró como una ruta política para la consecución de derechos de quienes cuidan. Sin embargo, el cuidado no se interpretó como trabajo asalariado, por tanto, las mujeres no hicieron parte de “la organización de los trabajadores, la cual se constituye como la máquina de la distribución y de la seguridad social” (Offe, 1992, p. 170). Se entiende este momento como una actualización del patriarcado del salario (Federici, 2010), debido a que los sujetos circunscritos a la díada capital/trabajo no cuestionaron el ordenamiento social centralizado en la producción y acumulación, por el contrario, generaron elementos para justificar la dicotomía de las esferas público-privadas, con

las cuales se ocultan los trabajos de cuidado doméstico (Acuña Murillo, 2010).

En esta investigación se propone analizar la experiencia del Comité Afro Ubuntu, en pandemia, desde un enfoque de la práctica de cuidado, la cual ha sido abordada desde la psicodinámica del trabajo (Molinier, 2005 en Arango, 2011, p. 93). Para Molinier, el cuidado no se acota en la producción de fuerza de trabajo, sino que implica relaciones de interdependencia. De esta manera, se piensa el cuidado desde *el común*. Esto implica la constitución de estrategias creativas del cuidado a partir del tejido de prácticas comunes para preservar y sostener la vida, sin desconocer el salario (valoración monetaria) y las acciones de carácter cultural (reconocimiento) para la transformación de las relaciones de dependencia (Vega-Solís, 2019; Carrasco, 2013; Draper, 2018).

Las prácticas de cuidado propuestas y accionadas por Ubuntu en la pandemia serán abordadas como la expresión de una organización de cuidados. Esta se cimienta en los sentidos asociados a los saberes y prácticas ancestrales para cobrar un carácter comunitario, y es comandada por las mujeres organizadas. El objetivo general es analizar la actualización de aprendizajes y prácticas de cuidado étnico-comunitarias del Comité Afro Ubuntu, en la Comuna 10, en Cali, Colombia, para responder al incremento de desigualdades en el contexto de pandemia. De esta forma, se reconoce la relevancia de dicha ancestralidad en la organización del cuidado.

Emplearemos un marco analítico interseccional, con un enfoque étnico y de género, con el cual se “busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder” (Viveros, 2016, p. 2). Entre las condiciones de desigualdad experimentadas por el Comité Afro Ubuntu, se encuentran las históricas relaciones de poder basadas en el racismo y la dominación (Acero, 2017, p. 92). Ante ello, han creado “estrategias más fuertes para resistir a la violencia en sus diferentes manifestaciones, generando identidad, construcción colectiva y lazos comunitarios” (Moreno y Mornan, 2015, p. 95).

Las desigualdades previas a la pandemia se sostienen en un ordenamiento económico que centraliza la vida alrededor de la producción y la acumulación (Acuña-Murillo, 2010). En este, el trabajo remunerado es la fuente primaria para el sostenimiento de la vida. El tratamiento político de la pandemia respondió a las restricciones indicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) y el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado el 17 de marzo de 2020 (Decreto 417 del 2020).

Las medidas de bioseguridad se ajustaron al confinamiento en las viviendas y los medios para obtener el dinero se restringieron. La vulnerabilidad del ordenamiento económico imperante fue develada (Sanchís, 2020) y la fragilidad de la vida ocupó el centro de la atención social. Ante ello, los saberes y prácticas ancestrales de las personas integrantes del Comité Afro Ubuntu fueron determinantes para sostener la vida durante este tiempo, porque incorporaron sentidos sobre el cuidado en el ordenamiento social.

El análisis de las prácticas de cuidado motivadas por Ubuntu reconoce un correlato: de una parte, sobre el sentido que guardan los saberes ancestrales para el cuidado comunitario, y por otra parte, sobre las experiencias étnico-comunitarias y militantes de las personas integrantes al Colectivo Afro. La conjugación de estos dos aspectos permite una inmersión metodológica para comprender el ordenamiento comunitario de los cuidados que se gestó alrededor de la olla comunitaria en la Comuna 10 de Cali.

Conforme a las contribuciones de la sociología política, la vivencia de los/as sujetos/as cobra un papel fundamental, a la cual le otorgan un sentido de su experiencia (Cefaï, 2011). De este modo, la organización de Ubuntu en la olla comunitaria —como práctica de cuidado y actualización de saberes ancestrales— es descrita como una acción política colectiva, la cual se compone por: 1) la percepción de injusticia, 2) la identidad social y 3) la eficacia colectiva (Alfaro, Contreras, Hernández y Ruvalcaba, 2022). En función de sostener la vida, la olla comunitaria se configura como “reproducción de una memoria colectiva y de los

símbolos culturales que dan sentido a nuestra vida y nutren nuestras luchas” (Federici, 2020, p. 33).

En el apartado étnico-comunitario se indagará en la acción política de la olla como un aglutinador de prácticas ancestrales donde se despliegan mecanismos de sostenimiento de la vida común y de fortalecimiento del tejido social. De manera que se devela una organización comunitaria de los cuidados y se configura una metodología que marca aprendizajes y caminos para la ampliación de los repertorios de acción colectiva. La eficacia colectiva de la olla comunitaria se cristaliza en el despliegue de estrategias de organización respetuosas y potenciadoras de los saberes ancestrales y los procesos comunitarios.

Partir de la experiencia de las personas del colectivo Afro Ubuntu también permite reconocer su vida militante, donde el lugar de enunciación feminista comunitaria y de autorreconocimiento negro configura marcos de sentido y repertorios de acción colectiva. Entonces, la olla comunitaria de la Comuna 10, en tiempos de pandemia, articula estas experiencias, de modo que los contenidos discursivos expresan nociones antirracistas y antipatriarcales. Además, la ocupación de la calle, por parte de la olla comunitaria en manos de Ubuntu, también configura una resistencia a “una historia de relaciones coloniales de alteridad y diferenciación racial con el Pacífico, las cuales se han actualizan y se trasladan a la conexión entre las gentes de Cali y las del Distrito de Aguablanca” (Acero, 2017, p. 31).

De esta manera, la experiencia militante³ se configura como un pilar para comprender los alcances políticos de la olla comunitaria en pandemia. También invita a reflexiones sobre la feminización en los roles de cuidados entre los compañeros de Ubuntu y otros líderes de la Comuna 10. Además, propicia discursos y prácticas que interpelan los ordenamientos racializados en la ciudad de Cali. De esta manera, se potencializa esta práctica como una apuesta política basada en la acción transformadora.

En este orden, se hace relevante indagar en la organización comunitaria alrededor de la olla, para lo cual se propone una articulación de factores: los sentidos políticos, la gestión de recursos y el trabajo mancomunado. Los sentidos son explorados en el apartado étnico-comunitario; la gestión se comprende desde una mirada estructuralista de la sociedad, así, los recursos, de la mano de los sentidos, se vuelven los medios para poder actuar en un tiempo y espacio determinados (Sewell, 2006, p.167), donde los liderazgos se legitiman por la experiencia militante en la Comuna 10. Finalmente, el trabajo mancomunado se entiende como la conjugación de los esfuerzos personales para cumplir con un interés colectivo.

En la descripción de los trabajos mancomunados, se identifican roles de género, que tienen como objetivo el cuidado común. Desde la sociología política, se hace la distinción dicotómica entre las esferas privadas y públicas, o bien, entre la casa y el espacio público, predominantemente masculino (Mannarelli, 2004). De modo que la olla comunitaria ocupa la esfera pública y las mujeres comandantas alteran la subalternidad del cuidado en la esfera privada de los hogares.

A partir de este análisis, la olla comunitaria se configura como una metodología para subvertir los sentidos del sistema sexo-género, que se afincan en la normalización de la división sexual de los trabajos, con los cuales los cuidados se entienden como una designación subalterna y feminizada. Además, se identifica un punto liminar del reconocimiento, el cual se basa en los “valores positivos asociados, con frecuencia, a la ‘moral’ de las mujeres” (Molyneux, 2000, p. 28) y que reproduce estereotipos de género que impiden una transformación en la redistribución de los cuidados.

Los estereotipos de género también hacen parte de los marcos de sentido asociados a la organización comunitaria de los cuidados, en parte por la enseñanza de la preparación de la comida centrada en las mujeres. Para comprender esta situación, se retoma la contribución sobre la performatividad del género de Judith Butler (2002), de modo que hay

unas prácticas reiterativas que motivan la materialidad del género en los cuerpos.

La olla comunitaria invita a reflexionar sobre la psicodinámica del trabajo de cuidados, en correlato con las narrativas feministas de las mujeres de Ubuntu. En vista de que la olla experimenta desigualdades de género en la organización de los cuidados, la enunciación feminista de Ubuntu ha situado al autocuidado como un “mecanismo subjetivo que se activa entre las mujeres” (Arango, 2011, p. 94). La potencialidad de estos análisis radica en que, simultáneamente, se promueve el autocuidado como una responsabilidad propia y enseña la vitalidad de cuidarse y cuidar a otros. El autocuidado se enlaza a los cuidados colectivos, lo que permite reconocer que estos implican relaciones de interdependencia (Molinier, 2016) y no son un mero asunto transaccional de ofrecer y/o recibir cuidados.

De esta manera, la olla comunitaria es una práctica de cuidado que al organizarse en la espontaneidad de la pandemia provocó encuentros y debates. Estos invitan a la reconfiguración del tejido social con una mirada crítica sobre la feminización de los cuidados y la responsabilidad interdependiente que se precisa para sostener la vida.

Metodología

Para responder a los objetivos propuestos en esta investigación, se realizó un diseño metodológico principalmente cualitativo. Recogimos información por distintos medios, aunque se privilegiaron las entrevistas en profundidad a informantes del Comité Afro Ubuntu. Además, acompañamos a las compañeras en distintos procesos organizativos vinculados al Comité y participamos en actividades sociales y culturales desarrolladas en Cali.

En la fase de preparación del campo, recopilamos información sobre la pandemia en Cali, a través de la revisión de prensa y de estadísticas sobre el impacto del confinamiento y las medidas sanitarias que se

establecieron en Colombia. Para acceder al campo, fue muy importante el vínculo que una integrante de este equipo había tenido con el Comité. Ella había participado en una investigación previa con las mujeres de Ubuntu, lo que permitió los acercamientos y la disposición grupal de participar en esta investigación. A su vez, este enlazamiento fue posible a través de la Escuela Política Feminista Travesías por la Paz, en Cali, de la cual hacen parte mujeres de Ubuntu.

Los y las informantes han sido personas pertenecientes al Comité, con reconocimiento negro y que han participado de distintos procesos de formación política y de organización territorial. A pesar de que actualmente viven en Cali, expresaron el vínculo que mantienen con el Pacífico colombiano, lo cual fue clave para observar el proceso de actualización de prácticas étnico-comunitarias, que era uno de los aspectos a analizar.

Para la recolección de información con las personas del Comité, primero realizamos un círculo de palabra (grupo focal) con seis participantes de Ubuntu. En este primer espacio, pudimos conocernos y presentar la investigación. Además, en esta conversación abordamos algunos temas que se vinculaban a la olla de manera más amplia. El análisis del grupo focal nos permitió hacer perfiles con los informantes, de acuerdo con su participación en la olla y los temas que surgieron con mayor relevancia: recuperación de prácticas ancestrales, formación política feminista y antirracista, articulación con otras organizaciones, etc. De esta manera, realizamos una definición de temas prioritarios para cada participante, que nos permitieron construir los instrumentos para las entrevistas en profundidad y los consentimientos correspondientes.

Realizamos seis entrevistas en profundidad con participantes del Comité Afro Ubuntu. También, dos entrevistas con otras organizaciones que realizaron ollas comunitarias durante la pandemia y, luego, durante el estallido social: Jóvenes por Cali y la Olla rodante. Esto nos permitió abordar la importancia de la olla desde el enfoque de la articulación con distintas organizaciones a partir de la pandemia y las potencialidades de la olla en la organización amplia del Estallido.

También viajamos a Buenaventura, en la costa del Valle del Cauca, donde entrevistamos a tres mujeres que participan en organizaciones que resisten al conflicto armado en el territorio. En estas entrevistas, abordamos de qué manera la actualización de prácticas ancestrales se establece como una metodología para el sostenimiento y acompañamiento colectivo de las mujeres y como una forma de resistencia al desplazamiento y al despojo en el marco del conflicto político y armado. En ambos casos, también fue posible observar de qué manera el proceso de politización feminista y antirracista ha ido marcando camino en la acción política comunitaria.

Por otra parte, pudimos participar de distintas instancias de formación política de las cuales hacen parte miembros de Ubuntu. Tuvimos un primer acercamiento con una de las dinamizadoras de la Escuela Popular Travesías por la Paz, lo cual nos permitió contextualizar el momento político, respecto a la movilización social y a la situación electoral. Además, participamos en otras instancias de trabajo de la escuela: en talleres de formación política, en la escuela de yerbatería y en un conversatorio sobre feminismos comunitarios en América Latina. En estos espacios participan compañeras de Ubuntu y otras colectivas vinculadas con la Escuela Feminista, por lo tanto, pudimos situar el proceso de articulación y ampliación de las estrategias de cuidado comunitario, a través de la organización política feminista.

Como nuestra investigación se situaba en Cali, las tres investigadoras nos trasladamos a esa ciudad y permanecemos en ella durante un mes. Llegamos a Cali a principios de agosto, por lo que pudimos experimentar la posesión presidencial de Gustavo Petro y Francia Márquez, quienes tuvieron una votación significativa en Cali. Además, participamos y vivimos el Petronio Álvarez, el festival de música del Pacífico más importante para los pueblos afro de esa región colombiana. Esto fue fundamental para comprender la relación entre la ancestralidad de la costa pacífica y su relación con Cali.

