



**Universidad Nacional
de General Sarmiento**

DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES 2011-2021

Acreditación de la CONEAU (230/11)

Tesis para Obtener el grado de

Doctor en Ciencias Sociales

Pe mba'apo opa mba'ereipe ha pe jehecha pende jehe

(Trabajar en lo que sea, arreglarse por su cuenta)

**Trayectos laborales, gramáticas y habilidades críticas de los
trabajadores paraguayos en Buenos Aires**

Mg. Giovanni Gilberto Leal Roncancio

Director: Dr. Gabriel Nardacchione

Codirectora: Dra. Brisa Varela

02/06/2021



FORMULARIO "E" TESIS DE POSGRADO

Este formulario debe figurar con todos los datos completos a continuación de la portada del trabajo de Tesis. El ejemplar en papel que se entregue a la UByD debe estar firmado por las autoridades UNGS correspondientes.

Niveles de acceso al documento autorizados por el autor

El autor de la tesis puede elegir entre las siguientes posibilidades para autorizar a la UNGS a difundir el contenido de la tesis:

- a) Liberar el contenido de la tesis para acceso público.
- b) Liberar el contenido de la tesis solamente a la comunidad universitaria de la UNGS.
- c) Retener el contenido de la tesis por motivos de patentes, publicación y/o derechos de autor por un lapso de cinco años.

a. Título completo del trabajo de Tesis: Trayectos laborales, gramáticas y habilidades críticas de los trabajadores paraguayos en Buenos Aires. ("Pe mba'apo opa mba'ereipe ha pe jehecha pende jehe (Trabajar en lo que sea, arreglarse por su cuenta).

b. Presentado por (Apellido/s y Nombres completos del autor): Leal Roncancio Giovanni Gilberto

c. E-mail del autor: leal.giovanny@gmail.com

d. Estudiante del Posgrado (consignar el nombre completo del Posgrado): Doctorado en Ciencias Sociales

e. Institución o Instituciones que dictaron el Posgrado (consignar los nombres desarrollados y completos): Universidad Nacional de General Sarmiento.

f. Para recibir el título de (consignar completo): Doctor en Ciencias Sociales

Grado académico que se obtiene: Doctor

Nombre del grado académico: Doctor en Ciencias Sociales

g. Fecha de la defensa: 13 / 10 / 2021

día mes año

h. Director de la Tesis (Apellidos y Nombres): Dr. Gabriel Nardacchione

i. Tutor de la Tesis (Apellidos y Nombres): Doctora Brisa Varela

j. Colaboradores con el trabajo de Tesis:

k. Descripción física del trabajo de Tesis (cantidad total de páginas, imágenes, planos, videos, archivos digitales, etc.): (Completar)

245 páginas.

12 fotografías.

1 mapa.

1 gráfico.

9 tablas.

l. Alcance geográfico y/o temporal de la Tesis:

La tesis analiza materiales provenientes de un contexto local -el barrio Costa Esperanza en la localidad Loma Hermosa del Partido de General San Martín, el barrio 31 en la localidad de Retiro y la localidad de Barracas- que también implican al ámbito provincial, por el fuerte impacto que tienen las poblaciones inmigrantes del Paraguay en el Área Metropolitana de Buenos Aires y sus alrededores; y, al mismo tiempo, se integran en reflexiones más universales como la migración, el trabajo, la flexibilidad y la precarización laboral.

m. Temas tratados en la Tesis (palabras claves): migración paraguaya, trayectorias laborales, gramáticas, habilidades y acciones críticas.

n. Resumen en español (hasta 1000 caracteres)

El trabajo informal y precarizado es la regla que demarca las trayectorias laborales de los hombres y mujeres paraguayos, a quienes les quedan las changas y el despliegue de sus propias capacidades como únicos recursos de los que echar mano para sobrevivir día a día, paliando los efectos económicos que estas magras condiciones laborales provocan en ellos y sus familias. Ante este panorama, la presente tesis busca indagar sobre la forma en la que los hombres y mujeres paraguayos que habitan en el conurbano de Buenos Aires enfrentan estas situaciones problemáticas. Para lograr este cometido se hará foco en tres tópicos: primero, en las trayectorias laborales y sus características constitutivas; segundo, en las situaciones que son percibidas como problema por los mismos actores; y tercero, en las habilidades y acciones críticas que los mismos llevan a cabo como estrategias singulares y colectivas para afrontar estas realidades conflictivas.

o. Resumen en portugués (hasta 1000 caracteres)

O trabalho informal e precário é a norma que demarca as trajetórias laborais de homens e mulheres paraguaios, que ficam com o ofício e o desdobramento de suas próprias capacidades como único recurso de que dispõe para sobreviver no dia a dia, mitigando os efeitos econômicos que estes. As escassas condições de trabalho causam neles e em suas famílias. Neste contexto, esta tese busca investigar a maneira como homens e mulheres paraguaios que vivem nas periferias de Buenos Aires enfrentam essas problemáticas situações. Para cumprir essa tarefa, nos concentraremos em três tópicos: primeiro, nas trajetórias de trabalho e suas características constitutivas; segundo, em situações que são percebidas como um problema pelos mesmos atores; e terceiro, nas habilidades e ações críticas que realizam como estratégias singulares e coletivas para enfrentar essas realidades conflituosas.

p. Resumen en inglés (hasta 1000 caracteres)

Informal and precarious work is the rule that demarcates the labor trajectories of Paraguayan men and women, who are left with the trades and the deployment of their own capacities as the only resources to draw on to survive day by day, mitigating the effects economic that these meager working conditions cause in them and their families. Against this background, this thesis seeks to investigate the way in which Paraguayan men and women who live in the suburbs of Buenos Aires face these problematic situations. In order to achieve this task, the focus will be on three topics: first, on the labor trajectories and their constitutive characteristics; second, in situations that are perceived as a problem by the same actors; and third, in the skills and critical actions that they carry out as singular and collective strategies to face these conflictive realities.

q. Aprobado por (Apellidos y Nombres del Jurado):

Castiglione María Celeste, Garzón Roge Mariana, Dimarco Sabina

Firma y aclaración de la firma del presidente del Jurado: Sabina Dimarco

Firma del autor de la tesis: Giovanni Gilberto Leal Roncancio



Dedicatoria

A María Lucy Roncancio Ortiz y Gilberto Leal Avendaño con todo mi amor

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

10

PRIMERA

PARTE

19

ENFOQUE PRAGMÁTICO PARA EL ESTUDIO DE LOS TRABAJADORES PARAGUAYOS

Capítulo primero

19

La diáspora paraguaya y sus trayectorias laborales en Argentina

1. Globalización, migración y trabajo
19
2. Movilidad migratoria y trabajo en Argentina
26
3. Inmigrantes económicamente activos de la región
30
4. Inserción laboral
37
- 4.1. El caso de la inmigración paraguaya
42
- 4.2. Distribución poblacional de paraguayos en Argentina
46
- 4.3. Características de la población proveniente de Paraguay
49
5. Particularidades del grupo poblacional participante
53

Capítulo segundo

56

Enfoque pragmático para un análisis de caso

1. Discusiones sociológicas
56
- 1.1. La gramática de la acción
64
- 1.2. Las capacidades de los actores
69
- 1.3. "Vivir con otros": asociaciones y conexiones
72

Capítulo tercero **76**
Enfoque metodológico para el análisis de caso

- 1. La propia experiencia inmigrante como fuente de investigación** **76**
- 1.1. Construcción de lazos de confianza con los actores **79**
- 2. Dimensiones de análisis y preguntas de investigación** **86**
- 3. La trayectoria en el ámbito laboral** **89**
- 3.1. El conjunto de situaciones problemáticas **90**
- 3.2. Competencias y capacidades de los actores en acción **90**
- 3.3. Prácticas de asociación o conexión **91**
- 4. Técnicas de exploración empírica** **92**
- 4.1. Las historias de vida **96**

SEGUNDA **PARTE.**
102
LA EXPERIENCIA LABORAL DE LA POBLACIÓN PARAGUAYA

Capítulo **cuarto**
113
Búsqueda e inserción laboral

- 1. Restricciones institucionales** **115**
- 2. Prácticas de control y evaluación personal** **131**
- 3. La cuestión familiar** **140**
- 4. El desuso de los mecanismos formales de inserción laboral** **144**
- 5. Conclusión: Revelando deseos de aprender y de trabajar** **149**

Capítulo **quinto**
153
Permanencia laboral

1. Maltrato en el ámbito laboral	153
2. Sueldos bajos e incumplimiento en los pagos	160
3. Horarios extensos de trabajo	162
4. Conclusión: adaptación y acción crítica en torno al trabajo	167
Capítulo sexto	170
Discontinuidad laboral	
1. Trabajar en lo que sea	171
2. Arreglarse por su cuenta	185
3. Conclusión: La lucha por no tener más patrón	216
TERCERA	PARTE
218	
CONCLUSIONES	
1. Gramáticas, adaptaciones y competencias críticas	218
2. Ciclo de experiencia laboral	
2.1. Momento de búsqueda e inserción laboral	222
2.2. Permanencia laboral	227
2.3. Discontinuidad laboral	227
3. Aportes de la investigación	231
BIBLIOGRAFÍA	234

Tablas

Tabla No.1. Lugar de procedencia, nivel de instrucción y ocupación en Argentina

Tabla No. 2. Cruce entre última ocupación en Paraguay y ocupación en Argentina

Tabla No. 3. Características generales de la población proveniente del Paraguay en el 2003

Tabla 4. Población discriminada por género, edad y ciudades de procedencia

Tabla 5. Dimensiones de análisis para el trabajo empírico

Tabla 6. Fuentes

Tabla 7. Sistematización información

Tabla 8. Instrumentos de recolección de información

Tabla No. 9. Formas adaptativas y acciones críticas

Mapa No. 1. Procedencias territoriales de los actores

Gráfico No. 1. Dinámica del ciclo

Introducción

La inmigración es un fenómeno social que ha contribuido al crecimiento poblacional y al desarrollo general de Argentina. Esto explica su inclusión en la agenda de los diferentes centros de investigación del país, abocados durante décadas a producir conocimientos en torno a las características específicas de los procesos sociales que implican la movilidad humana en términos de emigración, migración e inmigración.

Muchos de estos avances investigativos se han desarrollado bajo perspectivas y metodologías cuantitativas y cualitativas como el uso de censos nacionales, estadísticas, encuestas, entrevistas y datos históricos. Su prolífica combinación nos ha permitido acercarnos y caracterizar de manera precisa la movilidad humana en general y en Argentina como país receptor, en particular.

Dichos estudios se han realizado, a su vez, desde diferentes disciplinas y enfoques temáticos como la historia, la sociología, los estudios sobre población, el urbanismo y la economía. Entre ellos se pueden mencionar: Benencia (2017). Horticultores bolivianos en el interior de la Argentina. Procesos de inmigración, trabajo y asentamiento conflictivo, Benencia (2011). Los inmigrantes bolivianos: ¿sujetos de agenda política en la Argentina? y la serie de cuadernos migratorios realizados por la Organización Internacional Para las Migraciones (OIM) (2013). Trabajos de corte cuantitativo que han posibilitado comprender cómo, dónde, cuándo y por qué de la movilidad de las personas.

A través de estos estudios se sabe con certeza que, en el actual territorio argentino, los movimientos humanos provenientes de diferentes regiones del continente y del mundo, han estado desplazándose y trabajando la tierra desde tiempos muy remotos. A su vez, pudo hacerse un seguimiento sobre cómo, al igual que en el resto de los incipientes países, la constitución del Estado–nación condujo a la creación de fronteras que dividieron los territorios, fijando las pautas y los límites para el ingreso y la permanencia de los grupos humanos considerados como extranjeros (Benencia, 2011).

De manera más reciente, estos movimientos humanos han sido tematizados desde nuevos enfoques económicos que comenzaron a indagar en el aporte que realizan al crecimiento y desarrollo de los países. En síntesis, estamos ante un volumen importante de información sobre la movilidad humana que permite adentrarse en la complejidad de este fenómeno social en Argentina.

