



Psicología & Sociedade

ISSN: 0102-7182

ISSN: 1807-0310

Associação Brasileira de Psicologia Social

Madrid, Juan Carlos Cea

ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LA COMUNIDAD DE TRABAJO  
“LOCOOPERATIVA”: LABORATORIO DE CIUDADANÍA SOCIAL EN SALUD MENTAL

Psicología & Sociedade, vol. 33, e237548, 2021

Associação Brasileira de Psicologia Social

DOI: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2021v33237548>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309367925044>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org  
UAEM

Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LA COMUNIDAD DE TRABAJO “LOCOOPERATIVA”: LABORATORIO DE CIUDADANÍA SOCIAL EN SALUD MENTAL

*ESTRATÉGIAS PARA INCLUSÃO LABORAL DA COMUNIDADE DE TRABALHADORES “LOCOOPERATIVA”: LABORATÓRIO DE CIDADANIA SOCIAL EM SAÚDE MENTAL*

*LABOR INCLUSION STRATEGIES OF THE “LOCOOPERATIVA” WORK COMMUNITY: LABORATORY OF SOCIAL CITIZENSHIP IN MENTAL HEALTH*

Juan Carlos Cea Madrid<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile

**RESUMEN:** El presente artículo comprende el rol del modelo cooperativo en el campo de la salud mental como alternativa de participación laboral, acceso a bienes económicos y ejercicio de ciudadanía. Para ello, analiza los planteamientos del cooperativismo, la asociatividad y la autogestión en el mundo del trabajo, en contraste con los valores y prácticas dominantes del sistema capitalista. Desde una aproximación cualitativa y de enfoque etnográfico, se describen las estrategias de inclusión laboral de la comunidad de trabajo “Locooperativa”, emprendimiento solidario conformado por personas con experiencia de atención en salud mental y profesionales de las ciencias sociales de Santiago de Chile. En esta iniciativa, las prácticas de autogestión productiva y los valores que están presentes en sus formas de asociatividad involucran una reafirmación de la ciudadanía frente a las coordenadas del mercado laboral competitivo que borran las diferencias y anulan la diversidad. Finalmente, se plantea que el trabajo cooperativo se constituye como una apuesta creativa que articula capacidades colectivas y singularidades individuales en la sociedad contemporánea.

**PALABRAS CLAVES:** Salud mental; Cooperativismo; Mercado Laboral; Ciudadanía

**RESUMO:** Este artigo aborda o papel do modelo cooperativo no campo da saúde mental como uma alternativa para a participação laboral, o acesso aos bens econômicos e o exercício da cidadania. Para tanto, analisa as abordagens de cooperativismo, associatividade e autogestão no mundo do trabalho, em contraposição aos valores e práticas dominantes do sistema capitalista. A partir de uma abordagem qualitativa e etnográfica, são descritas as estratégias de inclusão laboral da comunidade de trabalho “Locooperativa”, um empreendimento solidário formado por pessoas com experiência de cuidados em saúde mental e profissionais das ciências sociais de Santiago do Chile. Nesta iniciativa, as práticas de autogestão produtiva e os valores presentes em suas formas de associação envolvem uma reafirmação da cidadania contra as coordenadas do mercado de trabalho competitivo, que apagam as diferenças e anulam a diversidade. Por fim, propõe-se que o trabalho cooperativo se constitua como uma aposta criativa que articule capacidades coletivas e singularidades individuais na sociedade contemporânea.

**PALAVRAS-CHAVE:** Saúde mental; Cooperativismo; Mercado laboral; Cidadania

**ABSTRACT:** This article aims to understand the role of the cooperative model in the field of mental health as an alternative for labor participation, access to economic assets and the exercise of citizenship. To do this, it analyzes the approaches of cooperativism, associativity and self-management in the world of work, in contrast to the dominant values and practices of the capitalist system. The labor inclusion strategies of the “Locooperativa” work community, a solidarity enterprise made up of people with experience in mental health care and professionals from the social sciences of Santiago, Chile. In this initiative, the practices of productive self-management and the values that are present in their forms of association involve a reaffirmation of citizenship against the coordinates of competitive labor market that erase differences and nullify diversity. Finally, it is proposed that cooperative work is constituted as a creative bet that articulates collective capacities and individual singularities in contemporary society.

**KEYWORDS:** Mental health; Cooperativism; Labor Market; Citizenship



## Introducción

En la esfera de la subjetividad, los cambios en el modo de regulación de la fuerza de trabajo bajo las normas del mercado globalizado, las reglas de competitividad y rendimiento productivo han aumentado las fuentes de malestar en el contexto laboral (Frayne, 2017; Graeber, 2018). Por otra parte, la cronificación del desempleo, los factores que influyen en la desigualdad para acceder al mundo del trabajo y la segregación de las personas que han sido etiquetadas con diagnósticos psiquiátricos de los espacios laborales, han limitado el ejercicio pleno de sus derechos sociales y democráticos (Castillo-Parada y Cea-Madrid, 2017; Chuaqui, 2015). En este escenario, las cooperativas se han constituido como alternativas para generar una nueva cultura de trabajo y oportunidades laborales en el campo de la salud mental.

En la experiencia italiana de desinstitucionalización psiquiátrica, en base al desarrollo de cooperativas sociales, el trabajo se erigió como una herramienta de autoafirmación para generar intercambios sociales, disminuir el estigma y promover el ejercicio de derechos de ciudadanía (De Leonardis, Mauri, & Rotelli, 1995; Rotelli, 2011). Posteriormente, la reforma psiquiátrica brasileña promovió la inserción sociolaboral en base a la implementación de una política pública intersectorial bajo los principios de la economía solidaria, así como el desarrollo de proyectos cooperativos en dispositivos extrahospitalarios (Andrade-Martins, 2017, 2019; Lussi, & Pereira, 2011; Santiago & Yasui, 2015). A su vez, en otros países de América Latina, como Uruguay y Argentina, han destacado el desarrollo de emprendimientos asociativos para la inclusión social de personas externalizadas de los manicomios (Cardozo, Sasso & Sörensen, 2015; Guaresti, 2018; Hopp, 2018). Por el contrario, en los servicios de salud mental de Chile, han predominado modalidades tradicionales de desarrollo ocupacional de enfoque asistencial, como son los programas de rehabilitación psicosocial y talleres laborales protegidos, ya que el vínculo entre salud mental y cooperativismo ha tenido un escaso nivel de desarrollo (Chuaqui, 2015).