Estas actividades de gran relevancia política y cultural fueron situaciones informales de investigación. Nos permitieron conversar con las

personas acerca de las prácticas que se actualizan y la importancia que tiene el reconocimiento del pueblo afro tanto a nivel cultural –como el en festival de música Petronio Álvarez– como en términos de reconocimiento institucional, con todo lo que implica tener por primera vez una vicepresidenta negra. Además, poder acercarnos a las personas y a estos espacios nos permitió familiarizarnos con prácticas que de otra manera se establecían muy lejanas, en particular para una de las investigadoras de este equipo que es extranjera.

Resultados

Profundización de las desigualdades en la pandemia por el COVID-19

En este apartado se describe el impacto socioeconómico de la pandemia del COVID-19 en la Comuna 10, de la ciudad de Cali. Se enfatiza en la profundización de las desigualdades, respecto a la precarización laboral, el trabajo informal, el desempleo, las violencias hacia las mujeres y las afectaciones a la salud mental. Frente a esto, se cuestiona el rol insuficiente del Estado y se resaltan las acciones efectuadas por el Comité Afro Ubuntu.

La pandemia del COVID-19 reconfiguró las dinámicas sociales que hasta ahora habíamos conocido y habitado como humanidad, y las consecuencias hacen parte de interrogantes todavía vigentes. En Colombia, el estado de emergencia fue una de las medidas gubernamentales de bioseguridad y salud pública. Sin embargo, no tuvo articulación real con otras decisiones políticas para hacerle frente a las desigualdades que se profundizaron durante este tiempo.

Con la restricción de movilidad, las dinámicas del trabajo se volcaron a la virtualidad, no obstante, esta no fue una alternativa para toda la organización económica –productiva o reproductiva–, de forma que la vida cotidiana se trastocó. En lo económico, la tasa de desempleo se situó en el 15,9 % a nivel nacional, aumentando más del 5 % respecto al 2019 (DANE, 2021, p. 3). Hubo una afectación directa a los ingresos de

los hogares, en los cuales se estimó “una contracción promedio anual equivalente al 23 %” (PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2021, p. 1). Esto implicó una restricción de ingresos para los hogares y un aumento del hambre, lo que se evidenció mediante el símbolo de los trapos rojos colgando de las ventanas en miles de viviendas en el país (Pardo, 2020).

Particularmente en Cali, para el período de abril-junio del 2020 la tasa de desempleo de las mujeres fue de 31,8 %, mientras que la de los hombres fue de 24,2 %; en contraste con las cifras del 2019, hubo un incremento de 84 mil mujeres desempleadas y 81 mil hombres en la misma situación en la ciudad (CIEC, 2020, p. 13). Hasta octubre de 2022, se registraron 397.994 casos de personas contagiadas por COVID-19 y 8.733 casos de mortalidad (Gobernación Valle del Cauca, 2022, p. 1). Además de las consecuencias en la salud, las afectaciones socioeconómicas en la ciudad fueron visibles, como se pudo observar en la Comuna 10 de Cali:

La pandemia desnudó una realidad a nivel de la comuna. En Colombia, se manejan los estratos de 1 al 6 y nosotros estamos entre los estratos 3 y 4. Las casas, por lo general, tienen mínimo dos pisos y uno dice “la verdad no estamos bien, pero tampoco estamos mal”. La pandemia desnudó una realidad impresionante (Luis, comunicación personal, 15 de agosto 2022).

Las precarias condiciones socioeconómicas de las personas corresponden con esa realidad que se comenzó a desnudar durante la pandemia. La población vivía un desgaste para sostenerse de manera individualizada y, durante ese tiempo, las condiciones de desigualdad se profundizaron y fueron puestas en evidencia para toda la sociedad, sin distinción por estratificación:

Estábamos llevados, pobres, pasando trabajo y nos creíamos ricos. Pero tú vives acá y trabajas para pagar los servicios, pero a fin de mes no te queda nada. Pague. Pero cuando viene la pandemia te muestra que, si no trabajas mes a mes, no vives. Porque había gente que vivía al 30, paga y ya el 30 siguiente empiezas a trabajar para pagar el otro 30 y así (Eloísa, comunicación personal, 17 de agosto 2022).

Las condiciones laborales y socioeconómicas empeoraron, por lo que “el hambre también estaba consumiendo a las personas” (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto 2022). En mayo del 2020, el empleo informal en Colombia estaba en el 46,3 % y en Cali llegaba al 50,7 % (DANE, 2020, pp. 3-5). En otras palabras, más de la mitad de la población trabajadora en Cali no tenía derechos laborales y vivían al día, es decir, del *rebusque*.

Asimismo, muchos negocios y emprendimientos de barrio se vieron afectados y fueron obligados a cerrar: “Muchas personas eran microempresarios de empresas pequeñas, pero les tocó cerrar sus sitios. Con eso pasaban una vida más favorable y ya no había para esto” (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto 2022). El aumento del desempleo en Cali alcanzó el 20,4 % (DANE, 2021, p. 26), por lo que la gente tuvo que buscar formas de mejorar su economía.

Esta realidad desafió la creatividad de la población que no contaba con los recursos para sostenerse. La salud mental también se vio afectada y, en medio del confinamiento, socializar y encontrarse con otras y otros se volvió cada vez más difícil:

[P]arecía que las calles estuvieran muertas. La gente no podía estar en la calle o salían forrados. Esta pandemia ha sido lo peor que he vivido, porque no solamente era el miedo mío, sino el miedo y el dolor de las personas que estaban aledaños (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto 2022).

En correlato, el incremento de las violencias basadas en género al interior de los hogares mostraba que las medidas de confinamiento generaron impactos diferenciales en las mujeres y las niñas, quienes se encuentran en una situación estructural de desprotección. Esta fue una de las situaciones más abrumadoras en la pandemia para las personas entrevistadas: “A mí me impactó cuando me di cuenta de que estaban maltratando a las mujeres” (Nancy, comunicación personal, 21 de agosto 2022).

La respuesta del Estado frente a esta violencia fue insuficiente. Parecía que su presencia estaba focalizada en unos pocos, no llegaba a quienes realmente lo requerían. Se instala una pregunta constante por las acciones y responsabilidades del Estado para garantizar sus derechos y sus vidas: “A veces yo me preguntaba, ¿y dónde está ese Estado? ¿dónde están esas instancias, esos recursos?” (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto 2022).

Frente a este panorama, Ubuntu toma la decisión de enfrentar esta situación, como un deber y un compromiso social. No podían ser indiferentes ante tanta necesidad. Se compartía la información sobre las situaciones que mucha gente estaba pasando por medio de los chats de WhatsApp que manejaban entre las organizaciones de la Comuna 10 y por las redes de confianza construidas con sus habitantes.

Así, las iniciativas de apoyo comienzan con la organización de mercados, ya que se reconoce las necesidades de la gente. El colectivo empatiza con el hambre de las otras personas: “Queríamos trabajar ayudando a la gente, pero no sabíamos cómo. Habíamos intentado armando mercados”. Pero las necesidades eran mucho más grandes, por lo que debieron generar una alternativa para abarcar más gente que estaba viviendo el hambre: “Había mucha gente que estaba pasando trabajo ¿por qué no arrancar con las ollas comunitarias? Y ahí arrancamos con las ollas comunitarias” (Nancy, comunicación personal, 21 de agosto 2022).

En principio, la olla comunitaria propuesta por Ubuntu, en conjunto con otras organizaciones, fue una respuesta espontánea ante el hambre. En retrospectiva, los análisis hechos por parte de Ubuntu permiten identificar que la olla comunitaria recoge prácticas y saberes ancestrales que se van reajustando en el contexto de la pandemia.

Actualización de prácticas étnico-comunitarias en la organización social del cuidado

En este apartado se plantea que existe un correlato entre el reconocimiento y la actualización de prácticas ancestrales —transmitidas comunitariamente— de las personas entrevistadas y las iniciativas que se han desarrollado desde la pandemia y el estallido social para continuar con procesos sociales y comunitarios que tengan como objetivo el sostenimiento común de la vida.

Para observar esto, se propone que la acción política colectiva se compone a partir de: 1) la percepción de injusticia (manifiesta con enojo, quejas y agravios), 2) la identidad social y 3) la eficacia colectiva (Gamson, 1992, citado en Alfaro, Contreras et al., 2022). En esta línea, la actualización de las prácticas ancestrales permite el fortalecimiento de una *identidad social* étnico comunitaria y el establecimiento de la olla como una metodología de organización da cuenta del reconocimiento de la *eficacia colectiva* de esta, lo que ha posibilitado la acción política colectiva en tiempos de crisis —tanto en pandemia como durante el estallido social en Cali, durante los meses de abril a junio del 2021—.

PRÁCTICAS ANCESTRALES QUE SE AGLUTINAN ALREDEDOR DE LA OLLA

A partir de las entrevistas realizadas, se ha podido observar que algunas prácticas ancestrales —la bodita, la uramba, el comadreo, la sazón, entre otras— se aglutinan y actualizan en las prácticas de cuidado desplegadas durante la pandemia. Además, se establecen como formas de constitución y reforzamiento del tejido social agrietado por la precarización de la vida en momentos de crisis.

Como plantea Silvia Federici, “la reproducción no solo comprende nuestras necesidades materiales [...]. Una dimensión importante de ella es la reproducción de nuestra memoria colectiva y de los símbolos culturales que dan sentido a nuestra vida y nutren nuestras luchas” (Federici, 2020, p. 33).

De este modo, lo ancestral se establece como un acumulado de experiencias, prácticas y sentidos que son heredados a través de generaciones y que se configuran como: “una manera de entretener lazos de unidad comunitarios. Es parte de los lazos de unión comunitaria que tenemos nosotros en los territorios. Y que no queremos que se pierdan, a pesar de todo lo que ha pasado y sigue pasando” (Victoria y Janeth, comunicación personal, 5 de septiembre de 2022).

Lo ancestral implica prácticas que trascienden un acto particular y se sitúan como posibilidades de organización social más amplia y abarcadora. La creación de espacios de juntanza, donde poder conversar para saber qué requieren las personas y cómo es posible acompañarlas, es fundamental en los procesos de actualización de prácticas de cuidado. Una mujer entrevistada plantea que: “a nosotras nos hablan de un ‘intercambio de saberes’, eso es el comadreo, donde nos sentimos nosotras, amigas, hermanas o hermanos, porque también tenemos de población [diversa]. El comadreo nos ha brindado prevenir, promover, y también atenderlos (Leyda, comunicación personal, 5 de septiembre de 2022). En este caso, la actualización de una práctica ancestral, como el comadreo, la juntanza de la palabra, ha permitido hacer frente a situaciones de violencia basada en género.

En particular, planteamos que la olla comunitaria se establece como un aglutinado de prácticas ancestrales donde se despliegan mecanismos de sostenimiento de la vida común y de fortalecimiento del tejido social:

¿Por qué nacen las ollas comunitarias? Para la mayoría de nosotras, la gente negra, desde nuestra ancestralidad. Eso es una cosa tradicional. Uno en las casas hace la bodita, así lo llamamos algunos; otros, la comitiva. Eso es que usted pone algo, usted pone algo y uno lo hace. Dentro de eso hay una conversación de tu ancestralidad. Por eso es lo de familia, porque uno hace todas estas cosas. Entonces revivimos (Eloísa, comunicación personal, 15 de agosto de 2022).

Lo que revelan estas prácticas ancestrales comunitarias es una organización social de cuidado que no solo responde a una necesidad material concreta —como el hambre—, sino que también permite reconocer las

necesidades subjetivas y se da valor a la importancia de las personas. Por ejemplo, es fundamental el acceder a una alimentación digna y sabrosa. Esto implica las habilidades para cocinar con sazón, que responde a la acumulación del conocimiento culinario que se transmite entre las mujeres de una familia.

Plantean que “no es cocinar por cocinar. Porque las abuelas se dedicaban a que esta comidita quede bien” (Leyda, comunicación personal, 5 de septiembre de 2022). No basta con la consecución de una técnica — que sigue siendo central para las comandantas de la olla— sino también con el sentido ancestral y comunitario que implica la organización del cuidado a través de la alimentación:

Sin esa memoria no hubiese tenido el sentido que tuvo la olla o nuestra olla. Por ejemplo, una señora que perteneció o pertenece al Comité, doña Melba. Desde su saber, ella compartió un secreto para qué los frijoles ablandaran. Eso es algo ancestral, que solo viene atrás y que se lo han enseñado a ella. En mi caso, si no hubiésemos recopilado y metido todos esos saberes ancestrales, esa olla no hubiese tenido el sabor que tenía (Nancy, comunicación personal, 21 de agosto de 2022).

Como plantea Nancy, la olla tiene un sentido particular porque activa una memoria ancestral. En este caso, posibilita la reproducción de una técnica culinaria, formas de cocinar que sostienen el sabor sobresaliente de la olla. Esto no es antojadizo, sino que asegura la calidad de la olla y el cuidado de las necesidades particulares de las personas. Esta relación entre memoria y la olla se vuelve fundamental, porque devela una *forma* en la práctica de cuidado: no es solo la alimentación, sino que implica la calidad de una comida sabrosa y el reconocimiento de la dignidad de quien va a recibir esa comida, sin distinciones:

Eso nos llevó a pensar en cocinar. Porque hay gente que hace unas comidas para la gente de la calle y cualquier cosa, démosle cualquier cosa. Para nosotros no. Para nosotros es hacer algo como te lo vas a comer tú. Con ese mismo amor, con esa misma pulcritud. Porque que yo esté cocinando una comida para la calle no quiere decir que tú tengas que comer una porquería. Entonces, es dar lo que tú esperas recibir, dar lo

que quisieras que te dieran (Eloísa, comunicación personal, 17 de agosto de 2022).