Para nuestro caso es importante reparar en que históricamente la migración paraguaya en Argentina ha sido cercana a la realidad y composición poblacional del país e incluso, en comparación con otras migraciones provenientes de países vecinos, hoy día constituye una de las procedencias de mayor densidad poblacional en el país (INDEC, 2010).

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente tesis doctoral se plantea, entonces, la necesidad y el interés por continuar avanzando en el conocimiento de los procesos de emigración, migración e inmigración, buscando profundizar en el estudio de la migración y el trabajo de la población de varones y mujeres provenientes de Paraguay.

La convergencia de las dimensiones migratoria y laboral hace que el análisis del ámbito del trabajo en situación de inmigración se abra hacia una complejidad aún mayor desde el momento en que se dirige la atención hacia la convivencia entre ambas dinámicas. Por un lado, la migración en tanto proceso de movilidad conlleva múltiples situaciones y características como lo son las causas de la emigración, los procesos de ingreso y adaptación al nuevo contexto social y cultural del país receptor, junto a las prácticas de permanencia y sostenibilidad necesarias para asentarse en un país distinto.

Por otro lado, el ámbito del trabajo, en tanto terreno de la vida en sociedad, es la puerta que le permite al inmigrante acceder a otros derechos: sociales, económicos y políticos. Así mismo, es el ámbito que le posibilita al inmigrante sostenerse y permanecer en el país receptor. El trabajo es la base sobre la cual varones y mujeres empiezan a construir su camino y a erigir su destino y anhelos personales, familiares y colectivos.

Ahora bien, ¿cuáles son las situaciones problemáticas que enfrentan los hombres y mujeres provenientes de Paraguay para insertarse al mundo del trabajo?; ¿cómo logran superarlas (o no) en sus experiencias de vida

cotidiana? Estas son algunas de las situaciones problemáticas atinentes a la migración y a los estudios del trabajo que serán abordadas desde del marco proporcionado por el *giro pragmático*.

El giro pragmático fue un movimiento teórico, epistemológico y metodológico que influyó sobre la sociología y terminó de cobrar fuerza a partir de la controversia entre la sociología estructural-genética de Bourdieu y la sociología de la crítica de Boltanski. Dicha controversia dio lugar a las sociologías pragmáticas / pragmatistas de la escuela francesa, cuyos fundamentos e influencias provinieron, a su vez, de las escuelas norteamericanas del interaccionismo y la etnometodología. Estas nuevas sociologías comenzaron por revalorizar la comprensión de la *acción social* como sustrato para entender la vida de los hombres y las mujeres y sus formas de actuar, juzgar y criticar el mundo social; y lo hicieron llevando a la práctica un trabajo de comprensión y descripción de las razones ligadas a las acciones situadas de los actores, en simultáneo.

La clave de interpretación pragmático-pragmatista proporcionó nuevas maneras de complejizar y problematizar los diferentes estudios realizados desde enfoques sociológicos estructuralistas a partir de un retorno hacia la descripción empírica, pero esta vez, bajo la premisa de seguir a los actores en situación. Desde una mirada más propia de la microsociología, se fueron ampliando las dimensiones que conforman la situación, más precisamente, los momentos de prueba situacional que transitan los actores, a través de considerar con mayor atención la pluralidad de éstos y, también, la pluralidad de puntos de vista.

Teniendo en cuenta estos postulados teóricos presentes en Boltanski y Thévenot (1999), lo que nos interesa, a través de la observación de los efectos prácticos de las acciones, discursos y críticas, es identificar cómo los actores realizan distintos cambios de escalas; es decir, se busca evidenciar cómo los varones y las mujeres provenientes de Paraguay al experimentar situaciones problemáticas, publicitan sus denuncias mediante reclamos de justicia, donde apelan y enaltecen su singularidad bajo la etiqueta de casos ejemplares para la opinión pública.

En este marco de ideas, la presente investigación centra su mirada en las situaciones de crisis o problema que van emergiendo a lo largo de los recorridos y experiencias laborales de los actores, las cuales se inscriben, a su vez, en situaciones de alta incertidumbre y complejidad dadas por inestabilidades, angustias, temores, contradicciones, pero que también suelen ser desencadenantes de saberes prácticos, estrategias, acciones individuales y colectivas que anticipan los actores, para reducir esa incertidumbre y ampliar sus capacidades de acción en el ámbito laboral.

De esa manera, se hace un seguimiento de las capacidades y saberes prácticos que despliegan los actores en las situaciones problema para identificar lo que Lemieux (2017) denomina gramáticas: conjunto de reglas que cumplidas o no, dotan de sentido y lógica práctica a las acciones que emprenden los actores. En este sentido, el seguimiento diacrónico de cada experiencia laboral resulta fundamental para determinar las características de la trayectoria laboral, así como también, los sentidos y significados que dicha población le otorga al trabajo como parte de su relación compleja con este ámbito de la vida en sociedad.

De igual forma, se propone identificar, también, las prácticas de asociación y conexión que desarrollan los actores, en el marco de las diferentes situaciones problema que emergen durante los trayectos laborales. Para ello, son útiles los postulados de la Teoría del Actor Red (TAR), la cual indica que todo ensamblaje debe considerarse como un plano de relaciones materiales transversalmente unidas a varios aspectos heterogéneos del mundo físico, político, tecnológico, semiótico y psicológico (Latour, 2008).

De esta forma es posible detallar los elementos y las especificidades que componen las relaciones, así como también las características de los ensamblajes y las dislocaciones de las acciones que conlleva todo proceso de re-asociación y ensamblado (Latour, 2008), dentro de situaciones problema así-definidas desde el punto de vista nativo. Este tipo de aproximación teórico-metodológica moviliza, a su vez, un conjunto de interrogantes, en torno a: ¿cómo se construyen asociaciones y/o conexiones en las situaciones problema que surgen a lo largo de la trayectoria laboral?; ¿qué objetos no

humanos se incorporan en las agencias de los actores para estabilizar (o no) estas situaciones emergentes a lo largo de dichas trayectorias?

En este sentido, planteamos como hipótesis que, en el marco de las trayectorias laborales, durante el proceso de construcción de relaciones y en particular en las situaciones problema, los actores se ven inmersos en complejos procesos de incertidumbre compartida con otros/as actores/as, donde el disenso o la negociación para lograr ciertos niveles de estabilidad en el ámbito laboral, se traduce en operaciones de ensamblaje o re-ensamblaje de lo colectivo.

Para responder a esta hipótesis la presente tesis se divide en tres partes y seis capítulos. En el capítulo 1 se reconstruye el contexto y los marcos generales a modo de estado de la cuestión en torno a la diáspora paraguaya y sus trayectorias laborales en Argentina. Para ello se parte de la descripción del proceso de globalización y sus efectos en la migración y el trabajo, dando cuenta del predominio del sistema capitalista financiero en el mundo contemporáneo y de la disposición de los Estados-nación hacia proyectos de carácter financiero global.

El capitalismo financiero global tiene efectos en las estructuras sociales y en los diferentes elementos que la componen, donde lo social (humano y no humano) queda subsumido en un conjunto de ideologías y prácticas cotidianas que van provocando el movimiento y el esparcimiento de los grupos de personas por todos los rincones del planeta. ¿Quiénes son los que se mueven?, ¿cuándo, cómo y en qué circunstancias se ponen en movimiento?, ¿qué condiciones socioeconómicas, políticas y culturales configuran las trayectorias de los hombres y mujeres en movimiento?

Una de las causas de estos movimientos de humanos, entre muchas otras, son las circunstancias socioeconómicas de los países, en los cuales el capitalismo y su acelerado cambio en las formas de acumulación moviliza complejos mecanismos especializados que van desde las lógicas de la tercerización hasta las técnicas de las finanzas. Se trata de mecanismos que reestructuran el sistema de acumulación e influyen en las políticas económicas que desregularizan, privatizan y eliminan aranceles a las

importaciones. De este proceso se deriva, a su vez, la conformación de áreas específicas para los nuevos modos de extracción de beneficios, como lo son las ciudades globales y los espacios para el trabajo flexibilizado y tercerizado (Sassen, 2003).

Luego, se hace foco en el caso argentino y en su condición de país históricamente receptor de poblaciones en movimiento. El traslado hacia Argentina incluyó no sólo el arribo de migrantes provenientes de Europa, sino también de países vecinos de la región motivados por el intercambio comercial hacia ambos lados de las fronteras. A principios del siglo XX cuando los inmigrantes de países limítrofes alcanzaban un total 200.000 personas (Benencia, 2012) el acceso laboral venía dado, principalmente, por circunstancias estacionales a través de diferentes actividades productivas en zonas rurales.

De este modo, las poblaciones de inmigrantes económicamente activos se fueron insertando en el ámbito laboral a través de la red de conocidos, una característica muy común a los movimientos migratorios. En este sentido, la inmigración paraguaya no sólo no es una excepción, sino que esta característica explica, además, su concentración en el Gran Buenos Aires. Según el informe *Migrantes Paraguayos en Argentina (cuadernos migratorios) – Organización Internacional Para las Migraciones (2013)*, esta comunidad está compuesta por 550.713 personas en 2010. Para Halpern (2009:84) en 2009 la presencia de paraguayos en Argentina conformaba el 2,6% de la población total del país. Porcentaje que se mantiene hasta la fecha y de manera contraintuitiva a lo que funcionarios, medios de comunicación y el imaginario general suele proyectar.

Esta migración se nutre de diferentes ciudades del Paraguay, entre ellas se destacan: Asunción, Itapuá, Caaguazú y Alto Paraná. Sin embargo, el número mayor proviene de ciudades del interior y del resto del país. En cuanto a los niveles de instrucción de dicha población, según el Censo 2003, se evidencia que, en su mayoría, los recién llegados contaban con un primario completo y secundario incompleto y, a su vez, registraban una importante inserción laboral en diferentes rubros de la economía argentina.

Esta tendencia aún se mantiene, así como también el carácter etario de dicha migración, el cual oscila entre 15 a 64 años (INDEC, 2006; Halpern, 2009; OIM, 2013), es decir, que ocho de cada diez migrantes están dentro de las edades altamente productivas. En cuanto a los oficios de mayor ocupación se observa que esta población trabaja como obrero y empleado en diferentes oficios, donde sobresalen la construcción y el servicio doméstico. Esta cualidad de empleabilidad se profundizará en los apartados siguientes para identificar el por qué y el cómo de esta regularidad.

El capítulo 2 plantea la primera controversia entre las sociologías de las estructuras externas y las sociologías pragmáticas, atentas al movimiento de los actores y las gramáticas de la acción. A través de los postulados del sociólogo francés Cyril Lemieux (2017) se busca evidenciar las operaciones críticas de los propios actores y desenmarañar la noción de situación a través de los conceptos de gramática, acción y contexto.

El seguimiento a los actores se desarrollará a través de las trayectorias laborales y las situaciones problema que emergen con un conjunto de reglas que los actores deben seguir o cumplir, pero que en la práctica situada abordan y resuelven a través de acciones no convencionales. De esta manera, se mostrará cómo son las capacidades críticas que los actores despliegan ya sea para resolver cada situación problemática o para mitigar sus impactos. Asimismo, se buscará describir la trama de acciones colectivas que se cristaliza en el tiempo y conduce hacia distintos efectos en la experiencia laboral de los actores.

En el capítulo 3 se narra una descripción etnográfica sobre cómo y por qué se llegó a elegir la temática de inmigración y trabajo como tesis doctoral desde una perspectiva personal, a partir de mi experiencia y condición de inmigrante en Argentina. Se detallarán los pasos que se siguieron para lograr el contacto y la generación de lazos de confianza entre el investigador y los protagonistas de estas historias. Y se expondrán las dimensiones de análisis junto a las preguntas de investigación empírica que surgieron al inicio del trabajo de campo.

En un segundo momento se realizará una descripción empírica para detallar los tópicos de interés de la tesis en relación con las trayectorias en el ámbito laboral. Este punto busca dar cuenta de cómo estos tópicos se sistematizaron en técnicas de exploración empírica para reunir información y detallar la experiencia de los actores.