En los últimos años, el debate público en Chile sobre el acceso al trabajo y el elevado porcentaje de desempleo de personas que han sido etiquetadas con diagnósticos psiquiátricos se ha centrado en cómo ayudar a las personas en situación de discapacidad y en la implementación de una legislación específica sobre cuotas laborales. El 1 de abril del 2018 entró en vigor la Ley 21.015 “Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral” (2017), normativa que establece la reserva del 1% de empleos para personas que presenten alguna discapacidad o pensión de invalidez en empresas del Estado y del sector privado con cien o más trabajadores.

A dos años de implementación de esta normativa, aún persisten actitudes sociales que obstaculizan la incorporación al empleo de las personas en situación de discapacidad, así como limitaciones en la contratación directa para las personas en situación de discapacidad psicosocial, debido al estigma y los prejuicios asociados a este colectivo.

A su vez, el ámbito privado ha fomentado el cumplimiento de la normativa por medio de donaciones y vías alternativas a la contratación a través de asociaciones, corporaciones y fundaciones inscritas en el registro de donatarios acogidas bajo la Ley 21.015, cuyo objeto social sea la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de personas en situación de discapacidad, coincidiendo diferentes mecanismos de empleabilidad en el marco de la ley.

Por otra parte, la Ley 21.015 no contempla la implementación de modificaciones y adaptaciones necesarias que garanticen la participación en igualdad de condiciones en el ámbito laboral de las personas en situación de discapacidad, por lo que la normativa está más centrada en el acceso al mercado laboral formal que en la adecuación de los contextos de trabajo para hacerlos más inclusivos. Consecuentemente, esta normativa promueve un modelo de integración laboral, en la medida que aspira a la adaptación de las personas en situación de discapacidad al sistema de trabajo dominante.

En este escenario, los principios de la economía social y solidaria representan una perspectiva innovadora para el acceso a ingresos económicos y el ejercicio del derecho al trabajo en personas en situación de discapacidad (Fernández, 2003; Santero, Castro, Martínez, & Guilló, 2016). En particular, el cooperativismo plantea un modelo alternativo de inserción laboral para personas que han sido etiquetadas con diagnósticos psiquiátricos en base al desarrollo de formas organizativas más receptivas de lo diferente, superando barreras tradicionales de exclusión en los contextos de trabajo (Lussi & Pereira, 2011; Andrade-Martins, 2019). Esta propuesta produce beneficios en salud mental y estructura la base de la inclusión social a través un modelo de trabajo solidario, cooperativo y asociativo.

Una de las ideas centrales es que la construcción de una cultura de solidaridad tiende al fortalecimiento de relaciones colaborativas, despojadas de la competencia que produce el sistema capitalista (Moraes & Castro-Silva, 2016). En efecto, la identificación de los trabajadores con el cooperativismo implica una concepción del trabajo como fuente de satisfacción personal y recurso terapéutico al promover la construcción de proyectos de vida y la recuperación de roles sociales significativos (Andrade, Burali, Vida, Fransozio & Santos, 2013; Barfknecht, Merlo, & Nardi, 2006; Lussi & Morato, 2012). Al mismo tiempo, el modelo cooperativo aborda de manera inclusiva la singularidad, teniendo en cuenta los derechos y necesidades de las personas sin suprimir sus diferencias (da Silva, Paula & Ferigato, 2017; Santiago & Yasui, 2011). Esto quiere decir que el trabajo asociativo se constituye como un medio para fomentar intercambios materiales y sociales, contribuyendo a la autonomía de las personas que han sido etiquetadas con diagnósticos psiquiátricos, al promover su autoestima y sostener nuevos vínculos sociales (Alves dos Santos & Carnut, 2018; Bürke & Bianchessi, 2013; Miranda & Marçal, 2016).

A pesar de los atributos positivos descritos anteriormente, también se han observado limitaciones respecto al desarrollo de emprendimientos asociativos en los espacios institucionales que se ponen a disposición de las personas diagnosticadas con problemas de salud mental, encontrándose restricciones en la toma de decisiones y en la administración del propio dinero (Moraes & Castro-Silva, 2016). Por otra parte, en el contexto nacional, la apertura de fondos estatales para el desarrollo de “cooperativas inclusivas” (Westermeier, Salas, Jaramillo & Torres, 2018) destaca por generar relaciones de dependencia con la institucionalidad, así como por el paternalismo y la sobreprotección del modelo asistencial en el campo de la discapacidad.

Aún persisten problemas sustanciales que se pueden resumir en que el trabajo asociativo que se realiza en las redes de atención de salud mental o en base a políticas focalizadas para personas en situación de discapacidad ha implicado la reproducción de espacios laborales protegidos, con escaso nivel de autonomía. Algunas respuestas han sido dadas planteando la importancia de desarrollar proyectos cooperativos en contextos distintos de los espacios de tratamiento y rehabilitación, con el fin de alejarse de la concepción tutelar

del trabajo para valorar la experiencia laboral en toda su riqueza (Santiago & Yasui, 2015; Lohigorry & Okita, 2015). No obstante, situar los emprendimientos cooperativos bajo las coordenadas del mercado, enfatizando la relevancia del trabajo por cuenta propia y la generación de ingresos de forma independiente para convertir a las personas en situación de discapacidad en sujetos rentables económicamente, puede limitar el potencial transformador del modelo cooperativo.

Para dar cuenta de estas tensiones, este artículo tiene por objetivo describir los planteamientos del cooperativismo, la asociatividad y la autogestión en el mundo del trabajo, en contraste con los valores y prácticas dominantes del sistema capitalista. Específicamente, desde una aproximación cualitativa y de enfoque etnográfico, se examinan las estrategias de inclusión laboral de la comunidad de trabajo “Locooperativa”, emprendimiento solidario autogestionado conformado por personas que han recibido atención de salud mental y profesionales de las ciencias sociales de Santiago de Chile, en base a un análisis de los valores y prácticas que articulan sus formas asociativas y entramados comunitarios.