Se establece la importancia de reconocerse como iguales, como parte de una misma comunidad en la cual la retribución es fundamental. El traspaso de una técnica culinaria y el reconocimiento de otro a quien alimentar dignamente permiten ejercer la solidaridad de manera horizontal.

ACTUALIZACIÓN DEL REPERTORIO DE ACCIÓN COLECTIVA

Por otra parte, las personas del Comité Afro Ubuntu actualizan un repertorio de acción colectiva que se sostiene en prácticas étnico-comunitarias. Las acciones de cuidado que realizan —en particular la olla comunitaria— y sus procesos de formación política han revelado la importancia de reconocer, documentar y conservar las estrategias comunitarias para la organización del cuidado:

Pienso que esto debería quedar plasmado. Que también lo conozcan las nuevas generaciones, que también ellas puedan mirar cuál es el significado, el verdadero significado. No que piensen de la olla que es solo para comer, para alimentar, cocinar rico. Poderle documentar a eso: de dónde viene la olla, de dónde nació, cómo se hizo, quiénes hacían las ollas, en qué territorios hacían las ollas, cómo lo hacían (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto de 2022).

De camino en la construcción de esa eficacia colectiva, de reconocer las fortalezas del trabajo comunitario, la actualización de un repertorio de acción ancestral es fundamental porque permite “intercambiar, que ellas conozcan muchas prácticas de las que vivimos alguna generación o, en ese entonces, ninguna, pero que ahora se está recuperando, pero con sentido. No es recuperar por recuperar, sino con sentido y conocimiento” (Leyda, comunicación personal, 5 de septiembre de 2022). De esta manera, la conservación y actualización de repertorios políticos comunes posibilita el sostenimiento de la vida a través del cuidado.

La realización de la olla no se agota en la solución al problema del hambre agudizado por la pandemia. Para las personas que realizan la olla, estas prácticas se establecieron como una forma pedagógica para conocer los efectos de la pandemia en las personas de la comunidad, cuáles eran sus necesidades y de darse a conocer como colectivo. En este sentido, la olla comunitaria y otras prácticas ancestrales de cuidado, que se entretienen alrededor de esta, permiten establecer una metodología de articulación comunitaria:

Las ollas comunitarias siempre las veníamos haciendo. Antes de pandemia decíamos “vamos a tal territorio, hacemos una olla comunitaria”. Desde una forma pedagógica, dando a conocer qué era Ubuntu. Viendo otras necesidades de las personas, una juntanza de relatoría, una juntanza de palabreo, todo eso. Uno decía tal cosa, otro decía que los niños también están pasando. Dentro de esa olla se iba haciendo todo ese recogimiento, de venirnos nosotros con sentires. Mira que allá no solamente están pasando hambre (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto de 2022).

Como plantea Ana María, durante la pandemia no solamente se estaba pasando hambre, sino que también estaban ocurriendo distintas situaciones que implicaban reconocer las necesidades de todos, la necesidad de acompañarse material y emocionalmente. En este sentido, la olla se establece como una posibilidad de articulación donde el cuidado demuestra que “ofrece apoyo y seguridad personal y que permite la socialización y el desarrollo de las personas” (Carrasco, 2003, p. 17).

Esta metodología del cuidado comunitario guarda un sentido de horizontalidad. En esa línea, se establece una diferencia entre el ayudar, como una práctica contextual, acotada y vertical, frente al apoyo, que se establece como una forma de enseñar ciertas prácticas para democratizar su ejercicio y ampliar el campo de acción del cuidado:

Yo siempre he cambiado la palabra ayudar por apoyar. Porque cuando ayudas te lo doy molido, pero cuando te apoyo, te digo “vamos juntos a

hacerlo, o te enseñó como hacerlo para que el día de mañana tú sepas cómo hacerlo". Entonces, apoyamos a las personas y les decimos que de esta forma se puede hacer. Pero cuando ayudas, puedes ayudarlo solo una vez (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto de 2022).

De esta manera, la actualización de prácticas de cuidado, como la olla, favorece el establecimiento de una metodología de articulación comunitaria que no reproduzca las lógicas paternalistas de la entrega de bonos o la focalización de la ayuda en contextos particulares, sino que permita el agenciamiento de las comunidades frente a sus propias problemáticas, que exceden ampliamente el problema del hambre.

Entonces, se identifica una eficacia colectiva alrededor de la olla que posibilita el despliegue de estrategias de organización respetuosas y potenciadoras de los saberes ancestrales y los procesos comunitarios. La juntanza para cocinar y comer juntos no solo soluciona el hambre inmediata, sino que pone a las personas a pensar soluciones comunes para vivir de mejor manera: "creo que debería haber encuentros, no solamente comedores comunitarios para salvar el barrio. El que tiene el comedor comunitario tiene ideas en la cabeza. Que se armaran congresos o algo así, encuentros de ollas. Eso sería chévere" (Sofía, comunicación personal, 23 de agosto de 2022).

LA RECUPERACIÓN DE LOS SABERES ANCESTRALES COMO APUESTA ANTIRRACISTA Y ANTIPATRIARCAL

La participación de algunas personas del Comité Afro Ubuntu en distintos procesos de formación política feminista y antirracista ha posibilitado que las prácticas de cuidado —que se encuentran naturalizadas y feminizadas— sean interpretadas como una apuesta antirracista y antipatriarcal. Siguiendo esto, la recuperación de saberes ancestrales, que han sido históricamente perseguidos y estigmatizados por procesos de racialización, también se configura como un espacio de resistencia desde el reconocimiento y la revitalización de lo negro.

La recuperación de estos saberes, con un sentido de resistencia política antirracista y antipatriarcal, implica una búsqueda y el rescate de la historia sobre cómo se han desarrollado otras formas de resistencia:

Empezando a escribir esa historia. Empezando a plasmar eso, a escudriñar. Con nuestros mismos ancestros. Si nosotras pudiéramos documentar eso, de cómo estas lideresas o líderes, cómo nuestras madres y qué tal que haya hombres que también hayan resistido desde esa parte. Pienso que las que más han resistido son las mujeres afro, negras, de la esclavitud (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto de 2022).

Este proceso de documentación y rescate histórico visibiliza un acumulado de luchas que son parte de esa ancestralidad. Aquí se establece el valor que tiene la organización del cuidado, no solo en la alimentación, sino también como fuente de aprendizaje y espacio para la resistencia. De esta manera, la actualización y recuperación de las ollas se instituye como un aprendizaje histórico sobre las luchas negras y una suerte de aprendizaje sobre el liderazgo para quienes están recuperándolo:

Cómo resistían haciendo esas ollas para poder alimentarse y tener fuerza también. Cómo dentro de esas ollas tenían que sentarse a hacer estrategias para sostener sus pueblos, sus tierras, a todas esas personas que caminaban detrás de ellos, de esos líderes. Poder decir “hagamos las ollas para darle alimento a nuestras comunidades”. Pero también para poder decir: “vamos a hacer esto, este cronograma, esta metodología, hacia dónde vamos a avanzar, cómo van a ser nuestras luchas”. Desde ahí hay que darles esa mirada a esas ollas (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto de 2022).

Recoger las luchas ancestrales permite una desnaturalización de las tareas de cuidado. Esto implica el reconocimiento de que el cuidado puesto sobre los hombros de las mujeres negras hace parte del racismo estructural. Una forma de dotarlo de un sentido político es posicionar estas prácticas como una pedagogía de la resistencia, que no es responsabilidad exclusiva de ellas por un asunto de raza y género, sino que puede ser redistribuido con las personas que también hacen parte de la comunidad:

Que en esa olla se rescate mucho la ancestralidad. Para nosotros como Ubuntu es muy importante rescatar eso afro, todo eso que nos atraiesa, que hemos vivido en ese racismo estructural. Tampoco porque seamos negras tengamos que cocinar en la olla. No a todo el mundo le gusta cocina, sino más bien que sea, vea en esa pedagogía y resistencia. No que “esas negras cocinan rico, vayan y cocinen” (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto de 2022).

Como hemos observado, la actualización de prácticas étnico-comunitarias adquiere distintas formas, entre las cuales sobresale la olla, por su capacidad de responder no solo a necesidades inmediatas de hambre, sino también por su potencia articuladora. La posibilidad de resignificar esta organización social del cuidado como una práctica eminentemente política está determinada por la experiencia militante de las personas a quienes hemos entrevistado. En este sentido, estas expresiones de la acción colectiva responden a una experiencia de militancia anterior, pero además se fortalecen en la medida en que producen nuevos espacios de juntanza política.

La experiencia militante en la juntanza de la olla

En este apartado se profundiza en la experiencia militante de las personas participantes de la olla comunitaria. Para esto, se ha tenido en cuenta la conjugación de sus vivencias organizativas, con la comprensión que expresan de la realidad y el reconocimiento de las luchas ancestrales. También se considera la formación feminista comunitaria y la enunciación negra. Estos elementos generan condiciones para encontrarse y actuar conjuntamente y se establecen como un bagaje para el acceso y administración de los recursos. Además, posibilita una articulación diversa frente a las acciones propuestas, que consigue espacios de encuentro y juntanza en pro del cuidado comunitario.

Quienes se articularon alrededor de la olla han transitado unos caminos con saberes y experiencias organizativas diversas, identificadas por su carácter juvenil, territorial, de reconocimiento étnico negro y feminista. Estas experiencias son previas a la pandemia y confluyeron en un

contexto álgido, en medio de los desafíos que se configuraban en esa realidad.

Rescatamos las experiencias y saberes de Eloísa, una de las fundadoras de Ubuntu, los cuales están ancladas a otros procesos: “soy parte de Soy Porque Somos y la colectiva Mujeres sin Miedo. También, estoy en la Mesa Nacional de Mujeres y en el grupo de Sabedoras, que somos mujeres que tenemos saberes ancestrales” (Eloísa, comunicación personal, 17 de agosto 2022). Al reconocer la trayectoria de Luis, se considera su liderazgo en el barrio y en la Comuna 10 para, posteriormente, ingresar a Ubuntu⁴. Por parte de Gustavo, el trabajo ha girado alrededor de lo juvenil, con la organización Jóvenes por Cali: “una organización social, de carácter social y se puede decir que política, pero sobre todo social. Manejamos el tema deportivo y social” (Gustavo, comunicación personal, 29 de agosto 2022).

Esta experiencia militante implica la comprensión y vivencia de la realidad, en medio de las desigualdades. Además, se nutre del reconocimiento de las luchas ancestrales y la enunciación negra, feminista y comunitaria. Estos elementos serán fundamentales para actuar conjuntamente y construir repertorios de acción colectiva.

Esta mirada sobre la realidad, desde los entramados de las desigualdades en sus territorios, les permite observar: “una Colombia profunda que está allí maltratada, olvidada, golpeada, en el campo y las ciudades; porque están los suburbios, están las periferias, prácticamente olvidadas” (Eloísa, comunicación personal, 17 de agosto 2022).

De manera similar, hay un diagnóstico de la realidad, desde Buenaventura y el Pacífico colombiano, un territorio afro, que condensa las violencias del conflicto armado que lleva más de cincuenta años en Colombia. Este escenario ha configurado un racismo cultural y estructural en todos los niveles, que se evidencia en la precarización de las vidas y en la negación de los saberes ancestrales. También persiste en la distancia social e institucional entre estos territorios y otros lugares del país:

No solamente es Buenaventura que está dolorida porque no hay empleo, porque estos muelles están asesinando a nuestros jóvenes. Sino que también hay un dolor estructural hacia el Pacífico, porque hay mucho racismo. Pero ese dolor también permitió de que nos pronunciáramos, de que también los negros e indígenas tenemos derecho a mucho: a vivir en paz, a vivir con una buena alimentación, no traídas, sino respetada y de nosotros. Una educación no traída, sino respetada desde nosotros (Leyda, comunicación personal, 05 de septiembre 2022).

Hay una comprensión compartida de los dolores estructurales y de las desigualdades que se implantan. Por eso, la dimensión contextual permite situar la lectura que plantean de la realidad. Pero también permite comprender y reconocer que estos territorios tienen un cúmulo de luchas ancestrales, con la producción de apuestas para enfrentar lo que sucede. Como expone Adam Bledsoe (2015), a las poblaciones negras se les ha negado la espacialidad, y se disminuyen sus saberes y prácticas. Pero estos han buscado, de manera insistente, crear y recrear geografías y formas de existir. Así, estas resistencias se conjugan con unos sentidos y legados, y se actualizan con sus prácticas actuales:

Yo creo en el Universo, en la Pachamama, que donde estén ellas, las haría sentir mucho mejor decir que la lucha no ha parado, ha avanzado y ha valido la pena. Nos iremos y seguirán llegando más y seguirán haciendo más y con más espíritu revolucionario. Más mujeres que van a luchar por todo eso que otras ancestas han luchado. Pienso yo que hasta donde tenga fuerzas lucharé. Después de mí, que lo hagan las nietas o las sobrinas (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto 2022).