La segunda parte de la tesis está conformada por tres capítulos donde se describe la experiencia laboral y las situaciones problemáticas a través de las voces de los protagonistas. Aquí, se desarrollan las tres etapas del denominado ciclo empírico, un modelo explicativo que se diseñó con el fin de comprender cómo sucede la experiencia laboral de los actores.

En el capítulo 4 se hace foco en el momento de búsqueda e inserción laboral donde se trazarán sus características, los problemas que los actores enfrentan y las capacidades de acción crítica que se ponen en juego. En este recorrido, el paso por diferentes trabajos aparecerá como corolario de la falta de empleo y las restricciones institucionales. Aquí se identificarán distintas prácticas de rebusque, entendidas como acciones para mantenerse laboralmente activos desde una práctica informal capaz de facilitar un sustento básico. En estas experiencias algunos actores deciden acomodarse a la situación y otros, por el contrario, toman la determinación de enfrentar estas restricciones. Sea cual fuere la decisión, cada una acarrea un conjunto de consecuencias que marcan el rumbo de sus trayectorias laborales.

El capítulo 5 se detiene en el momento de permanencia laboral. En este contexto se identifican un conjunto de situaciones problemáticas como abusos de autoridad por parte de los patrones y relaciones laborales desiguales. Con el paso del tiempo, los actores van creando conciencia crítica sobre sus realidades laborales y sus condiciones de precariedad. De acuerdo con ello, se detallarán las razones experienciales que exponen para dejar sus trabajos temporales.

Finalmente, el capítulo 6 retoma el momento de discontinuidad laboral pero, en esta oportunidad, para desmenuzar el significado que tiene la frase nativa: *trabajar en lo que sea, arreglarse por su cuenta*. Esta expresión común al universo de estudio da pista de la relación que existe entre el desarrollo de

changas y la lucha constante por no tener patrón. Una tensión de más largo alcance que contiene describe y caracteriza las gramáticas y habilidades de acción crítica de los trabajadores paraguayos en Buenos Aires.

En términos generales, se concluirá que los hombres y mujeres paraguayos cruzan por un ciclo de experiencia laboral que comprende tres etapas en las que enfrentan un conjunto de situaciones problema y despliegan formas particulares de adaptación y capacidades críticas que les permiten evaluar sus situaciones y decidir estratégicamente que acciones desarrollar para avanzar y crecer personal y familiarmente.

PRIMERA PARTE
ENFOQUE PRAGMÁTICO PARA EL ESTUDIO DE LOS TRABAJADORES
PARAGUAYOS

Capítulo primero
La diáspora paraguaya y sus trayectorias laborales en Argentina

1. Globalización, migración y trabajo

El objetivo de este capítulo es describir el contexto socioeconómico y cultural, para situar el análisis metodológico de las experiencias de movildades humanas y sus dinámicas laborales, en particular, de las poblaciones inmigrantes de nacionalidad paraguaya que habitan en la Provincia de Buenos Aires.

Los estudios sociológicos estructurales del trabajo toman como punto de partida el sistema capitalista globalizado y su impacto en los ámbitos laborales, sobre todo en lo ateniende a la imposición de determinadas prácticas de trabajo. Ahora bien, comprender cómo funciona y qué implicancias tiene el actual modelo capitalista financiero globalizado y los estados- nación en este contexto, conduce a contemplar ciertas dislocaciones fundamentales entre la economía, la cultura y la política.

(...) [L]a relación entre el plano económico y el cultural de esta nueva escenografía de dislocaciones globales no corre simplemente en una dirección, en la que los términos de la política cultural global está completamente determinada por -y confinada a- las vicisitudes de los flujos internacionales de tecnología , mano de obra y finanzas, cosa que implicaría que habría que hacer sólo algunas modificaciones leves a los actuales modelos neomarxistas del desarrollo desigual y combinado y de formación de los Estados. Hay un cambio mucho más profundo todavía, dinamizado por las dislocaciones (Appadurai, 2001: 46-54).

Estas dislocaciones, producto del sistema capitalista en su fase actual, generan rupturas, tensiones y plasticidades en la composición de los grupos humanos, cuyas manifestaciones empíricas se hacen presente en todos los rincones del planeta y mediante distintos fenómenos, como el movimiento de personas que migran para buscar mejores condiciones de vida. Si nos detenemos interrogativamente en esta forma de movimiento humano, aparecen conceptos teóricos que permite ampliar el conocimiento que se busca, como la noción de *diáspora*. *Diáspora*, “del griego *-díá*, «a través de» y *speirein*, «dispersar, esparcir» (Brah, 2011: 212-213), (...) supone una «dispersión desde». La diáspora en este sentido significa un lugar desde donde se produce la dispersión, como un punto o un “hogar” desde donde se mueve.

Las diásporas son claramente distintas de los viajes ocasionales. Ni tampoco se refieren a estancias cortas. Paradójicamente, los viajes diaspóricos buscan esencialmente establecerse, echar raíces «en alguna otra parte». Estos viajes deben tener en cuenta la Historia si el concepto de diáspora va a servir como un útil dispositivo heurístico. La cuestión no es simplemente ¿quién viaja? sino ¿cuándo?, ¿cómo y en qué circunstancias? ¿Qué condiciones socioeconómicas, políticas y culturales marcan las trayectorias de estos viajes? ¿Qué regímenes de poder inscriben la formación de una diáspora específica?

En otras palabras, es necesario analizar qué hace a una formación diaspórica similar o diferente de otra: si, por ejemplo, la diáspora en cuestión fue construida a través de la conquista y la colonización como ha sido el caso de varias diásporas europeas. O puede haber resultado de la captura o traslado de un grupo a través de la esclavitud o de trabajos forzados como, por ejemplo, en la formación de las diásporas africanas y asiáticas en el Caribe. Por otro lado, un movimiento de población podría haber sido inducido por necesidades de mano de obra, como por ejemplo la trayectoria de muchos afrocaribeños, asiáticos, chipriotas o irlandeses en Gran Bretaña. (Brah, 2011: 212-213).

Siguiendo a Brah, una de las causas que produce estos movimientos humanos son las circunstancias socioeconómicas de los países. En este sentido, el avance del capitalismo financiero global ha dado lugar a un acelerado cambio en las formas de acumulación (hoy movilizadas por complejos mecanismos especializados) generando innovaciones que van desde las lógicas de la tercerización hasta las técnicas de las finanzas:

la actividad financiera, la más digitalizada, desmaterializada y globalizada de todas, tiene una topografía que ondula entre el espacio real y el digital. Con distinto alcance en diferentes tipos de sectores y en diversos tipos de empresas, las actividades se distribuyen hoy entre estas dos clases de espacio; más aún, las configuraciones reales son objeto de transformaciones considerables en tanto las tareas están informatizadas, estandarizadas, y los mercados están más globalizados (Sassen, 2003: 35).

Estas dinámicas financieras han venido estructurando, a su vez, un sistema dirigido a la acumulación del capital, que combina desarrollos técnicos financieros y de mercado con mecanismos gubernamentales que, si bien funcionan con una orientación global, se apoyan en las “*especificidades*” de los países, sus economías, leyes y gobiernos. En palabras de Sassen:

En el caso de la economía, observo una reclasificación: las viejas jerarquías –local, regional, nacional, global– no contienen las nuevas premisas. Alcanzar la siguiente escala en términos de tamaño no es una forma de lograr la integración. Lo local ahora negocia directamente con lo global: lo global se instala a sí mismo en lo local y lo global es en sí mismo constituido a través de una multiplicidad de «locales» (2003: 44).

Existen dos lógicas de reestructuración de este sistema de acumulación, por un lado, tenemos la sistémica que influye en las políticas económicas que

desregularizan, privatizan y eliminan aranceles a las importaciones. Por el otro, la conformación de lugares o áreas específicas adecuadas para esos nuevos modos de extracción de beneficios, como la ciudad global y los espacios para el trabajo tercerizado. Al respecto Sassen aclara:

Cada uno de ellos es un tipo grueso de enclave local que contiene las diversas condiciones que las empresas globales necesitan, aunque cada una lo hace en etapas muy diferentes del proceso económico global, por ejemplo, computadoras para las altas finanzas por un lado y manufactura de piezas para esas computadoras por otro (...) La ciudad global es un espacio para producir algunos de los más avanzados insumos que requieren las empresas globales. En contraste, la tercerización, tiene que ver con espacios para producción estandarizada de componentes, los call centers masivos, el trabajo de oficina estandarizado y otras cosas, todo masivo y estandarizado. Estos dos factores están entre los factores más estratégicos de la economía global de hoy (...) En ellos se concentran los distintos mercados de trabajo, infraestructuras particulares y ambientes construidos esencialmente para la economía global (2003: 30).

Estas dinámicas globales y el movimiento constante de los grupos humanos generan, a su vez, dislocaciones que problematizan la comprensión de binarismos clásicos como público / privado, centro / periferia, inclusión / exclusión. En palabras de Brah (2011: 235):

Las nuevas intersecciones entre circulación global de capital y circuitos transnacionales de migraciones cuestionan las barreras presupuestas por conceptos tales como centro y periferia, núcleo y marginal, rural y urbano o Primer y Tercer Mundo, incluso cuando las desigualdades que estos conceptos deberían señalar persisten a gran escala. Esto es

parte del terreno en el cual se constituyen y se viven las relaciones sociales diaspóricas contemporáneas.

Todos estos procesos modernos del sistema combinado de finanzas digitalizadas globales y conectadas con procesos locales generan, así mismo, diversas formas y lógicas de desigualdad, desempleo y expulsión, con cientos de personas y pequeñas empresas, que son arrojadas de los sistemas económicos centrales propios de nuestro tiempo. Estas expulsiones no son espontáneas, sino que provienen de diversos instrumentos políticos y complejos sistemas especializados de economía, finanzas y tecnología, que, en conjunto provocan *expulsiones* globales (Sassen, 2015: 45).

En este marco, el uso del concepto de “diáspora” hace posible entablar una relación entre *localización* - *desplazamiento* - *emplazamiento* - *deslocalización*¹ de los grupos humanos en movimiento, la cual varía según el contexto socioeconómico específico y su inserción al mercado laboral del país receptor. De allí, el carácter complejo y dinámico de la diáspora, no solamente en su dispersión social, sino también en su posicionamiento laboral.

El complejo contexto global, al que estamos aludiendo, atraviesa el campo del trabajo y lo torna más dinámico, variable y “flexible” conforme al conocimiento se vuelve más técnico, específico y calificado. Hoy los oficios y actividades técnicas producen al menor costo y, aunque asombre, en algunos casos tienden a estar entre las actividades laborales más precarizadas. Las empresas transnacionales que dan las pautas en la economía capitalista financiera global ofrecen trabajos baratos y en algunos casos, sin alquilar el espacio físico (local) donde producen y tercerizan los servicios.

Lo anterior, constituye una de las modalidades laborales más preferidas por las empresas (transnacionales y multinacionales), que se expanden por varios países, cuyas sedes principales se localizan en jurisdicciones y territorios

¹Estos conceptos están relacionados a la noción de diáspora y permiten problematizar la localización o posicionamiento de la dispersión de los grupos humanos en un territorio determinado. Hago referencia a ellos, para contradecir la localización y así evidenciar el desplazamiento y deslocalización como características fuertemente relacionadas a la noción de diáspora (Brah: 2011:236).

diferentes de donde se realizan las actividades laborales que emplean. Con relación a la oferta de trabajo barato, si bien esta modalidad afecta al conjunto de la sociedad, para algunos expertos estas condiciones impuestas por el globalismo tienen una fuerte repercusión en dos grupos humanos: las mujeres y en los inmigrantes.

En este nuevo orden global, ni el trabajo ni el tiempo libre ni la recreación perdieron su calidad sexuada, sino que además adquirieron representaciones fetichizadas cada vez más sutiles, el honor de la mujer paso a ser, también cada vez más, un sustituto de identidad de las comunidades de hombres en conflicto; mientras tanto sus mujeres, en realidad, tienen que lidiar con condiciones de trabajo cada vez más duras; tanto en la casa como en sus otros lugares de trabajo (Appadurai, 2001: 58).