## Cooperativismo y autogestión en el mundo del trabajo

La globalización está conectada con el desarrollo del comercio internacional pero también con las desregulaciones, privatizaciones y predominio de las reglas del mercado que pasaron a ser consideradas necesarias para el crecimiento económico (Castillo, Baca & Todaro, 2016). Sin embargo, es fundamental comprender que la economía no es una esfera independiente de la vida social, sino parte integrante y dependiente de la vida social y comunitaria (de Sousa Santos, 2011). Por ello, es razonable considerar algunos aspectos de esta propuesta al analizar el devenir histórico del cooperativismo, la asociatividad y la autogestión en el ámbito laboral, comprendiendo el trabajo desde una perspectiva integral, ampliando su dimensión económica.

Desde este punto de vista, el estudio de organizaciones económicas de propiedad y gestión solidaria, representan un área relevante para la comprensión de formas asociativas en las que se desarrollan formas de autogestión y cooperación sin mando, proponiendo alternativas a la racionalidad económica dominante (de Sousa Santos, 2011). Estos proyectos incluyen conceptos que provienen de una economía del trabajo basada en experiencias autogestionadas, en las que trabajadores(as) toman decisiones sobre cuestiones de control, la propiedad y con producir en virtud de su interés social y no de su beneficio privado, así como en las formas de organización de procesos laborales para mejorar las vidas de ellos(as) y sus comunidades, en base a prácticas que desafían la lógica capitalista de rentabilidad y productividad (Azzellini y Ness, 2017).

En este sentido, las cooperativas de trabajo como unidades productivas se incluyen en el campo de la economía social y solidaria, cuyas principales características son la solidaridad y la inclusión, la valorización del ser humano y la generación de valor social por encima de los resultados económicos o financieros (Lussi & Pereira, 2011; Santero et al., 2016). Esta economía alternativa promueve el valor de la igualdad, que se pretende generar a través de una propiedad distribuida equitativamente, y del uso y la distribución colectiva del excedente, para fomentar que los sujetos sean más libres y autónomos tomando como base los pilares de la solidaridad y la autonomía (González-Meyer, 2017).

En otras palabras, las cooperativas de trabajo son unidades económicas que no solo dan trabajo y permiten el sustento de quienes las sostienen día a día, sino que permiten crear formas de gestión colectiva, democráticas, justas y, sobre todo, sin explotación (Ruggeri, 2014).

Las cooperativas de trabajo implican una forma de organización comunitaria en la medida que sus participantes se reúnen para satisfacer necesidades compartidas y generar acciones hacia un fin común. Para Wright (2014), estos emprendimientos socioproyectivos reúnen como valores centrales la propiedad integral de los(as) trabajadores(as) y el gobierno democrático de la organización, produciéndose así un fuerte contraste con la lógica del capitalismo. Por su parte, de Sousa Santos (2011) sostiene que las cooperativas se orientan a la generación de espacios no capitalistas, desarrollando trayectorias de transformación gradual de la producción y de la sociabilidad hacia formas más igualitarias, solidarias y sustentables del trabajo. Consecuentemente, el movimiento cooperativista reúne formas de organización que representan prácticas y valores alternativos al modelo económico capitalista (Rebón, Kasparian & Hernández, 2015).

En Latinoamérica, el Observatorio Social de Empresas Recuperadas y Autogestionadas (OSERA) de Argentina, en 2016, mostró la diferencia entre una empresa tradicional y una cooperativa a partir de las siguientes características:

- Trabajo en equipo y ausencia de jerarquía.
- Espacio democrático con una organización horizontal.
- Trabajo asociativo, proyecto en común y participativo.
- El compromiso, la solidaridad, un proyecto humanizado.
- Se valora el proceso de trabajo, no la ganancia.

En base a los aspectos que se enfatizan en la tabla 1, se describen las diferencias más relevantes entre las empresas capitalistas y las cooperativas en el ámbito del trabajo.

**Tabla 1. Diferencias entre empresas cooperativas y capitalistas**

<b>Tipo de actividad empresarial</b>	<b>Cooperativa</b>	<b>Capitalista</b>
Asociación	De personas	De capital o grupos financieros
Patrimonio	De los asociados	De los accionistas
Sistema de gestión	Democrática: El consejo de administración actúa en representación del conglomerado de asociados	Tecnocrática: La junta directiva representa, forma parte o es el grupo mayoritario de los accionistas
Sistema de producción	Trabajo asociado	Trabajo asalariado
Forma de reparto	En relación con las operaciones realizadas por la cooperativa o en proporción al trabajo aportado por estas	En proporción al capital
Relaciones laborales	Los empleados son asociados	Relación obrero-patronal, regulada por convenios colectivos y la acción sindical
Enfoque social	Enfoque humanista basado en los valores y los principios cooperativistas. Desarrollo social en función del bienestar de los asociados, sus familias y la comunidad	Desarrollo de los recursos humanos en función de la calidad, coste del producto y de la imagen comercial de la empresa en la comunidad

Fuente: (Londoño, 2005).

De acuerdo con las diferencias entre empresas cooperativas y capitalistas, las cooperativas de trabajo al ser empresas controladas por sus trabajadores(as) tienen la característica de subvertir la relación asalariada bajo principios democráticos y, por lo tanto, evitar los abusos que el empleador comete sobre el empleado. Así pues, el valor creado por los(as) socios(as) de la cooperativa, en términos de retribución económica y excedente, es apropiado por los mismos(as) trabajadores(as). Esto es lo contrario que ocurre en una empresa capitalista, ya que cuando se produce un excedente creado por los(as) trabajadores(as) es apropiado en forma de utilidad por el dueño del capital (Londoño, 2005).

Por otra parte, en los proyectos cooperativistas la creación de reglas democráticas de gestión del trabajo permite la construcción de una comunidad entre iguales en el ámbito de la producción. En este sentido, las cooperativas de trabajo no sólo representan

experiencias de democracia económica arraigadas en el ámbito productivo, sino que cumplen con un objetivo central: ser formas de organización económica cuyos fines no son aumentar las utilidades, sino maximizar el bienestar de sus socios(as) trabajadores(as) (Ruggeri, 2014).