Asimismo, se reconoce el legado de las luchas de las mujeres: “Así como nuestras ancestas hicieron algo para que no fuéramos esclavizadas, otras hicieron cosas para que las mujeres pudiéramos votar hoy” (Eloísa, comunicación personal, 17 de agosto 2022). Estas luchas se convierten en acumulados de saberes y prácticas que ellas reconocen y visibilizan, especialmente a partir de su formación política.

Las mujeres de Ubuntu conjugan experiencias, vivencias y reflexiones a partir de su participación en la Escuela Política Travesías por la Paz.⁵ Esta experiencia les ha permitido resignificar sus experiencias:

La escuela es muy linda. Te enseñan mucho a defenderte, esa parte es la que más me gusta. Ahora estoy en los *artivismos* de música, con la batucada y nos toca hacer nuestro propio tambor, y tú lo personalizas y en el *artivismo* de danza y canto (Yolanda, comunicación personal, 30 de agosto 2022).

Por otro lado, con la escuela han podido participar y dinamizar espacios para vivenciar esos aprendizajes. Sobresalen los círculos de sanación, de los cuales son participantes y organizadoras: “Las mujeres que fueron al círculo de sanación son las que pudieron captar la atención y pudieron ser conscientes de lo que están viviendo y hacer su proceso de sanación con el palo de lluvia” (Nancy, comunicación personal, 21 de agosto 2022).

Lo sembrado y recogido por las mujeres en la escuela aporta en la construcción de marcos de sentido con una mirada feminista, que se articula al carácter étnico-comunitario. Se construyen visiones particulares y actualizaciones en los sentidos, los cuales inciden en sus procesos organizativos. Además, propician y asientan posiciones políticas antirracistas, feministas y comunitarias, a partir de las cuales poder actuar y reflexionar:

Hace muchos años me autorreconocí como negra. Porque creo que cuando no nos autorreconocemos, no pasa nada. Pero cuando tienes el autoconocimiento, empiezas a escudriñar todo lo que ha atravesado atrás, tu ancestralidad, tu mamá, tu abuela, las personas que también lo han vivido de otra forma. Yo pienso que, a medida que va pasando el tiempo, se va viviendo de diferentes formas y prácticas (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto 2022).

Reconocemos que la experiencia militante se enfoca desde lo común y articula prácticas sociales comunitarias, de solidaridad y cooperativismo (Draper, 2018, citado en Mogollón-Gracia, 2022b). Estas experiencias se han conjugado para construir una juntanza con la potencialidad de actuar:

Pienso que a la mayoría de Ubuntu nos han atravesado cosas. Eso hizo que nos uniéramos y desde la coherencia decir “podemos hacer y aportar más”. De pronto, por la vida de muchas personas pasaba la rutina, lo mismo de lo mismo, la zona de confort. No había dónde encontrar esa juntanza. Nosotros encontramos que cada uno teníamos algo en común e íbamos a hacer esta juntanza (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto 2022).

Por eso, podemos complementar, se establece una visión sobre la comunidad, sus implicaciones y su potencialidad:

La comunidad es lo más valioso, es lo que hace que una localidad se desarrolle, salga adelante. Si todos trabajamos en comunidad, se acabarían muchos problemas sociales que se han vuelto gigantes y que tienen soluciones pequeñísimas. Si actuamos en comunidad y nos sinceramos en comunidad, empieza a nacer el amor hacia eso (Luis, comunicación personal, 19 de agosto 2022).

Esta construcción de experiencias y saberes se han integrado dentro Ubuntu y entre los espacios de articulación organizativa. Son estas mujeres y hombres quienes se juntan para dar respuestas que permitan sostener la vida de manera comunitaria en la pandemia. Es decir, conciben el cuidado como bien común y se involucran para ser parte del cuidado comunitario (Mogollón-García, 2022a), desde sus propias experiencias, sentidos e interpretaciones.

En la articulación organizativa confluye un bagaje que permite acceder y administrar recursos con los que no todos los colectivos cuentan. Lo anterior se une al reconocimiento y legitimidad que posee el colectivo Ubuntu en la Comuna 10, por las apuestas que han realizado y han sobresalido:

Nosotras teníamos que tocar puertas, otros líderes y la gente de la comunidad. Y la comunidad siempre prestaba el agua para poder llenar la olla, para hacer el sancocho, los fríjoles. Nosotras llegábamos con todo. Pero esa conexión, aprender a conocer a todos los líderes que tenemos en la comuna. Porque son como veintidós barrios en toda la comuna, entonces tenemos líderes en todos lados, trabajando igual.

Pero como Comité afro, somos el único (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto 2022).

Sí, fue en pandemia. Pues en el tema de olla comunitaria fue en donde nos encontramos. Así nos fuimos conociendo más y así estuvimos con más confianza (Gustavo, comunicación personal, 29 de agosto 2022).

En este momento, los recursos se vuelven los medios para poder actuar en un tiempo y espacio determinados. La trayectoria y legitimidad adquiridas por su trabajo previo hace que las personas movilicen sus acumulados con que contaban y tenían disponibles (Sewell, 2006, p. 167). Con esto, se evidencia que la olla comunitaria cristaliza las experiencias militantes de los integrantes de Ubuntu y de la articulación de las colectividades. Aquí radica su importancia a nivel organizativo:

Dejó una huella muy tremenda la olla social, la olla comunitaria, el Estallido social y la pandemia. Para Ubuntu, dejaron un reto inmenso para ver qué se hace en pro de la juventud. Y de mantener viva la integración comunitaria, hacer que siga vivo (Luis, comunicación personal, 19 de agosto 2022).

Con la olla se construyen espacios de encuentro, de juntanza, de sororidad y de resistencia frente a toda esta realidad hostil que aún sigue vigente.

La olla comunitaria como propuesta organizativa para sostener la vida

Los anteriores apartados dan cuenta de que la olla comunitaria constituyó una actualización de saberes y sentidos étnico-comunitarios por parte del colectivo Afro Ubuntu durante la pandemia. A partir de la conjugación de su experiencia militante, bajo la enunciación feminista y de autorreconocimiento negro, Ubuntu decidió enfrentar el hambre y violencia de género vividas en los barrios de la Comuna 10, en Cali. Este apartado se propone indagar cómo operan dichos sentidos y saberes en la realización de la olla comunitaria, que consideramos una práctica de cuidado común de la vida.

Entre los repertorios de acción colectiva, la olla comunitaria es la propuesta que resulta del diálogo organizativo, pero también de la necesidad de acompañar. Eloísa asegura con determinación: “debíamos salir a las calles, a ayudar a las mujeres”. Durante su relato, Luis recuerda el origen: “Nancy dice: ‘pero esa problemática tan berraca, estamos hablando de hambre’. Me llaman a decirme que vamos a hacer una olla comunitaria. Yo digo: ‘¡claro, cuente conmigo!, tengo la camioneta, ¿qué hay que hacer?’. Entonces, ahí arranca (Luis, comunicación personal, 19 de agosto de 2022).

A pesar de que el hambre es una experiencia corporal, la propuesta de Ubuntu no se fundamenta en su individualización. Accionar en la olla comunitaria expresa un servicio, con el cual se socializan los cuidados:

Lo más importante de esa olla es ese servicio, y el no permitir que el que no tenía aguantara hambre. Porque la pandemia dejó sin trabajo, sin casa y tantas cosas que pasaron. Eran muchos niños, muchos ancianos, muchas embarazadas y no había trabajo. Entonces, estas ollas les permitieron a estas personas no tener hambre (Eloísa, Grupo Focal, comunicación personal, 15 de agosto de 2022).

La imbricación de sentidos ancestrales en la olla hace de esta una práctica de cuidado, puesto que se configura en el marco de una relación comunitaria para sostener la vida. En su dimensión material, solventó la situación de hambre con implicancias políticas para Ubuntu: “hicimos un trabajo de soberanía alimentaria y se trabajó sobre la importancia y el poder político que tiene la olla” (Nancy, comunicación personal, 21 de agosto de 2022). De manera que responder ante el hambre no acota los alcances de esta práctica.

En su dimensión relacional y afectiva, la olla comunitaria se configura como un lugar de encuentro, constitutivo del tejido social. La noción de servicio mencionada por Eloísa se pone en diálogo con Ana María: “la olla es uno de los sitios donde hablar, que sea un momento para abrir

su corazón, sus sentires; abrir todo eso que las atraviesa” (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto de 2022).

En efecto, realizar la olla comunitaria en pandemia permitió tejer marcos de sentido entre las personas de Ubuntu, conjugar dimensiones materiales y relacionales sobre las prácticas de cuidado, las cuales tienen incidencia corporal –responder ante el hambre– y relacionales asociadas a la afectividad subjetiva, que pudo ser alterada por violencias basadas en género, exacerbadas en el confinamiento.

La olla comunitaria se entiende como una práctica cotidiana, que propone una metodología con enfoque político del cuidado para sostener la vida común. Su expresión es contraria a la individualización de los cuidados, promovida por las medidas del confinamiento y la campaña #QuédateEnCasa.

Se propone abordar la organización de la olla comunitaria como una articulación de factores. El primero son los sentidos políticos étnicos, que se anidan en los saberes y prácticas ancestrales; el segundo es la gestión de los recursos, es decir, la puesta en marcha de los medios para la obtención de los insumos para la olla; y el tercero es el trabajo mancomunado, que articula los anteriores y transforma los alimentos en comida. Esta composición resulta en una organización comunitaria de cuidados en tiempos de pandemia.

Como se ha explorado anteriormente, la actualización de los saberes étnico-comunitarios se cristalizan en la olla comunitaria. La memoria de la bodita, la comitiva y la uramba se experimentan en la circulación y gestión de los recursos materiales. Se revivió el “poner el puño de arroz” entre las personas de la Comuna 10. Esta gestión fue asumida principalmente por las mujeres de Ubuntu: “Amigas mías iban a buscarme a mi casa a darme alimentos, donaciones. Igual a Eloísa le daban donaciones. A todas nos daban donaciones. Eloísa y yo éramos las encargadas de tocar las puertas de los negocios e ir a pedir” (Nancy, comunicación personal, 21 de agosto de 2022).

Por su parte, Ana María y Freddy buscaron apoyo en el Fruver, donde él trabaja como guardia de seguridad:

Inclusive, yo les dije que hiciéramos una carta para mandarla a la administración, para que nos colaboraran con lo que se pudiera. Yo llevé la carta y me dijeron que nos podían colaborar con plátano, cebolla, frijoles. Se fue armando ese combo (Freddy, comunicación personal, 23 de agosto de 2022).

La gestión de los recursos se fundamentó en la colaboración, las solicitudes involucraron a los centros de abastecimiento y comercio local. La disposición de sus administraciones se concibe como una sensibilización generalizada de la sociedad: “los supermercados, tiendas, Fruver, todas estas pequeñas y medianas empresas, que residen en la comuna, estuvieron de puertas abiertas para colaborar hasta donde fue posible. Eso en cuanto a la relación ciudadano común con el pequeño empresario, mediano empresario” (Luis, comunicación personal, 19 de agosto de 2022).

Las prácticas ancestrales se configuraron como parte de una organización comunitaria de cuidados en pandemia. Estos mecanismos se fueron legitimando hasta configurarse como una estrategia de articulación social, que se mantuvo en los tiempos del estallido social.

ARTICULACIÓN LOCAL Y TERRITORIAL EN LA OLLA COMUNITARIA

Las prácticas étnico-comunitarias motivadas por Ubuntu sobrepasaron los objetivos del hambre y se abrieron a la participación local en la Comuna 10. Entre los liderazgos barriales, las juventudes se articularon prontamente a la olla comunitaria. Al incorporar la práctica, su legitimidad también se expresó en la gestión de recursos:

Mucha gente vio todos estos procesos en los que estábamos y comenzamos a recibir muchas donaciones de pequeños y grandes empresarios, de la comunidad, de las Juntas de Acción Comunal. Entonces, aquí se metió mucha gente que no dejaba caer eso, tanto por el tema de la

pandemia como por el tema del paro (Gustavo, comunicación personal, 29 de agosto de 2022).

Lo que inició con una olla comunitaria para saciar el hambre se convirtió en parte de los repertorios de acción de los procesos sociales de la Comuna 10. La articulación también se manifestó en la disposición de líderes y lideresas de cada barrio: “eran los liderazgos los que se encargaban de mirar el sitio donde íbamos a hacer, con base a lo que había” (Nancy, comunicación personal, 21 de agosto de 2022). Garantizar el acceso al agua y la prendida del fogón fortalecieron la legitimidad de la organización comunitaria.

Dicha articulación fue fraguando en articulaciones más complejas y con alcances cada vez mayores, como es el caso de la propuesta de la Liberación de la Uma Kiwe (Madre Tierra) del norte del Cauca, quienes realizaron la Marcha de la Comida e hicieron llegar alimentos a la olla rodante:

Eso fue muy chévere porque fue comida de la Liberación, saber de dónde está viniendo la comida que te comes. El proceso de la Liberación para la Madre Tierra hace la Marcha de la Comida, aquí en Cali. Ese proceso de abastecer la olla comunitaria desde lo rural, y la idea, al final, era hacer unos mercados del pueblo y para el pueblo (Sofía, comunicación personal, 23 de agosto de 2022).

La organización comunitaria de la olla permitió tejer la potencialidad de distintas apuestas territoriales. La gestión de recursos fue creando una propuesta metodológica de articulación social, en la cual el trabajo mancomunado fue determinante. Este trabajo se entiende como la conjugación de los esfuerzos personales para cumplir con un interés colectivo.