Las mujeres son el grupo poblacional más afectado por las nuevas fuerzas del mercado, porque además del trabajo barato, se han convertido en la fuerza de trabajo particular de la producción intensiva para el mercado global. Esta dinámica se explica a través de la expansión de la economía informal que reduce los costos de producción, favorece la flexibilización y la desregulación de la fuerza de trabajo, abriendo posibilidades para facilitar la toma de mano de obra femenina y extranjera. Son estos los grupos humanos, que cargan con el peso de la informalidad laboral y productiva. Pero, para el caso de las mujeres (inmigrantes o nacionales), esta carga laboral adquiere mayores niveles de trabajo y responsabilidad. Sobre el trabajo de subsistencia Aguirre (2008: 43-45) nos dice:

una amplia literatura latinoamericana evidencia que los hogares aportan sus estrategias para enfrentar al desempleo y a la caída de ingresos familiares originados en políticas de

ajustes aplicadas en la región (...) la versión 1993 del Sistema de cuentas Nacionales (citado por Galveez, 2001) contempla la producción no mercantil que se origina en los hogares [. E]n tanto actividades productivas con sentido económico (...) se incluye, por tanto, toda la producción de bienes de uso para el hogar, pues una vez producidos podrían cambiar de destino y transarse en el mercado (...) El Trabajo doméstico: incluye las típicas tareas tales como hacer las compras de bienes y servicios para el hogar, cocinar, limpiar la casa, lavar y planchar la ropa, cuidar mascotas y plantas, y resolver la organización y distribución de las tareas. También están contempladas las gestiones fuera del hogar (pagar cuentas o realizar trámites) y los desplazamientos necesarios para realizarlas.

Sumado a estas cargas laborales feminizadas, se encuentran todas aquellas actividades remuneradas y no remuneradas (materiales con connotaciones emocionales y afectivas) vinculadas al cuidado de familiares, como adultos mayores y niños que dependen de estos cuidados para el desarrollo y bienestar de su vida cotidiana. Asimismo, se entienden como trabajo voluntario aquellas actividades que se realizan como una suerte de prestación de servicios a diferentes grupos vulnerados que requieren algún tipo de asistencia o acompañamiento desde organizaciones laicas o religiosas. Si bien, este tipo de trabajo puede constar de actividades semejantes a las que se ofrecen en el mercado y otras homologables a las actividades domésticas y de cuidado, en todos los casos, lo que las incluye en esta clasificación es que se realizan sin percibir remuneraciones (Aguirre, 2008).

En relación a las poblaciones inmigrantes, estas dependen, específicamente, de la estructura económica interna y del lugar que ocupa cada país en la economía global. Las políticas migratorias también están subordinadas a los intereses y directrices que promueve el sistema financiero

global, el cual, organiza el lugar que ocupan las poblaciones inmigrantes con respecto a otros grupos humanos en el mundo y con ello, genera un tipo de segregación subdividida entre una minoritaria “*aristocracia obrera*” y una mayoría de trabajadores en condiciones precarias. En palabras de S. Sassen:

Es en esta estructura jerárquica donde se insertan de manera diferencial la población inmigrante, con una alta concentración de personas procedentes del Tercer Mundo en los sectores más precarizados. La organización actual del mercado laboral sitúa a los inmigrantes en determinados sectores abandonados por la fuerza de trabajo nacional, debido a la creciente desregulación y precarización de estas actividades (2015: 24).

Podemos advertir hasta aquí, que son las mujeres y los inmigrantes los actores que resultan en una fuente importante de beneficios para los estados y las empresas, por ser quienes ocupan oficios tercerizados y precarizados, con distinto énfasis de acuerdo con la posición que ocupa cada país en el mercado financiero global. Este fenómeno social lo define S. Sassen como: “*minorías étnicas que aparece en el centro de la nueva geografía de la globalización*” (2003:28).

2. Movilidad migratoria y trabajo en Argentina

La inmigración ha sido un fenómeno social que ha contribuido al crecimiento poblacional y al desarrollo en general de la Argentina. Durante una primera etapa, la inmigración transoceánica (mediados del XIX), significó un gran cambio en la vida económica, política, social y cultural de este país. Entre los años 1857 y 1914, Argentina recibió la cifra de 4, 600,000 inmigrantes. En este periodo de tiempo, el 30% de la población del país era extranjera, lo cual evidencia la importancia del fenómeno migratorio en la historia temprana de la

argentina, en especial, por su contribución sustancial al crecimiento poblacional del territorio (Nicolao, 2010: 214).

El Censo Nacional de Población de 1869 registró más de un millón y medio de habitantes, de los cuales el 12% de la población era extranjera. Años más tarde, 1975-1990, *“el saldo migratorio era de -1,387.5 personas por año y durante 1990-2000 de -2,155.3 de personas por año”* (Nicolao, 2010: 214).

Ahora bien, la inmigración proveniente de países limítrofes también tiene una importancia constitutiva debido a su histórica circulación a través de las demarcaciones que unen sus países de origen con Argentina, mediante el flujo comercial hacia ambos lados de las fronteras. A principios del siglo XX los inmigrantes limítrofes alcanzaban un total *200.000 personas* y accedían al trabajo en circunstancias estacionales a través de diferentes actividades productivas como: *“zafra azucarera, lanera, producción de yerba mate, tabaco, recolección de frutos, entre otras y particularmente en zonas rurales”* (Benencia, 2012:18).

Para mediados del siglo XX, estos inmigrantes limítrofes fueron asentándose en áreas de frontera donde realizaban actividades laborales de carácter rural y, posteriormente, comenzaron a desplazarse de manera progresiva y significativa hacia las áreas urbanas de la parte Metropolitana de Buenos Aires.

Es preciso resaltar que la inmigración limítrofe ha representado a lo largo de la historia argentina entre un 2% y un 3,1% de la población total del país, y la importancia relativa de cada una de las comunidades ha ido variando en sus distintas épocas, pasando de un predominio uruguayo hacia principios del siglo XX a una supremacía de paraguayos y bolivianos en los albores del nuevo milenio. Considerada en el largo plazo, el volumen de la inmigración en la Argentina ha ido declinando a lo largo del siglo, perdiendo peso relativo a partir del censo de 1947. Además de la caída en el volumen de la migración internacional, se

producen cambios en la composición de ésta, pasando del predominio de la migración no limítrofe (en 1914 nueve de cada diez inmigrantes procedían de países no limítrofes) a una mayoría de inmigrantes originarios de la región. Así, pues, en la primera década del siglo XXI se revela que el 81,2% de los inmigrantes externos son originarios de los países americanos, y dentro de este total, el 84,6% corresponde a los países que limitan con la Argentina (Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay) (Benencia, 2012:18).

A medida que los inmigrantes se iban desplazando hacia diferentes provincias de la Argentina, durante todo el siglo XX la creación de redes sociales y comunitarias mediante intercambios generados entre los inmigrantes asentados, los recién llegados y los familiares y amigos residentes en sus países de origen, permitió que los inmigrantes se integraran en las distintas estructuras de la sociedad y, en particular, posibilitó su ingreso al mercado laboral argentino. No obstante, este ingreso se produjo dentro de los márgenes de una informalidad y discontinuidad laboral que se desarrolló a través de diferentes oficios, negocios propios o de amigos -en su mayoría relacionados con actividades del campo- y teniendo en cuenta los periodos de auge económico y las diferentes políticas orientadas a crear puestos de trabajo en el país, como ocurrió durante la etapa Kirchnerista:

La recuperación de la economía como consecuencia de la sustitución de importaciones, el incremento de las exportaciones del sector primario, el crecimiento de la demanda interna, como consecuencia del aumento del empleo y de los ingresos, así como de las distintas políticas sociales implementadas (Neffa, Oliveri y Persia, 2011) produjeron una reducción acelerada de la principal problemática laboral en la Argentina, antes de 2003: el

desempleo. A su vez, las tendencias laborales que venían registrándose durante los años 90 fueron revirtiéndose con la implementación de políticas orientadas a crear puestos de trabajo de mayor calidad mediante una promoción importante de la extensión de la protección social, de la ampliación de la formación profesional para mejorar las calificaciones de los trabajadores y mediante una distribución del ingreso más equitativa lograda a través del diálogo social y la negociación colectiva (Benencia, 2012: 27).

Las mejoras en la economía argentina durante la etapa recesiva de finales de 2008, que se extendió hasta el 2009 y 2010, se expresaron en una recuperación laboral:

El desempleo comenzó a reducirse nuevamente y en el último trimestre de 2010 se recuperó el nivel de desempleo previo al inicio de la crisis. No obstante, también debe tenerse en cuenta que, frente a un escenario de inestabilidad externa, en el mercado de trabajo pueden producirse ajustes que afectan el nivel de formalidad-informalidad en los puestos de trabajo. En el caso de Argentina, durante el 2009 se registró un leve incremento del porcentaje de trabajadores asalariados no registrados, así como del [los cuenta-propistas], tendencia que también comenzó a revertirse en 2010, recuperando los asalariados registrados un dinamismo similar al encontrado con anterioridad a la crisis (Benencia, 2012:28).

En síntesis, la relación entre la población inmigrante y su país receptor, puede caracterizarse en cinco (5) puntos fundamentales:

1. Históricamente los inmigrantes de países limítrofes empezaron a circular en las fronteras que unen sus países de origen con la Argentina a través de flujos comerciales.
2. Estas poblaciones de inmigrantes, posteriormente, se asentaron en áreas de frontera donde realizaban actividades laborales de carácter rural.
3. Los periodos de auge económico que traían políticas orientadas a crear puestos de trabajo en el país influyeron en el auge de los flujos migratorios, porque el país se convertía en una opción viable para empezar a mejorar las condiciones de vida.
4. Se presentó un desplazamiento progresivo hacia las áreas urbanas de la parte Metropolitana de Buenos Aires.
5. Las redes sociales y comunitarias mediante intercambios generados entre los inmigrantes asentados, los recién llegados, los familiares y amigos residentes en sus países de origen, ofrecieron condiciones y garantías para que los inmigrantes que decidían como destino Argentina, pudieran contar con un lugar de llegada o incluso oportunidades laborales a corto plazo.

3. Inmigrantes económicamente activos de la región

En la primera década del 2000 la población de inmigrantes provenientes de diferentes países del mundo se consolidó de manera progresiva en todo el territorio argentino, representando el 4,5% del total de la población censada en el país.

El total de la población nacida en el extranjero por lugar de nacimiento representa el 4,5% respecto del total de la población censada. De este total, se observa que la población proveniente de países de América representa el 81,2% del total, seguida por la nacida en Europa (16,5%); en Asia (1,7%); en África (0,2%) y en Oceanía (0,1%). La mayoría de

la población migrante está concentrada en dos jurisdicciones de la Argentina: en la provincia de Buenos Aires (52,2%) y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) (21,1%) (Benencia, 2012: 31-32).

Durante esta década (2000) las poblaciones inmigrantes provenientes de países limítrofes correspondían al 84,6% y se distribuía de la siguiente forma: un 36,4% de paraguayos, 23,5% de bolivianos; 13,0% de chilenos, 7,9% de uruguayos, 2,8% de brasileños y el 10,6% de peruanos, quienes representaban un total de (1.471.399) de población americana. Se advierte, a su vez, que durante la crisis de 2001-2002 en Argentina con la paridad peso /dólar, hubo un descenso en el ingreso de inmigrantes y Chile pasó a convertirse en un país atractivo para migrar (Benencia, 2012: 34). Tres de cada diez extranjeros que llegaron al país entre el 2002 y el 2010, contribuyeron al crecimiento más prolongado en la historia de la migración en la Argentina. Los países con mayor cantidad de sus nacionales en la Argentina son: Paraguay (550.713 personas), Bolivia (345.272 personas), Chile (191.147 personas) y Perú (157.514 personas). 212.000 personas paraguayos/as llegaron entre 2002 y 2010, seguidos por los bolivianos/as (alrededor de 126.000 personas) y de los peruanos/as (80.000). Al respecto, como una posible explicación del fenómeno, cabe mencionar el notable crecimiento económico, demandante de mano de obra, y las políticas migratorias inclusivas que se dieron desde el año 2003 en adelante, en especial la Ley 25.871 -que entró en vigor en el año 2004- y el Programa Nacional de Normalización Documentaria Migratoria Patria Grande, del año 2005 (Benencia, 2012).