En este sentido, la evidencia señala que las cooperativas de trabajo poseen mayores niveles de productividad que sus pares de propiedad privada con similares características, junto a una mayor capacidad de resistir crisis económicas (Fakhfakh, Perotin & Gago, 2012). Son precisamente una forma válida de creación o mantenimiento de puestos de trabajo cuando el desempleo incrementa y una excelente oportunidad para comunidades en situación de vulnerabilidad o exclusión social, logrando conectarlas con el mundo del empleo (Fernandez & Partenio, 2010).

Con mayor claridad, Almeida Pita (2017) ilustra esto destacando que en las cooperativas se expresa una identidad colectiva de ciudadanía laboral, de comunidad de trabajo, de vínculo democrático y de resolución asociativa de conflictos. De hecho, las prácticas cooperativistas favorecen la idea de cultivar un lazo social en base a una gestión democrática del trabajo y la creación de un “nosotros colectivo” (González-Meyer, 2017). Este marco funciona también, en el plano ideológico, en el que los lazos cooperativistas representan una superación del individualismo y la competitividad en el ámbito laboral.

Para observar con toda claridad cuáles son las motivaciones que impulsan a las personas a adherir a un proyecto cooperativo y, sobre todo, permanecer trabajando bajo la forma de la autogestión, se analizan las narrativas sobre el trabajo en las organizaciones cooperativas (Mitsue, Onuma, Naves, & Cunha, 2014), los tejidos interpretativos y marcos de significado que se articulan en los procesos de administración y gestión de los(as) socios(as) cooperativistas, para conocer el entramado ético y valórico que sustentan la participación en este tipo de iniciativas (López-Castaño, 2006; Nogueira, 2019). De este modo, estudios cualitativos han contribuido a comprender los sentidos y significados en torno al trabajo cooperativo desde la perspectiva de sus integrantes, con la finalidad de conocer los valores, prácticas y estrategias que sustentan estas iniciativas en la sociedad contemporánea (Sanz, Carrero & Alcañiz, 2018).

## Metodología

La presente investigación desarrolla una aproximación cualitativa, en que toma importancia el estudio de la acción y el mundo social desde el punto de vista de los actores (Vasilachis, 2006). La perspectiva interpretativa del estudio responde a un estudio de caso con enfoque etnográfico, seleccionado no por ser típico de una categoría sino por su interés inherente para responder a procesos sociales complejos, en que adquiere relevancia el contexto (Della Porta & Keating, 2013). El enfoque etnográfico plantea la producción de datos por medio de la observación participante y la realización de entrevistas abiertas, desde una perspectiva que comprende los aspectos prácticos y cotidianos del fenómeno de estudio (Guber, 2011).

La etnografía, al rescatar una mirada centrada en las interpretaciones y prácticas de los actores sociales, representa una herramienta de análisis útil para estudiar experiencias de economía social y solidaria. Por ello, permite abordar los límites, dilemas y tensiones

cotidianas que se derivan entre el discurso político-moral y las prácticas concretas, dando cuenta de la diversidad de lógicas y modos de sociabilidad que se articulan en estas iniciativas (Sanz, Carrero & Alcañiz, 2018).

El campo de investigación corresponde a las asambleas de organización y las actividades laborales de la comunidad de trabajo “Locooperativa”, emprendimiento solidario y autogestionado de Santiago de Chile conformado por cuatro hombres y cuatro mujeres, con experiencia de atención en salud mental y formación en las disciplinas de las ciencias sociales. La “Locooperativa” tiene sus orígenes en el colectivo “Autogestión Libre-mente”, grupo de apoyo mutuo en salud mental que realiza reuniones periódicas en un centro social desde el año 2014.

La comunidad de trabajo “Locooperativa” se ha especializado en las áreas de servicios de alimentación colectiva en actividades académicas, servicios de capacitación en base a la organización del curso “Derecho al trabajo e inclusión laboral: el modelo cooperativo en salud mental” y la venta y distribución a nivel nacional e internacional del libro “Por el derecho a la locura. La reinvención de la salud mental en América Latina” (Cea-Madrid, 2018), generando intercambios sociales y recursos económicos en base al trabajo de sus integrantes. Con relación a los aspectos éticos de la investigación, se solicitó el consentimiento informado de la asamblea de socios(as) para la realización del estudio y la difusión de sus resultados. De acuerdo con los significados colectivos en torno al trabajo de la “Locooperativa”, a continuación, se describen las estrategias de inclusión laboral que están presentes en sus formas de organización colectiva entre los años 2018 y 2019.

## Estrategias de inclusión laboral de la comunidad de trabajo “Locooperativa”

En esta sección, se presentan las estrategias de inclusión laboral de la comunidad de trabajo “Locooperativa”, en el marco de los valores y prácticas que configuran su trabajo cooperativo.

### *Autonomía y autogestión*

La comunidad de trabajo “Locooperativa” nace de las necesidades laborales compartidas de sus socios(as) fundadores, quienes buscan crear un proyecto de trabajo alternativo a los espacios laborales tradicionales. Para ello, desde el año 2016 inician un proceso de estudio y autoformación en el modelo cooperativo, logrando elaborar sus estatutos para constituirse como cooperativa a comienzos del 2018. Para lograr la formalización, postulan a dos fondos estatales: “Fortalecimiento gremial y cooperativo” de SERCOTEC (Servicio de Cooperación Técnica) y “FONAPI – Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos” de SENADIS (Servicio Nacional de la Discapacidad). Si bien en ambas convocatorias la “Locooperativa” no resultó beneficiada, la experiencia de postulación permitió a sus integrantes elaborar un diagnóstico crítico respecto a dos principios que están vinculados con el Estado neoliberal.

En primer lugar, la focalización, en la medida que en los procesos de postulación se solicitaba que los integrantes formaran parte de los tramos de menores ingresos económicos o bien contar con credencial de discapacidad. En segundo lugar, la subsidiariedad, debido a que los recursos obtenidos estarían dirigidos a organismos externos de asistencia técnica y asesoría en gestión, en vez de destinarse a los beneficiarios directos. Por lo tanto, las bases de ambos fondos concursables no estaban orientados a reconocer las capacidades diversas y recursos propios de los beneficiarios, sino que respondían a un modelo asistencial de financiamiento bajo la tutela del Estado.