La espontaneidad de la articulación del trabajo mancomunado alrededor de la olla comunitaria se refleja en la ausencia de una estructura organizativa rígida y jerárquica. A diferencia de la organización económica fabril, que se establece por la división del trabajo. No obstante, durante la preparación de la comida hubo una definición de roles. Esto invitó a valorar cada trabajo: “Para que todo funcione, debe estar todo: el que

impulsa, quién trae la olla, quién sopla, quién prende el fogón, porque lo hacíamos todo con leña o carbón, todo es importante. Aprendí a valorar el trabajo de todos y todas” (Eloísa, comunicación personal, 17 de agosto de 2022).

Los diferentes roles asumidos por la comunidad parecían perseguir un propósito similar: un plato de comida en medio del hambre; de modo que no se evidenció una disociación de esfuerzos. El engranaje de los trabajos develó una organización socioeconómica para la vida, donde la olla comunitaria expresó una práctica de cuidado común.

LA COMANDANCIA DE LAS OLLAS COMUNITARIAS Y LA ALTERACIÓN DE LA SUBALTERNIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE CUIDADOS

La presencia de la olla comunitaria en la calle implica una construcción espacial de los cuidados, que contrasta con el régimen familista en el ordenamiento capitalista y patriarcal, donde los cuidados son ejercidos por las mujeres al interior de las viviendas. Al ocupar la calle para hacer la olla comunitaria, se puso de relieve la centralidad de las prácticas de cuidado y de los trabajos de quienes las ejercen, sin los cuales los alimentos no se transforman en comida para saciar el hambre.

Aunque la olla en la calle puso de relieve las prácticas de cuidado y a las personas cuidadoras, la organización comunitaria de los cuidados no necesariamente interpela los órdenes de género, según los cuales se designa a las mujeres como cuidadoras naturales. Sin embargo, posibilita la reinterpretación de los roles de las mujeres en la olla comunitaria: de una parte, ellas se autodenominan “comandantas”, aunque los compañeros continúan reforzando la noción de “madres”.

Al reconocerse comandantas, las mujeres que llevaron la batuta de la olla comunitaria enfrentaron la subalternidad de quienes asumen los roles de cuidado y subrayaron la relevancia de este rol:

La comandanta es la que se da cuenta qué le está faltando, qué se le echó, qué no se le echó, cómo se le debe echar. Esos secretos que para el

común de la gente son estupideces, para nosotras, las que cocinamos y somos comandantas, sabemos que marca la diferencia. El resto ayudaba a picar, a organizar. Yo no hacía todo, pero yo comandaba (Nancy, comunicación personal, 21 de agosto de 2022).

Como se describió anteriormente, las técnicas culinarias en la olla comunitaria responden a los saberes ancestrales, los cuales fueron actualizados y reproducidos por las comandantas. Lejos de situarse en un orden jerárquico, el rol de la comandancia fue un ejercicio compartido: “Muchas veces Nancy tomaba la batuta o yo” (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto de 2022). Cuando las mujeres enuncian la comandancia de la olla comunitaria, proponen caminos para la valoración de las personas cuidadoras, de las prácticas y de los saberes expresados en los vínculos, los cuales configuran la organización de cuidado con un sentido comunitario.

Ante una organización capitalista y patriarcal que sitúa a los hombres como receptores de cuidados, la comandancia de las mujeres alteró la mirada de los compañeros de Ubuntu y de los jóvenes y se tradujo en una expresión de reconocimiento:

Elas jalonaron eso de una manera tan inteligente y tan desinteresada que terminó comprometiendo a los hombres. Terminó comprometiéndonos a nosotros. Porque nos mostraron que podíamos aportar y que ese aporte que estábamos dando era vital. Estoy totalmente seguro de que la habrían sacado adelante, no me cabe la menor duda, pero nos involucraron. Nos dieron un espacio en la olla y nos metieron en el cuento y nos lo creímos (Luis, comunicación personal, 19 de agosto de 2022).

De esta manera, se establece una reflexión sobre el reconocimiento del rol de las mujeres y se reconsidera el compromiso de los hombres en la vitalidad de los cuidados. Luis expresa un cuestionamiento propio sobre las designaciones de género en las prácticas de cuidado. En este sentido, la olla comunitaria se configura como una metodología para subvertir los sentidos del sistema sexo-género, que se afincan en la normalización de la división sexual de los trabajos. Bajo esta premisa, los

cuidados se entienden como una designación subalterna y feminizada, que la olla intenta problematizar.

No obstante, reconocer la vitalidad e importancia de los cuidados no se traduce en la disposición a ejercerlos. De hecho, las ollas comunitarias no continuaron luego de que algunas mujeres cesaron su comandancia a causa de afectaciones en su salud: “después de que nosotras tiramos un poco la toalla por la salud, esas ollas no se volvieron a hacer” (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto 2022). La recarga de la preparación de la comida en las comandantas configuró una desigualdad de género en la elaboración de las ollas:

A veces también Nancy y yo sentimos cargas, porque ya la apuesta estaba en que nosotras éramos las que hacíamos la olla. Independientemente, éramos las que administrábamos la olla. Teníamos que hacer 100, 200 porciones, o no sé cuántas. Luego, había que limpiar las ollas, organizar todo el espacio. Sabíamos la hora en que entrábamos, pero no sabíamos la hora en que salíamos (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto de 2022).

El disponer de la olla comunitaria en la calle puso de relieve la centralidad de las prácticas de cuidado, y la enunciación de comandantas resignificó la feminización de los roles en los cuidados, de manera que se interpeló el lugar de subalternidad. Sin embargo, el reconocimiento de las personas cuidadoras no se tradujo en el relevo por parte de los compañeros, lo cual resultó en una recarga de trabajo no remunerado para las mujeres comandantas.

DEL RECONOCIMIENTO DE LAS COMANDANTAS DE LAS OLLAS A LA MATERNIDAD AMPLIADA

Entre las propuestas para la equidad de género en la organización de los cuidados, el reconocimiento y la redistribución vienen de la mano (Rodríguez, 2015, p. 43). Sin embargo, hay puntos liminares que impiden la armonización de esta propuesta. Alrededor de la olla comunitaria, el reconocimiento de las comandantas comenzó a ser parte de los discursos

entre los compañeros, no obstante, replicó estereotipos de género que impidieron la redistribución de los roles:

Siempre creo que la mujer es más dada a la parte social, a la parte que tiene que ver con la necesidad de alimentación. La mujer se preocupa demasiado, por si el vecino comió o no comió, si el niño del frente comió o no. No porque el hombre no lo haga, pero uno es menos sensible a eso. Los hombres son dados a ser menos sensibles (Luis, comunicación personal, 19 de agosto de 2022).

Se reconoce el liderazgo de las mujeres en los procesos sociales, sin embargo, esto no implica la transformación de la recarga en las mujeres como comandantas de la olla. Por el contrario, se refuerzan los estereotipos de género: ellas son más dadas a lo social y la demasía de su preocupación por la alimentación de la vecindad, los cuales son “valores positivos asociados, con frecuencia, a la ‘moral de las mujeres’” (Molyneux, 2000, p.28). Esta moralización también fortalece el maternazgo, al nombrarlas *madres*: “Yo creo que las mujeres son más organizadas en todo sentido, entonces ellas tomaban la vocería y todo el mundo confiaba. Nosotros les decíamos mamá Ana o mamá Melba, mamá Gloria” (Gustavo, comunicación personal, 29 de agosto de 2022).

El reconocimiento de las mujeres asociado a la maternidad resulta problemático para una organización comunitaria de los cuidados, puesto que refuerza los estereotipos de género y hace que el cuidado común recaiga sobre las mujeres, ahora vinculadas a una maternidad ampliada:

¿Por qué para Nancy Castillo todo gira alrededor de una olla? Pero eso es algo que heredé. Muchas somos criadas por mi abuela, pero yo soy la única que tiene ese estilo. Yo te lo doy [el plato de comida] con todos los afectos que una mamá lo haría. Esa soy yo. Por eso me autodenomino una olla grande. No solo por mi tamaño, sino que en esa olla alcanza para todos. Alcanzó a cobijar a todos, porque está hecho con este amor (Nancy, comunicación personal, 21 de agosto de 2022).

En este relato hay una naturalización de los cuidados como un asunto de las mujeres, asociada al amor, particularmente de las madres y su bondad que alcanza para todos. Como lo sugieren Flores y Tena (2014):

Los discursos sobre la maternidad en la región latinoamericana fueron también introyectados por las propias mujeres, por lo que, cuando se trata de señalar el cuidado como fuente de desigualdad entre mujeres y hombres, se ponen en juego las diversas nociones de la maternidad, sean estas las cercanas a la ideología familista-maternalista o aquellas que conciben la maternidad basada en la emancipación, con los cuidados definidos como trabajo, alejados del binomio mujer-madre y atravesados por diferencias de clase, raza y etnia (Flores y Tena, 2014, p. 31).

Las formas en que se expresa el reconocimiento hacia las comandantas refuerzan los estereotipos de género asociados a la maternidad, lo cual, en vez de transformar las desigualdades en la vinculación de los hombres y las mujeres, refuerza que ellas son las llamadas a realizar los cuidados de un carácter comunitario, como una expresión de la maternidad ampliada.

EL AUTOCUIDADO COMO CATALIZADOR DE LA REDISTRIBUCIÓN DE LOS CUIDADOS

La experiencia militante feminista y comunitaria de las mujeres de Ubuntu les permite reflexionar frente a la recarga de los cuidados en la olla comunitaria. Ante esto, sopesan su propio comportamiento frente a la ausencia del autocuidado, en el cual identifican la enseñanza maternal de la entrega:

Simplemente había que dar. Y eso no lo hice solo yo, lo hicimos todas las que estuvimos allí: antepusimos nuestro bienestar. Eso lo hacían nuestras antepasadas, su bienestar no importaba, importaba el bienestar de los demás. Mi mamá decía “donde comen uno, comen cien” (Eloísa, comunicación personal, 17 de agosto 2022).

Eloísa relata la importancia del dar, incluso si eso representaba la entrega del bienestar propio, lo cual coincide con el relato de Ana María, cuando manifiesta que se sabía la hora de entrada, pero no la de salida, lo que provocó afectaciones en su salud. Esto expresa que una de las consecuencias de la reproducción de los estereotipos de género en la olla comunitaria es la afectación de los cuerpos de las mujeres.

Adicionalmente, las mujeres de Ubuntu reconocen que esta entrega desinteresada y prácticamente absoluta son aprendizajes en la crianza. De esta manera, ellas evidencian que los saberes ancestrales también cargan con los estereotipos de género. Así, la performatividad del género propuesta por Butler cobra sentido, en cuanto es

la práctica reiterativa y referencial, mediante la cual el discurso produce los efectos que nombra. Lo que las normas reguladoras del “sexo” obran de una manera performativa para constituir la materialidad de los cuerpos y, más específicamente, para materializar el sexo del cuerpo, para materializar la diferencia sexual en aras de consolidar el imperativo heterosexual (Butler, 2002, p. 18).

En este sentido, la enseñanza y apropiación de los saberes de las madres y abuelas se insertan en las construcciones relacionales de las mujeres comandantas. Estas replican una materialización del género, que corresponde con la mirada heterosexual, la cual soporta la división sexual de los trabajos en la olla comunitaria. Aquí hay un nudo problemático, porque si bien los cuidados pasan a ocupar las calles, y se reconoce su vitalidad en la organización social, esto no conduce a la interpelación de los discursos y performatividades asociadas a la distribución sexual. Por tanto, las desigualdades en las cargas de los cuidados sobre las mujeres no están en cuestionamiento.

Ante ello, hay una propuesta feminista que se viene gestando: el autocuidado y el cuidado colectivo de las mujeres como arma política, que transforme la entrega total de los afectos y las energías hacia otros:

Parte fundamental en este nuevo cambio tiene que ser el autocuidado. No solo individualmente, sino colectivamente. Muchas nos olvidamos, pasó en la pandemia, darles a esas ollas, pero también es cuidando de nosotras. Ser responsables. Porque a veces somos irresponsables de nosotras mismas (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto 2022).

Ana María menciona que la irresponsabilidad con su propio cuidado acarreó consecuencias sobre su salud y bienestar, el cual se sacrificó a favor de la población empobrecida y con hambre de la Comuna 10. Esto

demuestra que la crisis asociada a la pandemia fue respondida y sostenida por las mujeres, quienes comandaron y actuaron alrededor de las ollas comunitarias, y las consecuencias de salud recayeron sobre sus cuerpos.

Con la propuesta sobre el autocuidado, se pone en tensión los tiempos que ellas destinan al cuidado de los otros. Al darse un lugar propio, la entrega deja de ser total e implica que los receptores de cuidados también se ocupen de sí mismos. De esta manera, el autocuidado precisa extenderse como una práctica cotidiana en la vida, que disminuya la exclusividad de la responsabilidad de las mujeres frente al cuidado e involucre a los otros al cuidado de sí.

Es importante marcar una distinción de la propuesta del autocuidado con la individualización de los cuidados, difundida institucionalmente durante la pandemia. Si bien el autocuidado se piensa como personal, este también precisa de la vinculación colectiva a cuidar. De este modo, la propuesta de la organización comunitaria de los cuidados involucra a los hombres a partir de la promoción de la importancia y vitalidad de los cuidados.