En relación a la forma como llegaron y se ubicaron estas poblaciones de inmigrantes, se observa que tanto bolivianos como paraguayos apelaron a la red de conocidos de su ciudad o pueblo que vivían en la Argentina. Esta dinámica particular de asentamiento e inserción en la sociedad argentina se presenta en el 70% de los casos o más. En el caso de chilenos y uruguayos, se registra que el 50% lo hizo a través de esa misma red, en tanto que, entre

el 42% y 45% lo hicieron sin recurrir a miembros de red alguna² Benencia (2012).

A manera de antecedente la población de origen paraguayo, según el Censo 2003 se concentra en el Gran Buenos Aires con un total de 156.624 personas, por encima del total de ciudadanos paraguayos que habitan el resto de Buenos Aires (9.749 personas). El 75,4% se concentra en el Área Metropolitana (compuesta por CABA y los 24 partidos de la provincia de Buenos Aires que la rodean), luego un 12% en la región Pampeana. Se observan concentraciones de esta población en las provincias de Misiones (4,9%) y de Formosa (3,7%), con lo que se alcanza el 96% del total de inmigrantes paraguayos en sólo tres áreas geográficas de la Argentina (Benencia, 2012).

En función con los objetivos de la presente investigación, fue importante identificar los lugares de procedencia, los niveles de instrucción y por supuesto el tipo de ocupación de la población paraguaya económicamente activa. En consecuencia y teniendo en cuenta ciertos antecedentes, como el Censo de 2003, se conoció que la población paraguaya que arribó a Buenos Aires provenía de ciudades del Paraguay muy diversas como Asunción, Itapuá, Caaguazú y Alto Paraná, sin embargo, el número mayor proviene del resto del país.

En cuanto a los niveles de instrucción de esta población -con una inserción laboral importante en diferentes rubros de la economía argentina- se evidenció que los recién llegados contaban, en su mayoría, con un primario completo y secundario incompleto.

²Estos datos hacen parte del análisis propuesto por el autor con base a los resultados de la ECMI, que realizó el INDEC entre 2002 y 2003.

Tabla No.1. Lugar de procedencia, nivel de instrucción y ocupación en Argentina

Lugar de procedencia	Total	Nivel de instrucción	Total	Ocupación en Argentina	Total	Categoría ocupacional	Total
	176.704		42.201		42.514		27.218
Asunción	41.048	Sin instrucción y primario incompleto	6.775	Ocupados	27.218	Obrero o empleado	20.576
Itapúa	30.074	Primario completo y secundario incompleto	22.361	Desocupados	1.758	Patrón	844
Central	17.829	Secundario completo y terciario o universitario incompleto	10.258	Población no económicamente activa		Trabajador por cuenta propia	5.413
Caaguazú	6.684	Terciario o universitario completo	2.485	Estudiantes	1.524	Trabajador familiar	252
Alto Paraná	4.592			Jubilados o pensionados	2.598		
Resto del país	71.983			Otra situación	9.368		

Elaboración propia con base al CENSO (2003)

Al cruzar estos tres aspectos, (lugar de procedencia, nivel de instrucción y ocupación en Argentina) de la población paraguaya se identificó que, con relación a la ciudad de procedencia, 71.983 personas provenían de diferentes ciudades pequeñas del interior y del resto del país. Esta cifra esta por encima del número de personas que provenían de ciudades grandes como Asunción con 41.048 personas e Itapúa con 30.074 personas, todo esto, sobre el total de unas 76.704 personas que se habían instalado en el Gran Buenos y el resto de la Argentina.

Al observar el nivel de instrucción, sobre un total de 42.201 personas que contaban con algún nivel de instrucción y provenían de diferentes ciudades del Paraguay, se encontró que este aspecto variaba, según la población que

llegaba con primario completo y secundario incompleto (22.361 personas) y secundario completo y terciario o universitario incompleto (10.258 personas).

Respecto a los oficios de mayor ocupación, sobre un total de 27.218 personas en edades económicamente activa para el año 2003, se observó que 20.576 personas trabajaban como obrero y empleado mientras que 5.413 personas eran trabajadores cuentapropistas, resultado que los colocaba en un segundo nivel después de la población que trabajaba en calidad de obrero o empleado y por encima de la población desocupada que era de 1.758 personas.

Si cruzamos la última ocupación principal en Paraguay con los índices de ocupación en Argentina se conforma la siguiente tabla:

Tabla No. 2. Cruce entre última ocupación en Paraguay y ocupación en Argentina

Ultima ocupación principal en Paraguay	Total 94.071	ocupación en Argentina	Total 27.218
Prestación de servicios	23.266	Obrero o empleado	20.576
Producción de bienes no agropecuarios	22.636	Patrón	844
Producción de bienes agropecuarios	29.940	Trabajador por cuenta propia	5.413
Servicio doméstico	17.175	Trabajador familiar	252
Sin información	1.054	Sin información	133

Elaboración propia con base al CENSO (2003)

Aquí se observa con relación a la última ocupación principal en Paraguay que, del total de 94.071 personas económicamente activas, en su mayoría provenían de actividades relacionadas con la producción de bienes agropecuarios (29.940 personas) y prestación de servicios (23.266 personas). Este número de trabajadores es el viene a ocupar en Argentina mayormente trabajos como obrero o empleado. Como puede observarse esta categoría de ocupación absorbe el mayor número de trabajadores sobrepasando, en ese momento, las 20.576 personas. Sin embargo, dicha población también se distribuye entre trabajadores cuentapropistas (5.413 personas) y actividades

como trabajador familiar (252 personas), sobre el total de 27.218 personas ocupadas en algún trabajo en Argentina.

Tabla No. 3. Características generales de la población proveniente del Paraguay en el 2003

Lugar de proveniencia	Total 176.704 población	Nivel de instrucción	Total 42.201 Población	Ocupación en Argentina	Total 42.514 población	Categoría ocupacional	Total 27.218 población
Resto del país del Paraguay fuera de las ciudades grandes y medianas, más importantes como Asunción o Itapúa, entre otros	71.983	Primario completo y secundario incompleto	22.361	Ocupados	27.218	Obrero o empleado	20.576

Elaboración propia con base al CENSO (2003)

Por otra parte, se buscó el caso de la población boliviana con el fin de tener un punto de comparación y esto fue lo que se encontró:

el 68,2% de ellos se concentran entre el AMBA (55,2%) y la Región Pampeana (13,0%); también se observa un 14,4% que se mantiene en el NOA, en particular en las provincias de Jujuy y Salta, 14,4%. Luego se puede apreciar que también se distribuyen en las provincias de la zona cuyana (como Mendoza: 7,9%) y se han desplazado hacia las de la Patagonia (Chubut, Río Negro, Neuquén, Santa Cruz; 5,4% en total), territorios donde se asienta el 13,3% de los migrantes de ese origen. Considerando los lugares de asentamiento mencionados se alcanza el 94,6% del total de la migración de ese origen en el país. En total, 5 regiones que comprenden 10 provincias y el AMBA (Benencia, 2012: 39).

En el último Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC, 2001), la población extranjera representaba apenas 5% de la población total de Argentina, con un aporte al crecimiento demográfico prácticamente nulo, manifestándose la misma tendencia que prevalecía a escala internacional. Este cambio de perfil migratorio a partir de la disminución de la población inmigrante y la creciente salida de nacionales al exterior es una característica que identifica en gran medida a la mayoría de los países de la región latinoamericana (Nicolao, 2010: 214).

Para mediados del siglo XX y comienzos del XXI el total de población extranjera provenientes de países limítrofes fue creciendo relativamente. En 1980 representaban el 39.6% del total de los extranjeros, para 1991 alcanzó el 52.1%³, llegando a crecer la población en el 2001 a más de 60%⁴. Para la autora, la composición de la inmigración de estos años no responde a la inmensa dinámica de llegadas al país de inmigrantes limítrofes, sino que es el resultado de la *“interrupción, envejecimiento y muerte de los antiguos y voluminosos flujos inmigratorios europeos* (Nicolao, 2010: 215).

En la década de 1990 se suma a estos flujos migratorios de países limítrofes la migración proveniente de Perú, la cual creció progresivamente de 15,939 personas en 1991 a 88,260 en 2001 INDEC (2001).

³Para Halpern (2009) la inmigración de países limítrofes en 1991 supera por primera vez en la historia del país a la inmigración no limítrofe. Afirma que para 1980 ascendía al 39, 59% del total de la población inmigrante, para 1991 al 50,19%. Al respecto aclara que otros datos del INDEC informan el 52,3% y que según el último censo (2004) asciende al 60,26% del total de población inmigrante en Argentina.

⁴ Estos datos son parte del análisis propuesto por Nicolao (2010: 215) con base en los resultados del INDEC (2001, 1991, 1980).

A pesar de no tratarse de un país vecino, el comportamiento de la migración procedente de allí registra un patrón similar al del resto de los flujos limítrofes. De ahí que a partir de los años noventa se comience a hablar de “migraciones regionales” (Grimson y Jelín, 2006) en lugar de “limítrofes”, como manera de incorporar a los extranjeros de nacionalidad peruana en los estudios sobre este fenómeno. Vale advertir que la crisis económica, política y social que experimentó la República Argentina durante 2001-2002,⁸ la cual comenzó a mostrar sus síntomas en la segunda mitad del decenio de 1990, tuvo importantes repercusiones en el plano migratorio”. (Nicolao, 2010: 216-217).

Asimismo, durante este período de 1990 la emigración de argentinos a otros países registro una cifra importante, según Nicolao (2010), cercana al cuarto de millón de personas hacia 2003, año durante el cual también se presentó una desaceleración de dicha tendencia.

Entre las más importantes figuras una explosión emigratoria que, según datos oficiales, llevó en tan sólo dos años (2000 y 2001) a que abandonaran el país 118,087 argentinos, como respuesta a las difíciles circunstancias laborales. Este movimiento hacia el exterior debe ser observado en perspectiva comparada, pues en dos años emigró del país la misma cantidad de personas que habitualmente lo hacía en el transcurso de diez años; es decir, se fue del país una quinta parte del total de residentes argentinos en el exterior – 600,000 para el año 2000– un stock constituido por 50 años de crecimiento (Esteban, 2003). La huida de argentinos llegó al cuarto de millón de personas hacia 2003 (Mármora, 2004), momento en que comenzó a desacelerarse la tendencia emigratoria. En cuanto a inmigración se refiere, según

declararon fuentes periodísticas, existió una reacción retornista inmediata a la crisis por parte de los extranjeros regionales, cifrada en unas 30,000 personas que decidieron regresar a su país de origen entre diciembre de 2001 y enero de 2002 (Clarín, 2002). No obstante, ninguna entidad oficial confirmó tal información (Nicolao, 2010: 216-217).

En términos generales, datos más recientes muestran que Argentina es el país de la región que alberga a la mayor población de personas nacidas en el exterior. Según estimaciones de la Organización de Naciones Unidas (ONU), para el año 2017 se proyectaba un total de 2.200.000 extranjeros que representan el 4,9% de la población nacional. Dicha cifra con respecto al último censo nacional de 2010 representaría un incremento en 0,4 puntos porcentuales. Asimismo, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en su informe sobre las migraciones en el mundo 2020, registró más de dos millones de migrantes, provenientes principalmente de países vecinos como el Paraguay y el Estado Plurinacional de Bolivia en el año 2019.

4. Inserción laboral

Argentina en su condición de país receptor de inmigrantes siempre ha contado con la participación de éstos en el mercado laboral, cuyo aporte se ha sumado a la fuerza de trabajo de la población nativa, durante diferentes períodos de la historia del país. Inmigrantes paraguayos, bolivianos, chilenos, uruguayos, brasileros, peruanos y, en los últimos años, colombianos, ecuatorianos y venezolanos, han llegado al país en búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo, motivados por las diferentes etapas y procesos económicos que ha atravesado Sudamérica, abasteciendo fundamentalmente una demanda de empleo generada por el sector informal.