En base a esta problematización crítica, la comunidad de trabajo “Locooperativa” inicia sus actividades el año 2018 sin contar con financiamiento público, en la medida que deciden enfocarse en desarrollar actividades laborales que les permitan generar ingresos propios, no postular a nuevos fondos y dejar de esperar aquellos recursos para constituirse legalmente. En base a este posicionamiento, la “Locooperativa” ha desarrollado su proyecto cooperativo bajo los principios de la autogestión.

De acuerdo con el principio de control democrático de las cooperativas por sus asociados, el espacio de asamblea se constituye como el órgano soberano para decidir colectivamente sobre los proyectos de trabajo y generación de ingresos de la “Locooperativa”. En dicha instancia, sus integrantes deciden todos aquellos aspectos vinculados a las iniciativas laborales que desarrollan, de acuerdo con sus capacidades y necesidades. En este sentido, las condiciones de trabajo son construidas y modificadas por los(as) socios(as) de forma democrática, no son impuestas por intereses ajenos ni responden a una planificación monitoreada por agentes externos, según el principio de autonomía e independencia de las cooperativas.

En las reuniones de organización, algunos(as) participantes han planteado la necesidad de “constituirse” como cooperativa para poder “trabajar más”, postular a nuevos fondos concursables y ofrecer sus servicios en el mercado competitivo. Sin embargo, otros(as) participantes han planteado que las condiciones de “formalización” no aseguran tener mayor trabajo, sino que ello depende de las propias capacidades y del esfuerzo colectivo. En este sentido, el debate respecto a si es necesario o no constituirse en términos formales para desarrollar actividades económicas es una discusión aún abierta en la “Locooperativa”.

Lo anterior se explica por las diversas condiciones laborales y nivel de ingresos de sus integrantes: 1 persona tiene jornada completa, 2 jornada parcial, 3 reciben la pensión de discapacidad y 2 viven con ahorros de trabajos previos. De esta manera, mientras algunos(as) socios(as) han tomado la decisión de mantener, reducir o no aumentar su jornada laboral, otros(as) han dejado por completo de trabajar de forma asalariada y otras(os) no han logrado conseguir un empleo o bien no desean insertarse en el mercado laboral formal. Al respecto, esta variedad de experiencias da cuenta que el tiempo libre y las necesidades laborales son diferentes para los(as) distintos(as) integrantes, por lo tanto, el espacio de asamblea representa la instancia para negociar estas diversas sensibilidades en torno al trabajo, poner en común los intereses laborales de cada uno(a) y llegar a consensos respecto a las actividades laborales a desarrollar de forma conjunta.

En este sentido, la “Locooperativa” se desarrolla como un proyecto laboral que responde a las necesidades laborales diversas de sus participantes y no constituye la principal fuente de obtención de recursos económicos para sus integrantes. Esta desvinculación entre trabajo e ingresos ha contribuido a que la “Locooperativa” no tenga que adaptarse a las reglas del sistema capitalista, responder a las lógicas de competitividad en el mercado

o sostener las dinámicas de autoexplotación propias de los emprendimientos. Así, los alcances de la autonomía y la autogestión de la “Locooperativa”, permite que sus integrantes trabajen cuando quieran, donde quieran y reciban una retribución que consideran justa trabajando solo lo necesario. Esta práctica laboral ha sido denominada “trabajar como loco”.

### *Igualdad y equidad*

La comunidad de trabajo “Locooperativa” reúne a personas que han sido etiquetadas con diagnósticos psiquiátricos y personas que no han vivido esta experiencia en condiciones de horizontalidad. Este aspecto es importante ya que no es una cooperativa de y para personas diagnosticadas con problemas de salud mental, sino que promueve relaciones de igualdad con personas no diagnosticadas. Esto tiene implicancias en el trabajo práctico y cotidiano, ya que sostener relaciones horizontales remite a implementar mecanismos de control democrático para la toma de decisiones.

Prevalece la tendencia a considerar que todos los(as) participantes poseen una posición igualmente activa o manejan la misma información respecto a ciertas iniciativas laborales, sin embargo, esto suele estar en consonancia con que algunos socios(as) han presentado mayor interés y determinación frente a algunas acciones por la presencia de liderazgos centralizados en la organización. Por lo tanto, en la medida que la diversidad constituye y forma parte de la Locooperativa, sus integrantes han desarrollado mecanismos de autorregulación para una gestión democrática de las diferencias.

Se trata de una participación en la que los cargos electos de la Locooperativa como, por ejemplo: gerencia, administración e inspección de cuentas, son ocupados por personas que han sido etiquetadas con diagnósticos psiquiátricos. Se trata de un participante que es responsable porque ha sido seleccionado por la asamblea. Esta decisión colectiva se ha tomado con el fin que aquellos(as) socios(as) con experiencia de atención en salud mental sean los referentes de la “Locooperativa” en las instancias de representación pública. Esta visión enriquecedora de la diversidad contribuye a un funcionamiento de la empresa que evita el paternalismo, así encontramos que las personas no diagnosticadas son integrantes de la comisión de educación en la medida que éstas han tenido más acceso a materiales e información sobre cooperativismo. Esto ha contribuido a fortalecer las dinámicas de educación y capacitación de sus miembros, enriqueciendo su cultura y generando actividad económica en la organización de la “Locooperativa”, logrando además difundir los principios y valores cooperativos en la comunidad.

Esta distribución de roles y cargos constituye estrategia de legitimación en la que se orienta a valorar las distintas trayectorias de vida y formación académica de los(as) integrantes de la “Locooperativa” en condiciones de igualdad. Así, por ejemplo, en la planificación de los cursos de formación – una de las iniciativas laborales que ha desarrollado la “Locooperativa” – se ha planteado que las experiencias en primera persona en los procesos de inclusión laboral que promueve el sistema de salud mental tienen la misma relevancia que los saberes en torno al modelo cooperativo que han recopilado las personas que no han tenido esa experiencia en sus estudios profesionales. En este caso, ambos tipos de conocimientos tienen igual relevancia en la elaboración del programa y en la entrega de los contenidos. Evidentemente, esta acción enfatiza que las personas que han sido etiquetadas con diagnósticos psiquiátricos son portadoras de saberes que no están subordinados a los conocimientos de las personas que han tenido una formación universitaria, ya que, si bien se reconocen las diferencias, éstas no implican silenciar su propia versión.