Aprendizajes y proyecciones de la olla para la organización comunitaria de los cuidados

La actualización de prácticas étnico-comunitarias, en particular de la olla, se establece no solo como una posibilidad de solucionar el hambre en el contexto de la crisis por el COVID-19, sino que consolida distintos aprendizajes sobre la organización social. En este sentido, las prácticas de cuidado comunitario desplegadas a partir de la pandemia han consolidado un aprendizaje para futuras articulaciones sociales e institucionales, que se extienden hacia otros momentos y territorios.

Las distintas experiencias de ollas comunitarias realizadas durante la pandemia se extendieron orgánicamente hacia la articulación en el estallido social colombiano del año 2021. La olla desplegó distintos aprendizajes sobre la experiencia organizativa: la gestión de recursos materiales y humanos, el mapeo de necesidades de la Comuna 10, el reconocimiento de la eficacia del trabajo mancomunado, la importancia de las prácticas de cuidado para la movilización social, entre otros.

En este sentido, el aprendizaje de la pandemia fue fundamental para el estallido social, tanto por su carácter develador de la profunda precarización de la vida en Colombia como por la enseñanza en la organización, para responder a la crisis y resistir políticamente al despojo:

Viene el estallido social, había una situación de pandemia que había aterrizado a un poco de gente, en virtud de lo que verdaderamente tenía, las oportunidades de vida y viene esto. Aquí ya se había integrado mucha gente a partir de la olla. Cuando se habla del estallido social, ya se había empezado alguna vaina. Todos teníamos al interior una pesadez social de discriminación impresionante. Ya nos habíamos integrado a muchos espacios, esto ayudó a que el estallido social tuviera el alcance que tuvo (Luis, comunicación personal, 19 de agosto de 2022).

En este sentido, el aprendizaje de la olla en pandemia fue fundamental, tanto para el sostenimiento de la lucha callejera como en su faceta de espacio de articulación política multiforme. Los distintos puntos de resistencia en Cali tuvieron su propia olla, que alimentó a los manifestantes y donde, una vez más, las comandantas fueron reconocidas por la importancia del cuidado para el sostenimiento de la lucha:

En el estallido social eso fue muy evidente, lo primero que se hizo en los puntos de resistencia fue una olla, antes del punto de salud. Todos los puntos tenían su olla, en torno a eso. Ya sabían quién era la mamita, la cuidaban, la llevaban. Me dijo un muchacho —que me pareció muy impactante— que nunca en su vida había comido tan bien como en el estallido, porque les estaban garantizando desayuno, almuerzo y comida (Sofía, comunicación personal, 23 de agosto de 2022).

Entonces, la olla comunitaria potenciada en pandemia encuentra un correlato en el estallido social. Los aprendizajes organizativos y los procesos de politización experimentados alrededor de la olla permiten que se reconozca el sentido de esta como articuladora de luchas y punto fundamental para sostener la vida, en el reclamo por una existencia digna para todos y todas.

TEJIDOS COMUNITARIOS POSIBILITADOS POR LA OLLA

Como se ha mencionado, la olla sobrepasa la respuesta al hambre para constituirse como una metodología de organización comunitaria. En la medida en que configura un espacio de encuentro, facilita la oportunidad para la reconstrucción del tejido social, que ha sido históricamente destruido por el conflicto político y armado, y por la precarización de la vida. La olla comunitaria promueve el cuidado como una práctica política que metodológicamente recompone los tejidos comunitarios. En el caso de la experiencia de Ubuntu, la realización de la olla en pandemia permitió su proliferación y el nacimiento de otros procesos organizativos alrededor de ella:

Hombres y mujeres, jóvenes que vienen impulsando ollas. Me di cuenta de que ya no están solo en la comuna, que están yendo hacia otras comunas. Están sumando más jóvenes alrededor de la olla, en su mayoría jóvenes que están creando. Están saliendo grupos de *hip hop*, de *rock*, de baile. Entonces, están exteriorizando lo de la olla y ellos están integrando alrededor de la juventud para crear arte y eso es importantísimo. Nosotros consideramos que, de alguna manera, se aportó de manera indirecta e inconsciente, se aportó eso para pellizcar algunos de los jóvenes de la comuna, que los llevó a hacer esta situación (Luis, comunicación personal, 19 de agosto de 2022).

En la misma línea de la recomposición del tejido social, las distintas prácticas que se despliegan alrededor de la olla subrayan que los cuidados implican relaciones de interdependencia (Molinier, 2016). La propuesta de la olla es devolverles a las prácticas de cuidados un carácter interrelacional, además de invitar a caminos de transformación en las

relaciones de poder de género, donde es fundamental la redistribución de los cuidados y el trabajo mancomunado de todos y todas:

De esa manera, muchos podemos hacer esa pedagogía política. Así se está haciendo, está la trayectoria, esto se está haciendo así, tú puedes involucrarte desde eso. También esa olla tiene que ser de respeto, una olla de igualdad, donde esa juntanza sea repartida entre todos. Uno no solamente va a comer y que otros cocinen, sino que cada uno va poniendo ese granito. Tenemos que sentir que, si vamos a hacer una olla, es tan importante el que pica como el que menea, el que recoge, el que lava las ollas (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto de 2022).

La olla comunitaria trae consigo una memoria, que se anida en las prácticas étnico-comunitarias, con las cuales se pueden encontrar alternativas y caminos para establecer dinámicas colectivas y de respuestas comunitarias ante escenarios de crisis y adversidades, donde la vida misma está en riesgo. El encuentro alrededor de la olla permite reconocer las problemáticas de las otras personas, comprender que muchas no corresponden a determinaciones individuales, sino a configuraciones que se tejen de manera estructural, como el hambre, la pobreza, la desigualdad de género. Así como la olla sobrepasa la solución al hambre, la iniciativa de Ubuntu sobrepasó las esperanzas sobre la organización social:

El objetivo rebasó las expectativas y empezó a crearse integración, involucrar a más gente y muchos verlo como una oportunidad para ayudar también. Despertar sentimientos de hermandad y solidaridad en la gente. Eso fue algo fortuito, se fue dando solito, porque no hubo una planificación (Luis, comunicación personal, 19 de agosto 2022).

Como lo menciona Luis, los alcances de las ollas no fueron planeados, el encuentro e integración es algo que surgió en la práctica misma. La conjugación de los cuidados para la preparación de los alimentos, con una apuesta política comunitaria, resultó en la metodología para reconstruir el tejido social, alterado por un contexto de crisis sanitaria global. En esta oportunidad del encuentro es donde se cristaliza otra potencialidad de la metodología de la olla comunitaria, como lo menciona Luis:

Eso fue muy enriquecedor porque uno madura en esa cosa, ve la vida desde otra óptica. Se siente el calor humano, lo importante de hacer las cosas en colectivo y trabajar en equipo. Escuchar fue vital, porque había varias posiciones, pero nos dimos la oportunidad de escucharnos (Luis, comunicación personal, 19 de agosto 2022).

PROYECCIONES DE LA OLLA

La experiencia desarrollada por el Comité Afro Ubuntu y las organizaciones amigas en torno a la olla comunitaria en pandemia devino en diversas nuevas experiencias para los participantes. Se desplegaron distintos aprendizajes para la vida organizativa, pero también para emprendimientos, nuevas apuestas colectivas e individuales, incluso para procesos de autorreconocimiento político.

La importancia de la olla comunitaria radica en su potencial político, en ser una expresión del poder comunitario para responder a las desigualdades de clase, género y raza. En este mismo sentido, posibilitó una apertura a la democratización de las prácticas de cuidado en sus dimensiones materiales y subjetivas. La olla comunitaria se establece como una experiencia política, una expresión del poder comunitario para responder a las desigualdades e invita a que otras personas puedan participar de ella para democratizar los cuidados, indistintamente del sexo, género, edad y lugar de procedencia:

Pienso que hay que hacer esa pedagogía, desde ese sentir. Que cualquiera puede hacer una olla: los blancos, los indios, los mestizos, los mulatos. Pueden hacer una olla las personas con discapacidad, pueden resistir desde la discapacidad haciendo una olla, para poder resistir por sus derechos. Decir “vamos a hacer esta olla, y vamos a estar todo el día acá, plantados, para que no se nos sigan vulnerando nuestros derechos”. Los jóvenes pueden hacer una olla también, reunirse y decir “vamos a resistir desde esta olla, vamos a empezar a hacer una pedagogía”. La olla también es política (Ana María, comunicación personal, 22 de agosto de 2022).

La olla comunitaria es una metodología de articulación comunitaria que potencia la organización social. Los aprendizajes en su realización

durante la pandemia posibilitan nuevos espacios de organización comunitaria y amplificación de espacios de cuidado colectivo. En este sentido, la olla comunitaria es una pieza clave en un proceso de redistribución de los cuidados, ya que facilita una metodología para replicar un espacio organizativo que da soluciones concretas a la precarización de la vida y que también es un lugar de imaginación política para la reconstrucción del tejido social.

Conclusiones

Esta investigación ha abordado la experiencia del Comité Afro Ubuntu en el sostenimiento de la vida en tiempos de pandemia. En particular, hemos centrado el análisis en la olla comunitaria como ejercicio que aglutina diversas prácticas ancestrales —como la bodita, la uramba, el comadreo, la sazón, etc.— y que también ha posibilitado el desarrollo de otras apuestas políticas organizativas en contextos de crisis.

Las ollas comunitarias expresan una práctica milenaria, ancestral, que se origina en los saberes de las comunidades étnicas. Hemos podido abordarlas a partir de la experiencia de la identidad negra, procedente del Pacífico colombiano, que es desde donde se sitúan las personas de Ubuntu que hemos entrevistado. Sin embargo, estos saberes también son compartidos con poblaciones indígenas y campesinas, y parte de su potencial radica en la transversalidad de esta apuesta para la defensa de la vida. Así, estas prácticas ancestrales establecen distintos sentidos sobre los cuidados, que se constituyeron como una forma de acción comunitaria extensa en tiempos de pandemia.

Además, hemos observado de qué manera la experiencia militante feminista de las mujeres de Ubuntu les permite realizar una doble lectura sobre las prácticas de cuidado. Por una parte, reconocen la procedencia de estos saberes—y su transmisión a través de las mujeres, en la crianza— y los exaltan por su vitalidad. Por otra parte, cuestionan la feminización y privatización de los cuidados. Frente a esto, proponen el autocuidado y

el cuidado colectivo como rutas políticas para la transformación de desigualdades de género.

La realización de la olla configuró una organización comunitaria de los cuidados, que se compone por tres factores: 1) los sentidos políticos étnicos anidados en las prácticas ancestrales, 2) la gestión de los recursos y 3) el trabajo mancomunado, que articula los anteriores y transforma los alimentos en comida.

Gracias a esta organización del cuidado, la interrupción de la vida a causa de la pandemia pudo ser abordada con gran fuerza imaginativa, desde las necesidades inmediatas, pero también propició un escenario para provocar transformaciones profundas. Este proceso dotó a las prácticas de cuidados de una potencia para reconocer y reivindicar la dignidad de las personas, y promover su capacidad de agencia, interpelando los órdenes capitalistas, patriarcales y racistas de los cuidados. En esta línea, convergemos en que:

Reconocer los saberes y recursos endógenos con los cuales estas comunidades han afrontado su sufrimiento, y articular una dosis de incertidumbre a nuestras propias prácticas, son elementos no solo de un cuidado más creativo, sino de un cuidado que se ocupa de la dignidad de las personas, en la medida en que reconoce su sufrimiento, pero también su capacidad de agencia y su lugar activo en los procesos de recuperación de la vida cotidiana interrumpida (Arias-López, 2015, p. 243).

Los mecanismos de organicidad de la olla comunitaria se legitimaron en la ciudad, hasta configurarse como una estrategia de articulación, que se mantuvo en los tiempos del estallido social. Además, la organización comunitaria de la olla potenció el despliegue de distintas apuestas territoriales y articuló procesos y liderazgos locales de la Comuna 10. A su vez, estas mismas organizaciones se vincularon, por ejemplo, con la Marcha de la Comida, dinamizada por la Liberación de la Uma Kiwe (Madre Tierra), en el norte del Cauca.

La espontaneidad de la articulación del trabajo mancomunado alrededor de la olla comunitaria se reflejó en la ausencia de una estructura

organizativa jerárquica. Más bien, todas las personas participantes adoptaron las dinámicas de trabajo y aportaron desde diferentes roles, lo que les permitió recoger aprendizajes para realizar la olla de manera autónoma en otros espacios.

Para Ubuntu, accionar en la olla comunitaria expresó un servicio, con el cual se socializan y democratizan los cuidados. Esta respuesta se aleja del tratamiento gubernamental de la pandemia, que individualizó la responsabilidad respecto de la vida y privatizó las formas de hacer frente al contagio, al hambre y a la enfermedad. Al imbricarse con los sentidos ancestrales, la olla se entiende como una práctica cotidiana, que propone una metodología con enfoque político del cuidado para sostener la vida común.

Movilizar la olla comunitaria por los barrios de la Comuna 10 expresó un fortalecimiento de los saberes y prácticas étnico-comunitarias. Además, la olla develó que cuando los saberes étnicos se actualizan, la vida puede ser sostenida. Esto ha permitido establecer una pedagogía, al enseñar desde el ejemplo y la práctica a otras comunidades y generaciones que la realización de la olla es una apuesta eficaz para la organización social.

Disponer la olla comunitaria en la calle puso de relieve la centralidad de las prácticas de cuidado y la enunciación de *comandantas* resignificó la feminización de los roles en los cuidados, de manera que se interpeló el lugar de subalternidad en el cual se sitúan. Sin embargo, el reconocimiento de las personas cuidadoras no se tradujo en el relevo por parte de los compañeros, por el contrario, se volcó a la reproducción de los “valores positivos asociados, con frecuencia, a la ‘moral de las mujeres’” (Molyneux, 2000, p. 53).