Estudios realizados⁵ para investigar el papel de los trabajadores limítrofes y de la región en el mercados laboral, dan cuenta de la presencia de patrones de inserción selectiva y segmentaria en los sectores de la construcción, industria textil, confección y calzado, comercio minorista y servicio doméstico, producción hortícola y fabricación de ladrillos; así como también, un desempeño sostenido en puestos de trabajo no cubiertos por la población nativa a causa de bajas remuneraciones y malas condiciones de empleo (Benencia, 2012).

Para 2009, la construcción, el trabajo doméstico, el comercio, la industria de confección y de calzado absorbieron al 63% de los inmigrantes ocupados. Se observó que los inmigrantes varones ocupaban el trabajo en la construcción y las mujeres, el servicio doméstico, ambos puestos de trabajo funcionan como la puerta de ingreso más accesible para los inmigrantes que tiene poca experiencia y buscan ubicarse en el país. Según Benencia (2012) durante las fases de crecimiento y expansión de la Argentina, estas ramas de actividad constituyeron el segmento reservado, por la estructura de ocupación local, para un número importante de los trabajadores no nativos.

La continuidad de ese patrón de inserción sectorial pone en evidencia que en el mercado de trabajo argentino existe una demanda efectiva de mano de obra para puestos con bajas remuneraciones y condiciones de empleo inadecuadas - normalmente no cubiertos por la población nativa-, cuya oferta la conforman los trabajadores migrantes, obteniendo empleos donde, en su mayoría, reciben ingresos menores en comparación con otras ramas de actividad y en condiciones de trabajo con escasos niveles de protección social (Benencia, 2012: 46).

⁵Benencia (2012) se refiere a los Censos de Población y la Encuesta Permanente de Hogares, así como a las encuestas sectoriales y diversos estudios de caso.

El patrón de inserción laboral que indica labores en construcción y actividades domésticas se evidenció más en la población de inmigrantes paraguayos que en los inmigrantes bolivianos, quienes suelen ocupar actividades de horticultura en fresco realizadas en los cinturones verdes de las ciudades, actividades en aspectos específicos de la construcción (yeseros, mosaístas, azulejistas, etcétera), en la fabricación de ladrillos, en la producción textil en talleres de tipo familiar (actividad asociada con la venta de ropa en ferias populares) y en pequeños supermercados barriales cuyos dueños son inmigrantes chinos (Benencia, 2012: 124).

Se identificó a su vez, que el acceso de inmigrantes de países limítrofes al mundo laboral, en especial de poblaciones paraguayas, bolivianas y peruanas, se produce en condiciones de precariedad o disparidad de oportunidades e ingresos con relación al trabajador nacional. Comparando entre el ingreso promedio por hora de trabajo, la desigualdad entre nativos y migrantes es más pronunciada entre las mujeres y menos significativa entre quienes desempeñan puestos menos calificados. Podemos decir que, según la condición migratoria, la discriminación más frecuente se evidencia entre las mujeres que realizan tareas calificadas o semicalificadas (Cerrutti y Maguid, 2007).

Existen dos hipótesis para hablar de inserción laboral e ingresos de los inmigrantes de países limítrofes. La primera de índole meritocrática hace hincapié en la noción de capital humano. De este modo, considera que las diferencias en la productividad de los trabajadores, determinadas por sus diferentes dotaciones de capital humano, justifican por sí mismas las diferencias en sus ingresos.

Si la primera hipótesis deja vacante la pregunta por las brechas de ingresos entre nativos y migrantes, la segunda la va a contemplar en términos de discriminación del mercado laboral (Cerrutti y Maguid, 2007). De esta forma, señala que empleadores, trabajadores y clientes suelen experimentar cierta aversión a la hora de trabajar con determinados inmigrantes, lo cual explica que aún con similares capacidades productivas los primeros perciban ingresos inferiores a los de los trabajadores nativos. Así, a la hora de reclutar,

promover y recompensar a los trabajadores, los empleadores tienden a basarse primordialmente en la información sobre la productividad promedio de inmigrantes y nativos, haciendo una evaluación anticipada y sin atender a las habilidades y aptitudes de cada trabajador particular (Cerrutti y Maguid, 2007).

Otro mecanismo de discriminación que señalan las autoras es la devaluación de las credenciales educativas de los inmigrantes por parte de los empleadores, lo que explica que los inmigrantes se vean forzados a integrarse al mercado laboral en actividades no deseadas y poco calificadas, mientras que los trabajadores nacionales gozan de mayores facilidades para acceder a puestos de trabajo con mejores salarios (Cerrutti y Maguid, 2007).

En este sentido, cabe señalar que los recursos materiales y de capital social con los que cuentan migrantes y nativos pueden incidir de manera diferente en el tipo de actividad y en su rendimiento económico. En otras palabras, los nichos de actividad a los que pueden acceder los migrantes –que sugieren la existencia de barreras de entrada a ciertos sectores y ocupaciones– también pueden repercutir desfavorablemente en sus ingresos. (Cerrutti y Maguid 2007: 81).

Otro factor que puede llegar a influir en las características del trabajo y del salario que percibe un inmigrante es la falta de regularidad migratoria, situación que los presiona a ocupar empleos precarios, aunque la regularización de documentos tampoco garantice una inserción laboral de mejor calidad. En palabras de Cerrutti y Maguid (2007: 81): “el carácter estructural de este fenómeno en el mercado de trabajo del Gran Buenos Aires se manifiesta en que alrededor de 4 de cada 10 hombres nativos y 5 de cada 10 mujeres nativas son trabajadores precarios”.

El ingreso de inmigrantes a actividades de la construcción y del servicio doméstico se caracteriza por la facilidad de entrada y por las inseguras

condiciones laborales. Se observó que una enorme cantidad de hombres y mujeres trabajadoras no están amparadas por la legislación vigente que rige este tipo de empleos. Esto se identificó en el caso de las mujeres inmigrantes que desconocen, por ejemplo, la Ley 26.844 de trabajadoras de casa particulares.

Otro factor determinante de las diferencias ocupacionales y de una inserción segmentada en el mercado de trabajo, es la distinción de los perfiles educativos entre nativos e inmigrantes ocupados, de manera que:

la proporción de migrantes que no finalizaron sus estudios primarios es del 42%, en comparación con el 29,9% de los nativos (véase el cuadro 5). La proporción de trabajadores que completaron el nivel secundario es el 53,4% de los nativos y el 38,5% de los migrantes. Los ingresos mensuales promedio de los trabajadores nativos del Gran Buenos Aires son 44% más elevados que los de los trabajadores migrantes de países limítrofes y peruanos (véase el cuadro 6). Esta brecha de ingresos es bastante más amplia en el caso de las mujeres (63%) que en el de los hombres (34%). Al estandarizar las diferencias de ingreso según el número de horas trabajadas en la semana, se aprecia que estas aumentan levemente entre los hombres, pero se hacen más pronunciadas en el caso de las mujeres, con lo que la brecha aumenta al 87% (Cerrutti y Maguid, 2007: 88-89).

En resumen, se hallaron diferentes características de las prácticas laborales entre las poblaciones inmigrantes y en particular, entre los hombres y mujeres provenientes de Paraguay. Dentro de las más destacadas se encuentra el hecho que los inmigrantes de países limítrofes que residen en el Gran Buenos Aires mantienen una inserción marginal en el mercado de trabajo, por lo general, en sectores económicos caracterizados por su mayor informalidad y precariedad laboral, como la construcción, industria textil de confección y

calzado, comercio y servicio doméstico. Si bien la brecha de salarios entre nativos e inmigrantes es elevada, se identificó que tiende a disminuir en el caso de quienes tienen mayor educación. De acuerdo con Cerrutti y Maguid los niveles educativos de los trabajadores y las formas de inserción laboral explicarían casi la mitad de las diferencias en los ingresos promedio de migrantes y nativos (2007: 96).

4.1. El caso de la inmigración paraguaya

Ocuparse de la inmigración paraguaya en la Argentina implica reconocer, en primer lugar, los contextos histórico, político y económico, tanto en Paraguay como en Argentina, que dieron origen a las causas de dicha movilidad. En este sentido, es importante marcar que, durante distintos periodos históricos, los principales aspectos que influyeron en la emigración paraguaya hacia Argentina y hacia diferentes países de la región y del mundo fueron: la profundización de la concentración de la tierra, la precariedad de la industria, la ausencia de políticas que contuvieran a la población, la descampesinización⁶ y la precariedad de las condiciones de vida (Halpern, 2009).

Con respecto a la estructura agraria y la concentración de la tierra, éstas son formas en las que aún continúa vigente el antiguo sistema conformado por el latifundio (ganadero y forestal) y el minifundio (agrícola). Hasta la fecha, este sistema cumple un rol fundamental al promover la concentración de la riqueza, el incremento de la pobreza económica y la carencia de servicios básicos en la mayoría de una población que ve en la emigración una opción para mejorar sus condiciones socioeconómicas.

⁶ Para Halpern (2009: 77) la mitad de la población de Paraguay vive por debajo de la línea de pobreza y el Estado no ha dado respuesta a la descampesinización, más que a través de la represión y el apoyo a la concentración de la tierra y al monocultivo sojero, arrojando como resultado la expulsión rural. A esto se suma la despreocupación del Estado paraguayo frente al fenómeno de la emigración, la cual, no ha sido considerada como una problemática a hacer atendida y resuelta, a través de políticas, por ejemplo, que permitieran hablar de un derecho a no migrar.

Este deterioro económico y social, deja entrever que la migración de Paraguay hacia Argentina es muy sensible a los cambios macroeconómicos entre ambos países. A mayor diferencia entre el producto interno bruto per cápita argentino relativo al paraguayo, existe mayores probabilidades de traslado hacia Argentina. A esto se le añade también, otras variables como la carencia de servicios sociales básicos en la sociedad de origen (salud y educación) y la migración vista como medio de reunificación familiar (Cerruti, 2009: 16).

Además de estos factores económicos y sociales, también aparecen como significativas las consecuencias de la Guerra del Chaco en 1936 y la Guerra Civil de 1947⁷, ya que ambos conflictos bélicos terminaron por consolidar el ascenso al poder de Stroessner (1954-1989), con quien advinieron largas décadas de dictadura militar y persecución política a opositores al régimen de turno.

Los efectos de las guerras y la dictadura de Stroessner que terminó por profundizar la concentración de la tierra, el deterioro socioeconómico, la desigualdad, la falta de oportunidades y la violencia de todo tipo, contribuyeron a la expulsión de una fuerza trabajo ya excluida del acceso a derechos. Con el tiempo, esta población paraguaya, encontraría atractiva y relevante las oportunidades de empleo agrario en el Noreste argentino (Formosa, Chaco y Misiones) donde migrantes bolivianos, chilenos y -con mayor presencia- paraguayos, hacía años venían cubriendo una parte de los puestos de trabajo en sus economías regionales.

Halpern (2009) señala que todas estas condiciones de descomposición económica y social han conformado una estructura expulsiva que, aún luego

⁷ Según Rivarola (1967), citado en Cuadernos Migratorios (2013: 21), la *guerra civil de 1947* será una ruptura que dividirá al país “política y emocionalmente” y desembocará en el dominio excluyente de uno de los partidos tradicionales y en el repliegue temporal del ejército, también dividido y diezmado por el conflicto interno. Una clara situación de anomia institucional y económica será el marco donde la “corriente migratoria se convertía en un masivo desplazamiento hacia el exterior”. Rivarola atribuye a los factores políticos la migración del período 1940-1957, así como la instauración de una lógica cada vez más excluyente de la dinámica política, que incidió fuertemente en el carácter creciente de la población desplazada.

de la caída de Stroessner⁸, sigue sin poder superarse debido a que la concentración de la tierra y de la riqueza agraria fuertemente consolidadas durante el periodo dictatorial continúan siendo los principales factores de expulsión de la población (Marshall y Orlansky, 1981).

El problema de la concentración de la tierra ha provocado en Paraguay la expulsión de cientos de campesinos. Una fuerza de trabajo de carácter rural que no encuentra alternativas laborales en otros sectores de la economía, a razón de que los minifundios en los que solían trabajar ahora presentan bajas tasas de productividad⁹. En relación con ello, la migración interna hacia las ciudades desemboca, la mayoría de las veces, en el sector informal; modalidad donde la precariedad laboral es otra de las constantes junto a la inestabilidad de derechos y la desigualdad social.