Otro aspecto importante sobre la distribución de los recursos económicos es que el dinero obtenido por los cursos de formación se ha repartido en partes iguales para todos los(as) socios(as). Esto corresponde al 30% y al 40%, en cada versión del curso, respectivamente. El resto de los beneficios fueron distribuidos en relación proporcional con las horas trabajadas en actividades relacionadas con la preparación (asambleas de planificación, organización de material, compra de insumos, entre otras), la ejecución (docencia, servicios de alimentación colectiva, entre otras) y cierre del curso (envío de material complementario, estado de cuentas, entre otras). Por supuesto, la retribución no hace distinción entre labores manuales o intelectuales, por lo que la hora de trabajo destinada a impartir la clase o preparar el café, tiene la misma asignación.

Por lo que se refiere a cómo se legitima a las personas que han sido etiquetadas con diagnósticos psiquiátricos respecto al trabajo ejecutado y teniendo en cuenta que han perdido su empleo por ingresos psiquiátricos o han tenido que abandonar su trabajo por los efectos adversos del tratamiento farmacológico, situándolos en una posición de desventaja social, se distingue como un mecanismo de equidad, la hora de trabajo “loca”. Esta hora de trabajo implica una bonificación de un 50% extra, lo que representa una valoración distinta del trabajo realizado por una persona que ha tenido experiencia de atención en salud mental respecto a una persona que no la ha tenido, que se expresa en una retribución económica diferenciada.

Por consiguiente, los valores de la igualdad y la equidad en la “Locooperativa” refieren a mecanismos de reconocimiento de capacidades laborales diversas y distribución diferenciada de los recursos económicos, acordes con un modelo de administración democrática en función de la justicia social.

### *Solidaridad y apoyo mutuo*

Mientras que las estrategias anteriores se centran en la igualdad y la equidad, la legitimación también requiere una formulación del quehacer cooperativo, esto es, una descripción de un aspecto central: la participación. La contribución de cada socio(a) representa un aspecto esencial en el desarrollo de este emprendimiento autogestionado y por ello se trata de garantizar la asistencia de todos(as) a las asambleas y actividades convocadas. Ahora bien, también es cierto que esto requiere la aceptación de la diversidad al interior del colectivo y, por lo tanto, implica reconocer que no todos(as) los(as) socios(as) cuentan con los mismos medios de comunicación disponibles (principalmente aplicaciones de mensajería instantánea) si bien lo más habitual es realizar consultas y concretar actividades con llamadas telefónicas. A su vez, algunas personas pueden tardar en contestar los mensajes por lo que hay que esperar un tiempo prudente para tomar decisiones, o concretar en la agenda una fecha de reunión. En este proceso de participación, se requiere cierto nivel de flexibilidad para respetar los ritmos, recursos y posibilidades de cada socio(a) de la “Locooperativa”.

También, encontramos el reconocimiento de las diferencias en el hacer colaborativo. De ahí que algún integrante puede ausentarse, sin previo aviso, de su puesto de trabajo. En otras palabras, en la Locooperativa se admite la “licencia loca” que consiste en el derecho a faltar al lugar de trabajo cuando algún(a) socio(a) no desea o no está en condiciones de asistir a la labor planificada. Esto es respetar la libertad y singularidad de cada socio(a) e incluirlo de todas formas, a pesar de su eventual ausencia, en el reparto por partes iguales de los recursos obtenidos en la actividad realizada.

La “Locooperativa” también realiza adecuaciones en torno a las capacidades laborales de sus integrantes, con la finalidad que los(as) socios(as) se sientan cómodos en el desempeño de sus funciones. Esta práctica tiene que ver con el formato en la entrega de contenidos en los cursos de capacitación o bien con la entrega a domicilio de envíos, en el caso de la venta y distribución de libros. Esto quiere decir que la adaptación del trabajo a las condiciones de los(as) socios(as) permite otorgar oportunidades de desarrollo laboral acorde a sus posibilidades, evitando que el trabajo sea una obligación o una imposición.

Finalmente, de acuerdo con el principio de cooperación entre cooperativas y el interés por la comunidad, las prácticas colaborativas de la “Locooperativa” no solo se refieren a un modo de relación en los procesos de trabajo internos, sino también se expresan en la apertura a establecer redes de cooperación con otros emprendimientos asociativos. En base a ello, se han establecido convenios con otras cooperativas en las labores de alimentación colectiva y servicios de capacitación logrando contratos a precio justo entre cooperativas. En definitiva, en la “Locooperativa” los valores de la solidaridad y el apoyo mutuo establecen un distanciamiento de los mandatos dominantes de disputa del mercado a otros emprendimientos o la rigidez en el cumplimiento de metas de productividad. Más allá de los valores hegemónicos de competitividad y rendimiento en el plan laboral, el compromiso militante, el cuidado del otro(a) y la reconstrucción del lazo social son los ejes centrales para la sostenibilidad de la “Locooperativa” en términos económicos.

## Conclusiones

La reciprocidad e interdependencia de los valores y prácticas que configuran la experiencia de la “Locooperativa”, expresan un entramado complejo de estrategias de inclusión laboral en su actuar colectivo. Por un lado, los(as) integrantes participan en condiciones de igualdad en la toma de decisiones, establecen vínculos sociales en base a relaciones horizontales y promueven mecanismos de equidad en la distribución de los ingresos. Por otro lado, sus actividades laborales se sustentan en el reconocimiento y valoración de los recursos y capacidades diversas de sus socios(as), bajo los principios de la autonomía y la autogestión. De esta manera, la “Locooperativa” se constituye en un espacio de práctica social y de experimentación colectiva, en tanto que es una experiencia donde la persona que ha sido etiquetada con algún diagnóstico psiquiátrico tiene la posibilidad de ejercer la ciudadanía de pleno derecho. Esta versión del trabajo es una metáfora con representación propia y fiable que muestra la analogía a través del laboratorio de ciudadanía social en salud mental. En palabras de Olin Wright (2014), es lo que denomina utopías reales, zonas liberadas que constituyen una alternativa en el presente y que hace referencia a un espacio de innovación que implica la creación de nuevas formas de vida sostenible.