De esta manera, se fortalecieron los sentidos de género en torno al cuidado y se estableció este trabajo como un referente de la maternidad ampliada, lo que significó una recarga de trabajo para las mujeres comandantas. Sin embargo, el mismo proceso de formación política feminista permitió que se cuestionara esta naturalización. En esta línea,

la olla también mostró que, cuando la organización de los cuidados es privada, son las mujeres empobrecidas y racializadas quienes continúan sosteniendo la vida de los otros. Esto ha provocado desigualdades y afectaciones sobre sus propios cuerpos, que resiente la fuerza misma de la organización.

Como estrategia de democratización, la olla comunitaria apuesta por una resignificación de las labores de cuidado, que no las restringe a su feminización para el sostén de la vida, a costa de la precarización de las mujeres. Por el contrario, fomenta una organización social del cuidado que reconozca los saberes ancestrales de las mujeres, pero que también posibilite una redistribución del trabajo de cuidado.

En este sentido, la olla comunitaria se establece como una metodología que confronta el ordenamiento privatizador de los vínculos y propone situar la solidaridad y el mutualismo como ejes fundamentales de la organización para sostener la vida. Estas prácticas sociales no pueden llevarse a cabo sin la redistribución de los trabajos de cuidado y requieren de una convicción sobre la importancia de la reconstrucción de los tejidos sociales a través del cuidado comunitario.

Recomendaciones

Fomentar el reconocimiento de las prácticas de cuidado étnico-comunitarias. A partir de la experiencia de la pandemia, fue posible observar que la actualización de prácticas étnico-comunitarias facilitó la organización de la olla y las distintas actividades vinculadas a ella. El acumulado de saberes y prácticas de los pueblos afrodescendientes fue imprescindible para gestionar los requerimientos de la olla y para darle continuidad a procesos de sostenimiento de la vida en otras instancias organizativas. Por tanto, es fundamental reconocer las prácticas de cuidado comunitarias como alternativas efectivas para sostener la vida en un contexto de crisis sanitaria y económica.

Los cuidados pueden ser comprendidos desde una perspectiva multidimensional y situada. Las prácticas de cuidado comunitarias deben comprenderse desde una realidad situada. Esto contribuye a consolidar un enfoque étnico y territorial, lo cual, por un lado, aportará a construir un análisis de diagnóstico interseccional para identificar y reconocer las opresiones estructurales, las desigualdades y requerimientos; y por otro lado, permitirá tener los marcos de sentidos necesarios para comprender las relaciones y prácticas respecto a lo que se entiende por cuidado. Es necesario pensar en los cuidados en plural, para recoger y reconocer la diversidad de prácticas y sentidos a su alrededor.

Reconocer los aprendizajes de la experiencia organizativa en pandemia. La gestión de la olla comunitaria en la pandemia dejó distintos aprendizajes para la organización social de los cuidados y el reconocimiento de las personas que participaron de ella. Esto favorece la redistribución del trabajo de cuidados. Si bien el ejercicio de las mujeres y su reconocimiento como comandantas implica un reforzamiento de los roles de género, la problematización de estos permite instalar espacios de democratización de los cuidados. Resignificar y revalorizar las prácticas de cuidado permite ampliar la responsabilidad a todos aquellos que participan del sostenimiento de la vida.

Articulación con la institucionalidad y otras organizaciones no gubernamentales, desde un enfoque territorial. Se requiere la construcción de apuestas institucionales en torno al cuidado, con un carácter territorial o regional, que recoja los puntos en común y también las apuestas comunitarias que se han desarrollado sobre los cuidados. Esto fomentará su fortalecimiento y la vinculación entre ellos para realizar focalizaciones y acompañamientos más pertinentes y acordes. Con este fin, se plantea construir y consolidar alianzas institucionales, organizativas y privadas, es decir, multisectoriales, que asignen recursos para llevar a cabo estas iniciativas.

Implementar una pedagogía con enfoque de género sobre las prácticas de cuidado. Si bien las actividades de cuidado desarrolladas en torno a la olla generan un reconocimiento del trabajo de las mujeres, también

reproducen roles de género. Por esto, es fundamental contar con una pedagogía que desnaturalice las labores de cuidado y que problematice la reproducción de roles y estereotipos de género. Esto fomenta la democratización del cuidado y su apertura a otros espacios.

Bibliografía

Abers, Rebecca; Kunrath-Silva, Marcelo y Tatagiba, Luciana (2018). Movimientos sociales e políticas públicas: repensando actores e oportunidades políticas. *Lua Nova*, 105(1), 14-48.

Acero, Oscar (2017). *Aguasnegras y re-existencias: comunidades afropacíficas en el Distrito de Aguablanca-Cali en contextos de desplazamiento forzado* [Tesis de Maestría]. FLACSO-Argentina.

Acuña-Murillo, Ivonne (2010). “Lo personal es político” de lo privado a lo público. *Intersticios*, 15(32), 91-109.

Alfaro, Laura; Contreras, Karla; Hernández, Eduardo; Macías, Lidia y Rualcaba, Norma (2022). ¿Qué motivó a las mujeres a marchar en el 8M? Análisis desde la teoría de marcos de acción colectiva. *La Ventana*, (55), 246-277.

Arango, Luz Gabriela (2011). El trabajo de cuidado: ¿servidumbre, profesión o ingeniería emocional? En Arango, Luz Gabriela y Molinier, Pascale (comps.), *El trabajo y la ética del cuidado* (pp. 91-109). Bogotá: La Carreta Editores/Universidad Nacional de Colombia.

Arias-López, Beatriz (2015). Vida cotidiana y conflicto armado en Colombia: los aportes de la experiencia campesina para un cuidado creativo. *Aquichan* 15 (2), 239-252.

Batthyány, Karina y Sánchez, Agustina Sol (2020). *Profundización de las brechas de desigualdad por razones de género*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.

Bledsoe, Adam (2015). The negation and reassertion of black geographies in Brazil. *ACME: An International Journal for Critical Geographies* 14 (1), 324-343.

Butler, Judith (2002). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"*. Buenos Aires: Paidós.

Carrasco Bengoa, Cristina. (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 31, núm. 1, p. 39-56.

Carrasco, Cristina y Tello, Eric (2013). Apuntes para una vida sostenible. En *Marcha Mundial de las Mujeres y Xarxa de Consum Solidari, Tejiendo alianzas para una vida sostenible. Consumo crítico, feminismo y soberanía alimentaria* (pp. 11-44). Barcelona.

Cefaï, Daniel (2011). Diez propuestas para el estudio de las movilizaciones colectivas. De la experiencia al compromiso. *Revista de Sociología*, (26), 137-166.

Centro de Inteligencia Económica y Competitividad [CIEC] (12 de agosto de 2020). Mercado laboral en Cali, segundo trimestre del 2020. <https://www.cali.gov.co/desarrolloeconomico/loader.php?Servicio=Tools2&Tipo=descargas&Funcion=descargar&idFile=47020>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2020). Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Mayo-junio 2020. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_mayo_jul20.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2021). Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Diciembre 2020. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_bol_empleo_dic_20.pdf

Draper, Susana (2018). Tejer cuidados a micro y macro escala entre lo público y lo común En Cristina Vega, Raquel Martínez-Buján y Paredes, Myriam (comps.) *Experiencias y vínculos cooperativos en el sostenimiento de la vida en América Latina y el sur de Europa* (pp. 189-208). Madrid: Traficantes de Sueños.

Federici, Silvia (2010). *Calibán y la Bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Federici, Silvia (2020). *Reencantar el mundo. El feminismo y la política de los comunes*. Madrid: Traficante de sueños.

Fraser, Nancy (2013). ¿Triple Movimiento? Entender la política de la crisis a la luz de Polanyi. *New Left Review*, (81), 125-139.

Fraser, Nancy (2015). *Fortunas del feminismo. Del capitalismo gestionado por el Estado a la crisis neoliberal*. Quito: Traficantes de sueños.

Gobernación Valle del Cauca (2022). Boletín semanal covid - Valle del Cauca. Semana octubre 5 al 11 de 2022. <https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=viewpdf&id=64655>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2021). Un año de pandemia: impacto socioeconómico de la COVID-19 en Colombia. <https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/-sabias-que-/un-ano-de-pandemia--impacto-socioeconomico-de-la-covid-19-en-col.html>

Mannarelli, María Emma (2004). Sobre la historia de lo público y lo privado en el Perú desde una perspectiva feminista. *Revista Iberoamericana*, 70(206), 141-156.

Mogollón-García, Paula Andrea (2022a). *Trabajo de cuidado en Colombia. Una mirada de las Madres Comunitarias de SINTRACIHOBI* [Tesis de Maestría]. FLACSO-Ecuador.

Mogollón-García, Paula Andrea (2022b). A cuidar para avanzar. Cali: Prácticas de cuidados en los repertorios de acción colectiva de las mujeres-organizadas durante el Paro Nacional del 2021 en la Cali-resistencia. Cali: Soidaridad Práctica/Corporación para el Desarrollo Regional/Vivir en Paz desde la co-insiración comunitaria.

Molinier, Pascale (2016). Subjetividad y materialidad del cuidado: ética, trabajo y proyecto político. *Papeles del CEIC*, (1), 1-14.

Molyneux, Maxine (2000). Género y ciudadanía en América Latina: cuestiones históricas y contemporáneas. En *Women's Movements in International Perspective: Latin America and Beyond* (pp. 3-66). Nueva York: Palgrave.

Moreno, Vicenta y Debaye, Mornan (2015). ¿Y el derecho a la ciudad? Aproximaciones al racismo, la dominación patriarcal y las estrategias feministas de resistencia en Cali, Colombia. *Revista CS*, (16), 87-108.

Offe, Claus (1992). Los nuevos movimientos sociales cuestionan los límites de la política institucional. En *Partidos políticos y nuevos movimientos sociales* (pp. 163-244). Madrid: Sistemas.

Organización Panamericana de Salud [OMS] (2020). La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

Pardo, Luis (20 de abril de 2020). Coronavirus. Por qué tantos colombianos han colgado trapos rojos en sus casas en medio de la cuarentena por la pandemia. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52349231>

Restrepo, Eduardo & Rojas, Axel (coord.) (2004). *Conflicto e (in)visibilidad: retos de los estudios de la gente negra en Colombia*. Popayán, Colombia: Editorial Universidad del Cauca.

Rodríguez, Corina (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad*, (256), 30-44.

Sanchís, Norma (2020). *El cuidado comunitario en tiempos de pandemia... y más allá*. Buenos Aires: Asociación Lola Mora/Red de Género y Comercio.

Sewell, William (2006). Una teoría de estructura: dualidad, agencia y transformación. *Revista Arxius*, 14(6), 145-176.

Vega, Cristina; Martínez-Buján, Raquel y Paredes, Myriam (eds.) (2018). Introducción. En *Experiencias y vínculos cooperativos en el sostenimiento de la vida en América Latina y el sur de Europa* (pp. 15-50). Madrid: Traficantes de Sueños.

Vega-Solís, Cristina (2019). Reproducción social y cuidados en la reinención de lo común. Aportes conceptuales y analíticos desde los feminismos. *Estudios Sociales*, 1(70), 49-63.

Viveros, Mara (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista* 52, 1-17.

Notas

- 1 Con la noción de sentido común en el cuidado, nos referimos a la potencialidad que tienen las comunidades para definir lo que es cuidar, qué se reconoce como cuidado. En concordancia con el trabajo de ONU Mujeres, lo vinculamos a Reconocer, es decir hacer visible y revalorizar el trabajo de cuidado, en su importancia para el bienestar de las sociedades y en su función económica, pero también como las tareas de reproducción de los hogares; y con la Redistribución, que plantea la distribución de manera más justa y equilibrada del trabajo de cuidados no remunerado y las responsabilidades domésticas.
- 2 La experiencia militante hace referencia al relato de vida de las mujeres, que vincula el tiempo y aprendizajes durante procesos de politización social, los cuales no necesariamente conducen a la construcción de figuras de liderazgo, sino de tejido social alrededor de causas colectivas. Sin embargo, dada la versatilidad de estas experiencias, también han dado lugar a procesos de liderazgo social, con respaldo de colectivos y organizaciones.
- 3 Esta experiencia militante, sumada a las reflexiones entre compañeras y compañeros de Ubuntu, se relacionan con las dimensiones de Representación y Reconocimiento, en tanto que transformación cultural, en la perspectiva propuesta por ONU Mujeres. Esta es una experiencia valiosa, en tanto integra la participación de hombres en la organización comunitaria de los cuidados y propicia otras conversaciones a nivel organizativo, por lo tanto, contribuye a la Redistribución de las tareas de cuidado.
- 4 Notas de campo.
- 5 La Escuela Política Feminista Travesías por la Paz responde a una propuesta de educación popular con enfoque feminista-comunitario. Su implementación es coordinada por la Corporación para el Desarrollo Regional, mediante el proyecto “Vivir en Paz: Co-inspiración comunitaria”.