Paraguay es el país más desigual en América Latina y el cuarto en el mundo en cuanto a la mala distribución de la tierra y los ingresos:

Para Alderete (2006) el nivel de concentración de la tierra en Paraguay es del 0,94%, siendo mayor que Brasil (0,86%), Uruguay (0,84%), y Panamá (0,84%). ([...]) Situación que se agrava si se tiene en cuenta que Paraguay es el país con mayor proporción de población campesina de América Latina

⁸ Según el informe del Grupo Luna Nueva–OIM, el porcentaje de población en situación de pobreza evoluciona entre 1995 y el 2001 del 30% al 33,9%. Para el año 2002 había ascendido al 48% de la población. La mayor parte de esta población reside en las ciudades (53,7%). Sin embargo, la pobreza en el campo es más profunda (Halpern, 2009: 80).

⁹En cuadernos migratorios (OIM-2013: 22), se afirma que, en el plano de lo político, en Paraguay se ha consolidado una lógica de legitimidad excluyente (Rivarola, 1967), Dicha estructura se traslada a las posibilidades de inserción económica de aquellos considerados opositores, esto sobre en las décadas de la dictadura de Stroessner. A su vez, se afirma que dicha dinámica se conjuga con factores estructurales de la economía, con una fuerte presencia del minifundio que perderá terreno frente a otra lógica expulsiva de la población, como el latifundio y una falta de diversificación de las actividades económicas en los ámbitos urbanos (Carrón, 1967; Marshall y Orlansky, 1981). Finalmente, se asegura que aquellas condiciones de expulsión se vinculan con la demanda específica de mano de obra en sectores del nordeste argentino, aunque luego perderá incidencia por la crisis de las economías regionales y el posterior crecimiento del mercado de trabajo en el área metropolitana y CABA (Marshall y Orlansky, 1981).

con el 43% y que el 66% de las tierras productivas está en manos del 10% de la población, mientras que un 30% de la población posee solo el 7% de la tierra y otro 30% está formado por campesinos sin tierras (Halpern, 2009: 83).

Es posible afirmar, en este punto, que la concentración de la tierra posee una regularidad histórica que, incluso, se ha profundizado desde el final de la Guerra de la Triple Alianza hasta la actualidad. Para Halpern (2009), la imposibilidad de que los pequeños productores logren producir lo suficiente de manera sostenida es una dificultad que compite directamente con una rentabilidad de tierras reservada para aquellas empresas que tengan la capacidad de llevar adelante producciones extensivas.

Otra de las causas de la emigración hacia Argentina, es la asunción de gobiernos militares y los cambios profundos en la economía de Argentina producto de estos cambios políticos. A partir de la década de los setenta (70), se puede hablar de otra etapa importante de las corrientes migratorias limítrofes OIM (2013). La irrupción del gobierno militar en 1976 significó un cambio en las condiciones políticas y el comienzo de un proceso de desindustrialización y terciarización de la economía que implicó el incremento del empleo informal y precarizado.

En épocas más recientes, los cambios económicos se manifestaron a partir de 1983 en la sobrevaloración cambiaria que supuso el plan de convertibilidad. Esto ocasionó un efecto importante en los flujos migratorios. En la década de los noventa se produjeron importantes desplazamientos hacia Buenos Aires, debido a las dinámicas específicas de los mercados de trabajo en la región metropolitana. Estos cambios producidos por la crisis del modelo de convertibilidad condujeron a que los migrantes de países limítrofes se refugiaron en empleos precarizados para no quedar fuera del mercado de trabajo (Maguid y Arruñada, 2005; Maguid y Bruno 2010 en OIM, 2013¹⁰).

¹⁰En Cuadernos Migratorios de la Organización Internacional Para Las Migraciones OIM (2013) se aclara que, según la información censal de 2010, el acrecentamiento de la población migrante proveniente de Paraguay y Bolivia, además de los originarios de Perú, han sido los flujos migratorios que han engrosado los índices de inserción laboral en

4.2. Distribución poblacional de paraguayos en Argentina

La población de hombres y mujeres de la diáspora paraguaya constituye en la actualidad el grupo más numeroso en comparación con otros países limítrofes. Según el informe “Migrantes Paraguayos en Argentina” que se presentó en los cuadernos migratorios de la OIM (2013), para 2010 esta comunidad estuvo compuesta por 550.713 personas, con un impacto en la población argentina menor al 1,5 %. Cabe destacar que la presencia de estos migrantes viene siendo registrada desde el inicio de la historia censal¹¹ en el país.

En la década del treinta la migración paraguaya se concentró mayoritariamente en el nordeste argentino, principalmente en las provincias de Salta, Formosa, Misiones, Chaco y Corrientes. El aporte migratorio paraguayo ha sido un factor importante en el crecimiento poblacional de la región en la última parte del S. XIX y hasta la mitad del S. XX. En 1895 el número de paraguayos censados era de 14.562 personas que representaban el 0,4% del porcentaje de la población total. En 1947 el total de paraguayos censados era de 93.248, que equivalían al 0,6%, cifra que aumento proporcionalmente para el 2001, con un número de paraguayos censados de 325.046 personas, que equivalían al 0,9% del total de la población (INDEC, 2001).

Otros datos censales sostienen un visible crecimiento absoluto de 64.656 personas para el período 1914-1947 y otro de valores análogos (62.021) para un período más corto (1947-1960). La tasa de crecimiento anual marca valores de 36,6 y 38,6% respectivamente y sostiene que dichos registros se volverán a observar en la primera década del S. XXI (OIM, 2013: 21). Así

condiciones precarizadas y son los más expuestos a las variaciones de los ciclos económicos.

¹¹ La presencia de paraguayos en Argentina aparece desde el primer censo nacional de 1869, en aquel momento la población era de 3.288 paraguayos que constituían el 0,2% de la población total del país. Esta cifra equivalía al 1,6% sobre la población extranjera y el 7,9 % sobre los inmigrantes de países limítrofes. Junto con estos últimos, los paraguayos conformaban el 2,6% de la población total del país, porcentaje que se mantiene hasta el día de hoy a pesar de lo que muchos funcionarios, medios de comunicación y el imaginario general proyectan sobre estas migraciones (Halpern, 2009: 84).

mismo, en el 2001 el número de nacidos de países limítrofes era de 2,6% sobre el total de la población.

En las últimas décadas en Paraguay y en Argentina se han evidenciado importantes cambios políticos y económicos que han modificado las dinámicas migratorias. Por un lado, en Paraguay se produjo la caída del régimen de Stroessner en 1989 y por otro, en Argentina se generó un cambio de la estructura económica que se inició a partir del proceso de desindustrialización en 1976. Estos cambios se pusieron de manifiesto en el registro censal de 1991, donde se hizo visible un estancamiento de la población migrante paraguaya (OIM, 2013), que luego se revertió en la década de 1990:

las ventajas iniciales del modelo de convertibilidad junto al aumento en la actividad económica y la significativa diferencia cambiaria con las monedas de los países de la región produjeron afluencia de nuevos migrantes, donde también incidió la contracción de la economía paraguaya (OIM, 2013: 22-23).

Fue entonces cuando la corriente de migrantes paraguayos se concentró en Buenos Aires, Gran Posadas y Formosa durante los primeros años de la década del '90 (1991-1995). La bonanza que los atraía hacia estas nuevas coordenadas posteriormente declinó ante el aumento del nivel de desocupación y el deterioro de las condiciones de trabajo (INDEC, 2006; OIM, 2013; Maguid y Bruno, 2010).

Para la década del 2000 se hace visible -desde 2004- un importante reflujó migratorio, que se reactiva con la recuperación de la actividad económica del país (PNUD, 2009; OIM, 2011 en OIM, 2013). En el informe del cuaderno migratorio de la OIM (2013) que contiene los datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Paraguay PNUD (2009), se registra que la migración hacia Argentina fue mayoritaria con 60,8 % de los emigrados entre

2003 y 2007, estimándose en 155.607 personas, y que entre ellas hubo un importante componente de origen rural. A su vez, se afirma que:

La persistencia de la migración hacia Argentina y la reversión de las condiciones favorables en España a partir de 2008 confluyeron en un superlativo registro censal en el año 2010. La colectividad paraguaya mostró un alto nivel de crecimiento, tanto en términos absolutos (comprendiendo un stock de 550.713 personas); como en términos relativos, con una proporción de 8,54% respecto de la población residente en Paraguay, nivel que iguala al período de mayor afluencia (1970). Esto mismo se ve expresado en una extraordinaria tasa de crecimiento de 61,5% anual e implicando asimismo un alto impacto en la composición de la migración limítrofe en Argentina, donde el 44,2% corresponde a la inmigración paraguaya (OIM, 2013: 23).

Otro de los fenómenos migratorios que se registraron a partir de 1991, fue un crecimiento de emigrantes limítrofes paralelo a una disminución de inmigrantes de países no limítrofes. Al respecto Halpern (2009: 92) ha diferenciado un total de 817.144 inmigrantes limítrofes, con relación a 811.032 no limítrofes. Cifra que, en el 2001, aumenta a 923.215 inmigrantes limítrofes y en el caso de los inmigrantes no limítrofes disminuye a 608.725. Es de interés marcar estos registros porque dan cuenta del crecimiento en el número de inmigrantes de países limítrofes en la Argentina, y a su vez, del impacto que estos tienen sobre la población total. Halpern (2009: 93) puntualiza que:

Bien puede ocurrir (y de hecho ocurre) que el porcentaje de inmigrantes en Argentina esté latinoamericanizándose, pero eso no significa que esté teniendo algún impacto significativo (al menos, cuantitativamente) sobre la población total. De

hecho, si la Argentina creció bajo el discurso épico de ser un país de inmigrantes, su proporción sobre la población se encuentra hoy en su menor expresión histórica (4,2%).

La distribución de la población paraguaya se concentraba en un 14.5% en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, mientras que el 65,9% se encontraba en la Provincia de Buenos Aires. En la provincia del Chaco se registraba el 1,4%, en Formosa 6,4% y en Misiones el 7,7%. De manera que, el 80,4% de población paraguaya se agrupaba en CABA y en la provincia de Bs As, mientras que el 16,4% en la Región Nordeste, (Halpern, 2009: 95-96)¹².

4.3. Características de la población proveniente de Paraguay

En lo que se refiere a la composición etaria, se encontró que la edad predominante de llegada a la Argentina es de 15 a 24 años (48,6%), mientras que la población que llega al Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) está entre los 15 y 44 años, es decir, en una etapa de alta productividad laboral. Adicionalmente, es importante marcar que la distribución por sexos es muy significativa, al punto que se reconoce una feminización de la inmigración paraguaya:

más del 80% de los paraguayos que viven en Argentina tiene entre 15 y 64 años. Dentro de esa amplia franja, en el caso de los varones, casi el 56% tiene entre 25 y 49 años. En el caso de las mujeres, ese porcentaje se eleva a poco más de 58%.

Un dato central de las características de la inmigración

¹² La temprana concentración de población migrante paraguaya en Buenos Aires (Ciudad y Provincia) es una de las características nodales de la dinámica territorial de esta corriente. En 1960 alcanza casi el 30% y veinte años después se registra una duplicación en la distribución relativa de los residentes en dicha área respecto del total país. Esa tendencia proseguirá hasta agrupar en 2010 al 85,9% de los migrantes paraguayos residentes en Argentina. Esta concentración se da muy particularmente en el Gran Buenos Aires, donde reside el 75,39% de la población migrante. La evolución histórica erige a este aglomerado como el destino hegemónico de la migración paraguaya, cuyas corrientes renovadas impactarán en la estructura demográfica del contingente paraguayo ahí asentado, manteniendo un perfil concentrado en las edades económicamente activas (OIM, 2013: 26).

paraguaya es su alto componente femenino. Por cada 100 paraguayos emigrantes hacia la Argentina, casi el 58 son mujeres. Este proceso, al que muchos han denominado feminización, si bien empieza a producirse hacia mediados del siglo XX pareciera estar profundizándose cada vez más (Halpern, 2009: 102).