La “Locooperativa” representa un emprendimiento solidario que nace con independencia de los espacios institucionales, desarrollando formas colectivas de cooperación que no se pueden reducir al mercado o al Estado (Laval & Dardot, 2015). En este sentido, no se adapta a las reglas del sistema económico de competencia y rentabilidad, sino que de forma premeditada utiliza los recursos hacia la construcción de una economía más justa y solidaria, con un significado de intercambios plurales y una cultura de trabajo colaborativo que se aleja de los fines utilitarios y mercantiles del régimen económico capitalista.

La “Locooperativa” promueve el reconocimiento de la pluralidad y la singularidad en el mundo del trabajo, en oposición a las premisas de integración social y adaptación laboral que promueven tanto empresas públicas como privadas por medio de un sistema de cuotas en el mercado de trabajo (Chuaqui, 2015). Pero, además, constituye un espacio de valorización de los talentos propios, en un entorno que reconoce las diferencias y acoge la diversidad a través de relaciones informales en los que se añade la horizontalidad, sin mediar por las lógicas paternalistas y asistencialistas que se han descrito en las “cooperativas inclusivas” (Westermeier, et al., 2018).

En definitiva, las estrategias de inclusión laboral de la comunidad de trabajo “Locooperativa” muestran que es posible crear y desarrollar formas de trabajo asociativo no solo en su dimensión económica, sino también como experiencia de aprendizaje emancipador. Sin embargo, como laboratorio de ciudadanía social, representa una práctica ética y económica que se inspira en los valores de autonomía, autogestión, democracia participativa, igualdad, equidad, solidaridad y apoyo mutuo. En consecuencia, contribuye a pensar un trabajo alternativo guiado por valores alternativos a la globalización cultural dominante, promoviendo la articulación de capacidades colectivas y singularidades individuales en el campo de la salud mental.

## Bibliografía

- Almeida Pita, F.** (2017). Economía solidaria y derecho: aprendizajes sobre la formulación jurídica de los grupos de economía solidaria. En González-Meyer, R. (Ed.). *Ensayos sobre economía cooperativa, solidaria y autogestionaria. Hacia una economía plural.* (pp. 229 – 254). Santiago de Chile: Editorial Forja.
- Alves dos Santos, S. & Carnut, L.** (2018). Trabalho, sentidos e saúde mental: percepção de participantes em um projeto para geração de renda. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, 39(2), 159-180.
- Andrade-Martins, R.** (2019). Reformas psiquiátricas e o processo de ressignificação do trabalho de saúde mental. *Revista do NUFEN*, 11(2), 96-116.
- Andrade-Martins, R.** (2017). Ressignificação do trabalho na Saúde Mental. Interações e diálogos com a Economia Solidária. *Mundo do trabalho contemporâneo*, 2(1), 76-95.
- Andrade, M., Burali, M., Vida, A., Fransozio, M. & Santos, R.** (2013). Loucura e trabalho no encontro entre saúde mental e economia solidária. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(1), 174-191.
- Azzellini, D. y Ness, I.** (2017). *Poder obrero. Autogestión y control obrero desde la Comuna hasta el presente.* Madrid: La Oveja Roja.
- Barfknecht, K., Merlo, Á. & Nardi, H.** (2006). Saúde mental e economia solidária: análise das relações de trabalho em uma cooperativa de confecção de Porto Alegre. *Psicologia & Sociedade*, 18(2), 54-61.
- Bürke, K. & Bianchessi, D.** (2013). O trabalho como possibilidade de (re)inserção social do usuário de um Centro de Atenção Psicossocial na perspectiva da equipe e do usuário. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 13(3), 957-976.

- Cardozo, D., Sasso, L. & Sörensen, M.** (2015). Centro Cultural Bibliobarrio: Construcción de un dispositivo para el trabajo colectivo y autogestionado en un proyecto de desmanicomialización. En J. Romano, S. Fraga y V. Cavalli (Eds.), *Co-producción de conocimiento en la integralidad* (pp.77-85). Montevideo: Facultad de Psicología, Universidad de la República.
- Castillo, D., Baca, N. & Todaro, R.** (2016). *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral*. México: Universidad Autónoma del Estado de México. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
- Castillo-Parada, T. y Cea-Madrid, J. C.** (2017) “Sin nosotros no hay derechos”: Apuntes sobre el primer Encuentro Nacional por los Derechos Humanos de las Personas en situación de discapacidad mental en Chile. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 1, (1), 76- 92.
- Cea-Madrid, J.C.** (ed.) (2018). *Por el derecho a la locura. La reinvenCIÓN de la salud mental en América Latina*. Santiago: Editorial Proyección.
- Chuaqui, J.** (2015). Exclusión y discapacidad psíquica. En J. Chuaqui (Ed.), *Sociología de la salud: Chile 2008-2015* (pp. 25-90). Santiago: RIL Editores.
- da Silva, D., Paula, A., & Ferigato, S. H.** (2017). Saúde mental e trabalho: diálogos sobre direito, desejo e necessidade de acesso. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 25(4), 803-816.
- Della Porta, D. & Keating, M.** (2013). *Enfoques y metodologías en las Ciencias Sociales: Una perspectiva pluralista*. Madrid: Ediciones Akal.
- De Leonardis, O; Mauri, D. & Rotelli, F** (1995). *La empresa social*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- de Sousa Santos, B.** (2011). *Producir para vivir: los caminos de la producción no capitalista*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fakhfakh, F., Pérotin, V. & Gago, M.** (2012). Productivity, capital, and labor in labor-managed and conventional firms: An investigation on French data. *ILR Review*, 65(4), 847-879.
- Fernández, C.** (2003). La Economía Social y las personas con discapacidad. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (47), 119-124.
- Fernández, M. & Partenio, F.** (2010). Empresas recuperadas en argentina: producciones, espacios y tiempos de género. *Tabula Rasa*, (12), 119-135.
- Frayne, D.** (2017). *El rechazo del trabajo: Teoría y práctica de la resistencia al trabajo*. Madrid: Akal.
- González-Meyer, R.** (2017). *Ensayos sobre economía cooperativa, solidaria y autogestionaria. Hacia una economía plural*. Santiago: Editorial Forja.
- Graeber, D.** (2018). *Trabajos de mierda. Una teoría*. Madrid: Ariel.
- Guaresti, G.** (2018). Emprendimientos productivos en Salud Mental: Un estudio de caso dentro del Centro de Salud Mental Comunitaria Dr. Franco Basaglia; 2017. *X Jornadas de Sociología de la UNLP*, 5 al 7 de diciembre de 2018, Ensenada, Argentina.
- Guber, R.** (2011). *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Hopp, M.** (2018). La cooperativa La Huella y su aporte a la construcción de un nuevo concepto de salud mental en Argentina Entrevista a Mariana Pacheco. *Revista Idelcoop*, 225, 125-135.
- Laval, C. y Dardot, P.** (2015). *Común. Ensayo sobre la revolución en el siglo XXI*. Barcelona: Gedisa.