Sobre las autoras

Amanda Hernández Pérez. Científica social mexicana. Es profesora investigadora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). Recibió el Premio de Investigación Doctoral “Historia de las Mujeres”, del Gobierno de Asturias en España (2011). Obtuvo una beca CONACYT en 2011 para realizar un posdoctorado en la London School of Economics and Political Science bajo la asesoría de la Dra. Sylvia Chant. Pertenece a la Red de Cooperación Iberoamericana para la Democratización Familiar y Comunitaria (REDIFAC) y la Federación de Mexicanas Universitarias A.C. (FEMU). Ha realizado estancias de investigación en la Universidad de California en San Diego (UCSD), en la Universidad de Alcalá de Henares y en la Universidad Carlos III en España. Ha publicado varios libros, capítulos de libro y artículos en revistas nacionales e internacionales. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (nivel I) en México.

Inés Pérez. Historiadora feminista. Es doctora en Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Quilmes, Argentina, y tiene un posdoctorado en Sociología en la Universidad de Lovaina, Bélgica. Es profesora de la Universidad Nacional de Mar del Plata y es investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), ambas en Argentina. Es autora del libro *El hogar tecnificado. Familias, género y vida cotidiana (1940-1970)* y coautora de los libros *Género e consumo: representações midiáticas de práticas de consumo no espaço doméstico (Argentina e Brasil no século XX)* y *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX*. Actualmente, está a cargo de una investigación titulada “Género, dinero y afecto: modos de distribución y retribución del trabajo y los cuidados en el ámbito doméstico” que forma parte del Grupo de estudios sobre Familia, Género y Subjetividades.

Débora Garazi. Profesora y licenciada en Historia por la Universidad Nacional de Mar del Plata y doctora en Ciencias Sociales y Humanas por la Universidad Nacional de Quilmes. Investigadora asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con lugar de trabajo en el Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Quilmes. Se desempeña como docente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y en diversos seminarios en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Sus temas de investigación están vinculados al trabajo en el sector de servicios personales, el trabajo femenino, el trabajo doméstico remunerado y a la historia de las y los trabajadores desde una perspectiva de género en la segunda mitad del siglo XX. Además de capítulos de libros y artículos publicados en revistas académicas nacionales e internacionales, es autora de *El revés de las vacaciones: hotelería, trabajo y género. Mar del Plata, segunda mitad del Siglo XX* (2020), editado por la UNQ, y coautora de *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX* (2018) junto con Inés Pérez y Romina Cutuli, publicado por Eudem.

Daniela Gómez Delgado. Politóloga. Magíster en Sociología de la FLACSO-Ecuador. Trabaja en el acompañamiento a comunidades víctimas del conflicto armado colombiano y a población migrante. Sus intereses de investigación se centran en la construcción de paz y desarrollo territorial, profundizando en el rol y apuestas de actores e instituciones, en contextos de múltiples violencias, desde un enfoque relacional. Asimismo, desarrolla procesos de intervención desde una mirada crítica y relacional. Lo anterior aterrizado en la región Pacífica colombiana.

Daniela Osorio-Cabrera. Feminista, docente e investigadora. Doctora en Psicología Social por la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB). Magíster en Investigación en Psicología Social por la UAB. Licenciada en Psicología por la Universidad de la República Uruguay (UDELAR). Profesora Adjunta en la Facultad de Psicología de la UDELAR. Sus líneas de investigación abordan el diálogo entre la economía social y solidaria, las economías feministas desde la psicología social comunitaria, profundizando en el abordaje de las metodologías feministas de investigación.

Ha publicado varios artículos, capítulos de libro y coordinado publicaciones. Entre sus últimas publicaciones se destacan en revistas arbitradas: Consideraciones ético-político-afectivas en investigaciones feministas: articulaciones situadas entre academia y activismo (2021, *Empiria. Revista de metodología de Ciencias Sociales*, [50], 43-66), junto a Itziar Gandarias y Karina Fulladosa; el capítulo de libro “Habitar el ‘entre’. Formas de lo político y producción de lo común en entramados agroecológicos y de vivienda cooperativa. Miradas feministas desde el sur global” (2022), junto a Gabriela Veras Iglesias (en Di Masso, M.; Rivera, M. y Ezquerro, S. [eds.], *Comunes Reproductivos. Cercamientos y descercamientos contemporáneos en los cuidados y la agroecología* [172-192]. Madrid: Catarata). Integrante de la Colectiva Feminista Desmadre.

Gabriela Veras Iglesias. Licenciada en Ciencias Sociales por la Universidad de San Pablo (USP). Finalizando maestría en Ciencias Humanas, opción Estudios Latinoamericanos de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FCHE-UDELAR). Docente del Área Estudios Cooperativos y Economía Solidaria de la Universidad de la República de Uruguay (UDELAR), donde integra el núcleo “Feminismos y Economía Social y Solidaria”. Integrante del GT-CLACSO “Cuerpos, Territorios y Feminismos”. En la actualidad, trabaja las siguientes líneas: Intersección entre economía social y solidaria y la economía feminista, en particular la propuesta de la sostenibilidad de la vida; estudios feministas, economía solidaria y producción de lo común; y cuidados y maternidades desde la perspectiva feminista. Integra al Colectivo de maternidades feministas Desmadre.

Geraldi Leudo Zárate. Es psicóloga, candidata a doctora en psicología por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV), Chile; becaria de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID); graduada honorífica del magíster en Psicología Comunitaria por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), Colombia. Ha sido docente de diferentes diplomaturas del Ministerio del Interior de Colombia. Actualmente es docente investigadora del grupo “Subjetividades y Sujetos Colectivos” y coordinadora del semillero de investigación en psicología “Con-ciencia” de la UNAD. Ha recibido dos reconocimientos por *los*

aportes en apropiación social del conocimiento, por parte de la Vicerrectoría Académica y de Investigación de la UNAD (2018). Ha sido conferencista en congresos nacionales e internacionales en Colombia, México, Costa Rica y Argentina. En Argentina realizó una pasantía de investigación en la Universidad Nacional de Río Negro y el CONICET (2019). Es autora y coautora de artículos científicos, libros y capítulos de libro y sus líneas de investigación giran en torno a la educación virtual, las subjetividades y las transformaciones sociales en escenarios de conflicto y paz con perspectiva de género. Geraldí es voluntaria de la Asociación de Mujeres por la Paz con Justicia Social “Las Manuelitas”, mujeres exintegrantes de las FARC de Colombia.

Lorena Erika Osorio Franco. Socióloga mexicana. Es profesora investigadora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). Recibió el Premio Alejandrina a la investigación en Ciencias Sociales y Humanidades en 2006 y 2012. Obtuvo beca Conacyt en 2017 para Estancias Sabáticas Vinculadas a la Consolidación de Grupos de Investigación en la Universidad de Buenos Aires. En 2021 concluyó el curso internacional “Políticas del cuidado con perspectiva de género” (CLACSO). Pertenece a la International Sociological Association y la Red de Cooperación Iberoamericana para la Democratización Familiar y Comunitaria (REDIFAC). Ha publicado varios libros, capítulos de libro y artículos en revistas nacionales e internacionales. El libro más reciente—coordinado con Amanda Hernández—, *Maternidades y paternidades en Querétaro*, está en prensa. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (nivel I). Actualmente coordina la especialidad en Familias y Prevención de la Violencia (UAQ), programa adscrito al Sistema Nacional de Posgrados.

María Elena Meza de Luna. Es doctora (*cum laude*) en Psicología Social por la Universidad Autónoma de Barcelona. En México está adscrita a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro y es parte del Sistema Nacional de Investigadoras/es. Su interés se centra en la construcción de justicia y paz social. Para tal logro, ha investigado temas de violencia (*e.g.*, acoso en las calles, abuso sexual infantil, violencia en las relaciones familiares). Se empeña en desarrollar

intervenciones basadas en el conocimiento científico, lo que la llevó a la creación de IIPSI, Investigación e Intervención Psicosocial, A.C., organización dedicada a fortalecer el respeto de los derechos humanos en las juventudes y la niñez, y que ella presidió del 2015 al 2022. Entre sus últimas publicaciones se encuentran: “Conciliación trabajo-familia con y sin niños y niñas, durante el confinamiento por COVID-19 en México” (<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol21-issue2-fulltext-2467>); “Percepción de adolescentes sobre las prácticas de crianza de sus padres y madres. Comparativo de género en contextos rural y urbano” (<https://doi.org/10.25009/clivajes-rcs.voi14.2672>) y “El Cutting en jóvenes y su asociación con las relaciones familiares” (<https://doi.org/10.29059/rpcc.20192611-93>). E-mail: maria.elena.meza@uaq.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7365-1475>

Margarita Rosa Losada Medina. Psicóloga, candidata a magíster en Psicología de la Universidad del Valle, Cali, Colombia. Adscrita al grupo de investigación en Desarrollo Sociedad y Medio Ambiente-GEMA de la Facultad de Psicología de la Universidad del Valle. Se interesa desde la psicología y las ciencias sociales por los temas de construcción de paz, análisis del discurso y análisis de redes sociales. Entre sus últimas publicaciones se encuentran: el libro *Narrativas de cárcel* y el artículo “Despliegue narrativo del ‘yo’ mediante la visualización de grafos narrativos: el caso de cuatro mujeres que perdieron a su cónyuge por muerte inesperada”.

Paula Andrea Mogollón-García. Es economista de la Universidad Nacional de Colombia y magíster en sociología por la FLACSO-Ecuador. Actualmente es investigadora senior del Observatorio de Género de Nariño de la Universidad de Nariño, Colombia. Militante feminista en la Escuela Popular, Política y de Género Piel Adentro en Pasto, Colombia. Sus líneas de investigación son: la economía feminista, el feminismo étnico-comunitario y educación popular. Entre sus publicaciones recientes se encuentra el libro *A cuidar para avanzar. Prácticas de cuidado en el Paro Nacional en la Cali-resistencia*, con la Corporación para el Desarrollo Regional de Cali. Ha escrito varias columnas para la Revista *Crisis* del Ecuador y la revista *Columna Abierta* de Colombia. Ha participado

con ponencias en: las Jornadas Feministas de FLACSO-Ecuador (marzo 2023); la Cátedra Policarpa de la Universidad del Externado de Bogotá (marzo 2023); el V Congreso Latinoamericano y Caribeño de Ciencias Sociales *Democracia, justicia e igualdad* en Montevideo, Uruguay (noviembre 2022); el Primer Encuentro Nacional de Economía Feminista en Cali (septiembre 2022); el 29th IAFFE Annual Conference en su versión virtual (junio 2021).

Paz Torreblanca Roa. Profesora de Literatura (UMCE, Chile) y maestra en Sociología (FLACSO-Ecuador) chilena. Sus líneas de investigación se centran en sociología política de la infancia y en la crítica al sistema carcelario, a través del acompañamiento a mujeres y NNA vinculadas a la prisión. Su investigación de maestría ha sido sobre niñas y adolescentes en contextos de encierro por vulneración de derechos. Obtuvo una beca de investigación de FLACSO para el desarrollo de este trabajo. Actualmente, participa del comité editorial de la colectiva antipunitivista *Pájarxs entre púas*, de Valparaíso.

Romina Cutuli. Profesora, licenciada y doctora en Historia por la Universidad Nacional de Mar del Plata. Investigadora Adjunta del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Integrante del Grupo de Estudios del Trabajo (GrET), Centro de Investigaciones Económicas y Sociales. Docente en las cátedras de Historia Económica y Social I y II, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y Sociología de la Familia, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, Universidad Nacional de Mar del Plata. Sus investigaciones abordan los procesos de precarización laboral y políticas de cuidado en los siglos XX y XXI desde una perspectiva de género. Ha trabajado sobre las dificultades de trabajadoras y trabajadores para efectivizar derechos laborales, la organización social del cuidado, los riesgos psicosociales y los procesos de trabajo, en los sectores de casas particulares, pesquero y textil, entre otros. Además de diversos artículos y capítulos de libros, es autora de *Del trabajo a la casa... mujeres y precarización laboral en la industria pesquera marplatense* (2019) y coautora de *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX* (2018) junto con Inés Pérez y Débora Garazi, ambos publicados por Eudem.

Rosina Pérez. Es licenciada en Sociología (UDELAR), con maestría en Sociología (UFAL) y doctorado en Sociología (UFRJ). Actualmente trabaja en la División de Estadística de la UDELAR y es colaboradora de la Unidad de Estudios Cooperativos del Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio, donde fue docente e investigadora en 2021 y 2022. Trabaja en el campo de la economía solidaria y cooperativismo desde 2010 y tiene como área de interés académico, profesional y de extensión el tema cuidados y políticas públicas.

CUIDADOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

La pandemia provocada por el COVID-19 ha puesto en relevancia la centralidad de los cuidados en la vida humana y en la relación con su entorno. El trabajo de cuidados en sus distintas expresiones, fuera y dentro del mercado, en el hogar, en el ámbito comunitario o en el institucional, es esencial para el funcionamiento de la sociedad y la sostenibilidad de la vida. La debacle pandémica puso en evidencia las limitaciones de las formas en que el cuidado se organiza y se provee, evidenció su crisis, pero, en especial, las desigualdades de género, clase, raza y territorio –entre otras – en el contexto de América Latina y el Caribe. El Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) y ONU Mujeres elaboraron la convocatoria que da origen a este libro para ampliar y profundizar los estudios sobre cuidados y género en la región, con un enfoque especial sobre las desigualdades que se configuran en las distintas actividades y dimensiones del cuidado. Este trabajo forma parte, además, de la alianza estratégica entre ambas organizaciones para avanzar hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Es una apuesta conjunta que confía en que los contenidos aquí incluidos interpelarán de modos diversos y singulares para seguir investigando y trabajando en los temas de cuidados desde la academia, las políticas públicas y el activismo social con una visión crítica y transformadora.