**Ley 21.015** (2017). *Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral*. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997>

**Lohigorry, J. & Okita, B.** (2015). Emprendimiento Molineros del Borda: hacia lógicas sustitutivas en Salud Mental. *Observatorio Social sobre Empresas Recuperadas y Autogestionadas*, (11), 58-71.

**Londoño, A.** (2005). *Programa de educación a distancia: Administración de empresas cooperativas*. Costa Rica: Centro de Estudios y Capacitación Cooperativa.

**López-Castaño, S.** (2006). Pensamientos e imaginarios sobre solidaridad de los dirigentes de cooperativas de Manizales. *Revista Gestión y Región*, (2), 83-104.

**Lussi, I. & Pereira, M.** (2011). Empresa social e economia solidária: perspectivas no campo da inserção laboral de portadores de transtorno mental. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 45(2), 515-521.

**Lussi, I. & Morato, G.** (2012). O significado do trabalho para usuários de serviços de saúde mental inseridos em projetos de geração de renda vinculados ou não ao movimento da economia solidária. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 20(3), 369-380.

**Miranda, N., & Marçal, M.** (2016). Loucos pelo trabalho: a interface entre economia solidária e a saúde mental. *Pretextos-Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, 1(2), 15-34.

**Mitsue, F., Onuma, S., Naves, F. & Cunha, G.** (2014). Sentidos subjetivos do trabalho em uma organização autogestionária. En Naves, F. (Ed.). *Trabalho e Trabalhadores nas Sociedades Contemporâneas: Outras lentes sobre invisibilidades construídas* (Vol. 1). (pp. 161–179). Brasil: Elsevier.

**Moraes, R. & Castro-Silva, C.** (2016). Sentidos e processos psicosociais envolvidos na inclusão pelo trabalho na Saúde Mental. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(3), 748-762.

**Nogueira, M. L.** (2019). Entre la precariedad y la autogestión: reconfiguraciones en las subjetividades inherentes a los trabajadores de las empresas pesqueras recuperadas de Necochea y Quequén (Argentina). *Trabajo y sociedad*, (32), 551-565.

**Observatorio Social de Empresas Recuperadas y Autogestionadas [OSERA]** (2016). *Saberes recuperados. Herramientas para la autogestión*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Instituto de Investigaciones Gino Germani- UBA.

**Rebón, J., Kasparian, D. & Hernández, C.** (2015). La economía moral del trabajo: La legitimidad social de las empresas recuperadas. *Trabajo y sociedad*, (25), 173-194.

**Rotelli, F.** (2011). *Vivir sin manicomios. La experiencia de Trieste*. Buenos Aires: Topía Editorial.

**Ruggeri, A.** (2014). *¿Qué son las empresas recuperadas? Autogestión de la clase trabajadora*. Buenos Aires: Ediciones Continente.

**Santero, R., Castro, B., Martínez, M. I. & Guilló, N.** (2016). Integración de personas con discapacidad en la Economía Social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (88), 28-59.

**Santiago, E., & Yasui, S.** (2015). Saúde mental e economia solidária: cartografias do seu discurso político. *Psicología & Sociedade*, 27(3), 700-711.

**Santiago, E., & Yasuí, S.** (2011). O trabalho como dispositivo de atenção em saúde mental. *Revista de Psicologia da UNESP*, 10(1), 195-210.

**Sanz, J., Carrero, G. & Alcañiz, G.** (2018). Retos metodológicos y potencialidades de la etnografía para el estudio de la economía social y solidaria. En Santamaría, E., Yufra, L. & de la Haba, J. (eds.). *Investigando economías solidarias (acercamientos teórico-metodológicos)* (pp. 31-42). Barcelona: Associació ERAPI - Institut Català d'Antropologia

**Vasilachis, I.** (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.

**Westermeier, T., Salas, M., Jaramillo, S. & Torres, X.** (2018). *Manual para la constitución de cooperativas inclusivas*. Santiago: SENADIS – CIESCOOP – USACH.

**Wright, E.O.** (2014). *Construyendo utopías reales*. Buenos Aires: Ediciones Akal.

#### JUAN CARLOS CEA MADRID

<https://orcid.org/0000-0001-7790-8138>

Psicólogo clínico, Universidad de Santiago de Chile. Magíster en Psicología, mención psicología comunitaria, Universidad de Chile. Investigador del Centro de Estudios Locos. Activista del colectivo "Locos por nuestros derechos".

E-mail: [jcarlos.ceamadrid@gmail.com](mailto:jcarlos.ceamadrid@gmail.com)

<b>Histórico</b>	<b>Submissão:</b> 04/05/2020 <b>Revisão:</b> 03/07/2020 <b>Aceite:</b> 07/09/2020
<b>Financiamento</b>	Projeto Fondecyt regular N° 1160742 “Planes Sociales de Empleo y Protección social para la (des)igualdad: Los casos de Brasil, Chile y Venezuela”. Financiado por CONICYT (Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica), Chile.