Otros registros confirman que los nuevos migrantes arriban en edades económicamente activas y que el grupo oscila entre 15-64 años, es decir, que ocho de cada diez migrantes paraguayos están dentro de estas edades altamente productivas. En el Gran Buenos Aires se presenta una concentración dentro del grupo de edades activas de 25 y 39 años (OIM, 2013; INDEC, 2006).

Estas franjas etarias por lo general han encontrado empleo en los estratos más bajos del mercado laboral y como ya se advirtió, trabajan en sectores de los servicios y de la construcción en Buenos Aires. Según el informe OIM (2013: 33), el sector mayoritario es representado por las mujeres en el servicio doméstico para hogares particulares con el 58,1%. El servicio doméstico capta a trabajadoras que poseen diversos capitales laborales, lógica de reclutamiento simbólicamente mediada que asocia a la figura de la mujer paraguaya con el servicio doméstico (Pacceca y Courtis, 2007; Bruno, 2008). En palabras de Bruno (2008:19): “allí se agrupa prácticamente el 60% de las mujeres paraguayas trabajadoras. La inserción en la prestación de servicios (actividad principal del aglomerado, particularmente atractivo de la fuerza de trabajo femenina), ocupa sólo al 31,8%.”

Para el autor (2008) el reclutamiento de las trabajadoras domésticas ocurre - correlativamente al caso de los hombres- a partir del vínculo con otro inmigrante que, ocupando esa misma actividad, pone en relación a la trabajadora con su futura patrona. Lo que caracteriza este vínculo entre trabajadoras, patronas y las otras migrantes mediadoras, es que se combinan lógicas de explotación, discrecionalidad e informalidad; pero también, de ayuda y madrinazgo. Esta lógica de relación genera un tipo de vinculación

personalista que ocurre en detrimento de una contratación formal en el marco del derecho laboral (Bruno, 2008: 20)¹³.

Es importante aclarar que situaciones como la descrita arriba, hoy en día se pueden regir a través de normas como la ley 26.844 de 2013 (Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de Casas Particulares); sin embargo, como ya se mencionó, la mayoría de las mujeres desconocen dicha ley y por esta razón, no pueden exigir sus beneficios.

En el caso de los varones paraguayos, su inserción es, por excelencia, en la construcción. Rubro que representa el 31,4% de los ocupados en el territorio nacional (OIM, 2013). Es importante resaltar, que la inserción al mercado laboral de la construcción se debe a una “segmentación etno-nacional vertical” que supone una división en grupos de trabajo:

Esta “aparente sorpresa” en cuanto a la calificación de los puestos donde se insertan los paraguayos se debe interpretar, en gran medida, de acuerdo con la dinámica específica del empleo en el sector de la construcción. De acuerdo con Vargas (2005), en la construcción opera un proceso de segmentación etno-nacional vertical. Este supone la división de grupos de trabajo (de acuerdo con los diferentes tipos de tareas) donde el contratista-capataz que lo encabeza tiene una pertenencia étnica determinada (paraguayo, boliviano o argentino) y cuya lógica de reclutamiento deviene de esa pertenencia étnica. De manera que el contratista paraguayo recluta trabajadores de su misma nacionalidad; lo que supone (sumado a las “recomendaciones” por parte de otros

¹³ “caracterizan al género como “categoría muda” que estructura relaciones (entre trabajadoras, patronas y con las otras migrantes/contacto) de desigualdad y reciprocidad, como de simetría y asimetría. En este conflictivo ámbito hogareño las relaciones combinan lógicas de explotación, discrecionalidad, informalidad; pero también de ayuda y madrinazgo. El carácter personalista de las relaciones deja afuera la regulación de la actividad es el determinante para la evaluación de las actoras sobre su situación laboral, donde la bondad en el trato sustituye el marco normativo de derecho y obligaciones.” (Pacceca y Courtis, 2008: 20).

“paisanos”) la “garantía” de lealtad y buen comportamiento en la obra (Bruno, 2008: 18).

En el sector de la construcción se recluta trabajadores de distintas experiencias laborales. La mano de obra se nutre, principalmente, de campesinos que trabajaban la tierra en Paraguay (OIM, 2013; Bruno, 2008; Del Aguila, 2008 y 2010)¹⁴, dando lugar a un proceso de proletarización étnica. Por su parte, Bruno (2008: 18) sostiene que esta forma de segmentación étnica en la construcción produce “*plusvalía étnica*”, la cual define como:

modalidad de inserción de los paraguayos varones en el mercado de trabajo de Buenos Aires se definiría por la coexistencia de tres factores: estrechez sectorial en el acceso al empleo (donde se rompe con la lógica económica, dado que la fuerza de trabajo se distingue no por sus habilidades, sino por su adscripción étnica); mayor informalidad (donde se omiten “costos patronales” y beneficios indirectos del salario); sobre extensión de la jornada laboral (a la que se agrega el plus trabajo ya obtenido por el contratista en la jornada “normal” -pautada- de trabajo). Constituye una magnitud extraordinaria de la plusvalía que repercute en la estructura de costos de la rama de la construcción.

Además del rubro de la construcción, las otras alternativas laborales se presentan en la industria manufacturera. A escala nacional, esta actividad registra el 17,2% de trabajadores paraguayos, ubicados especialmente en el Gran Buenos Aires. En el caso de las mujeres, la actividad comercial cuenta con un 14,9% de la mano de obra. Si se agrupan los trabajadores del

¹⁴ La inserción laboral de varones paraguayos en el rubro de la construcción resulta más marcada para aquellos inmigrantes que provienen del sector rural. En dicha inserción laboral lo que prima es el acceso a través de redes sociales, que supera la adscripción nacional, siendo esta un recurso “aparente”, dado que los recursos que más movilizan los actores para acceder a un empleo son el parentesco, paisanaje y la vecindad (Del Águila, 2015: 22).

comercio y los trabajadores del sector de servicios el número aumentaría al 39,8%, un valor acorde con la concentración de población inmigrante de Paraguay que viven en zonas urbanas donde predominan amplios sectores terciarios de la economía (OIM, 2013: 35).

Hasta aquí las descripciones y el análisis desde una perspectiva histórica y actual sobre las prácticas de inserción y las características generales de las dinámicas de trabajo en la población paraguaya, vistas, además, en el marco de los complejos procesos de globalización. Este recorrido realizado ha permitido reconstruir un complejo contexto problemático que permitió, posteriormente, definir los temas relevantes y las preguntas que apuntalaron la presente investigación.

A partir de este primer análisis, se identificaron cuatro (4) temas de interés:

1. Las experiencias de los hombres y mujeres paraguayos en la vida cotidiana.
2. Las características específicas de las realidades que enfrentan cuando buscan insertarse al mundo laboral (formal / informal).
3. Las problemáticas emergentes durante estos recorridos.
4. La manera como encaran los problemas junto a las prácticas, estrategias, capacidades, destrezas y habilidades que despliegan para cumplir sus objetivos laborales.

Con el objetivo de construir los primeros soportes teóricos y metodológicos para dar forma y contenido a estas primeras hipótesis y preguntas de investigación, se realizó un estudio profuso sobre las sociologías pragmáticas / pragmatistas en función de orientar la indagación desde una mirada distinta y novedosa, sensible a las experiencias laborales de los hombres y mujeres paraguayos que habitan el conurbano de la Provincia de Buenos Aires.

5. Particularidades del grupo poblacional participante

El grupo poblacional que fue entrevistado individual y colectivamente está conformado por 19 hombres entre 19 a 74 años y 31 mujeres entre 25 a 63 años que se encuentran en edades laboralmente activas, provenientes de

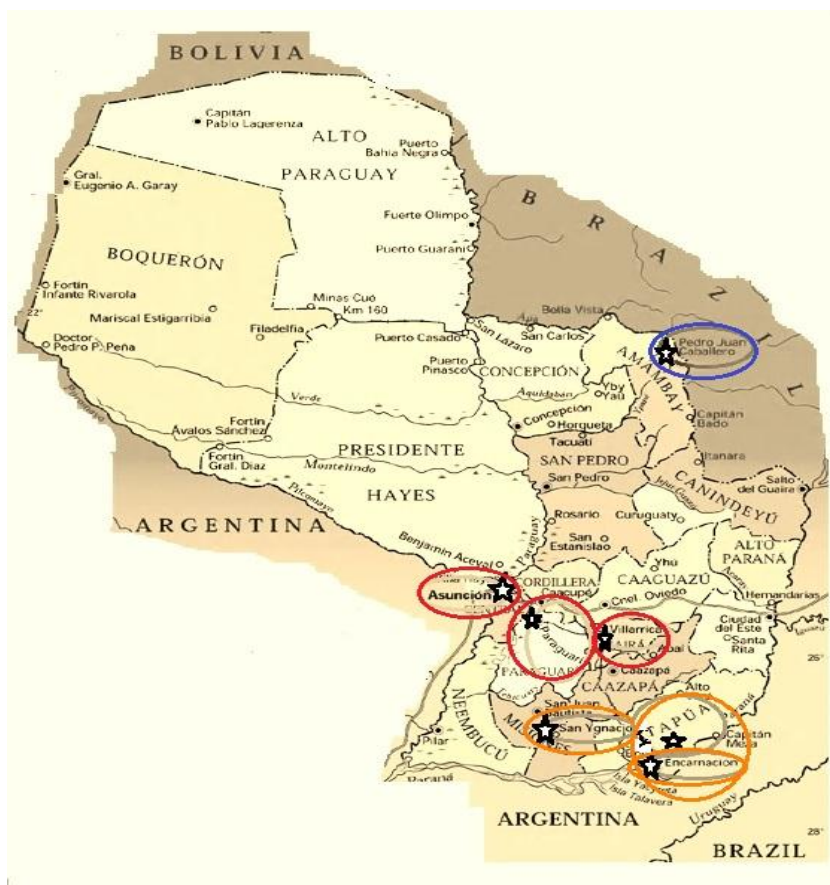
diferentes regiones del Paraguay, donde sus economías y prácticas socio laborales se desarrollan en actividades propias del trabajo rural-campesino y el desempeño de oficios varios, todos ejecutados en el ámbito de la informalidad laboral.

Tabla 4. Población discriminada por género, edad y ciudades de procedencia

Instrumento	Hombres	Edades	Mujeres	Edades	Ciudades de procedencia en Paraguay
Doce (12). Entrevistas semi-estructuradas	Cuatro (4)	Entre 19 a 47 años	Ocho (8)	Entre 25 a 63 años	Asunción Alto Paraná (Itapúa) Pedro Juan Caballero Paraguarí Villa Rica
Seis (6) Historias de vida.	Cinco (5)	Entre 27 y 64 años	Una (1)	38 años	Asunción Encarnación Itapúa Paraguarí San Ignacio de Misiones
Tres (3) Grupos focales	Diez (10)	Entre 19 a 55 años	Veintidós (22)	Entre 25 a 60 años	Asunción Alto Paraná (Itapúa) Pedro Juan Caballero Villa Rica

Elaboración propia con base a los datos del trabajo de campo

Mapa 1. Procedencias territoriales de los actores



Mapa digital rediseñado el 02/04/2018.

Asunción, Paraguarí, Villa Rica, San Ignacio de Misiones, Alto Paraná (Itapúa), Encarnación, Pedro Juan Caballero.

Los hallazgos sobre las experiencias laborales de los actores surgen de este grupo poblacional de inmigrantes paraguayos. Los nombres y apellidos de los protagonistas de las historias de vida registradas son reales y se consignan así con la autorización y consentimiento de cada una de ellas, quienes

además aceptaron que se divulgaran sus historias, sólo para propósitos académicos.

CAPÍTULO SEGUNDO

ENFOQUE PRAGMÁTICO PARA UN ANÁLISIS DE CASO

1. Discusiones sociológicas

La generación de conocimiento dentro de las ciencias sociales y las ciencias de la naturaleza se lleva adelante a través del método científico, cuya piedra angular es la producción de descripciones objetivas sobre las realidades en observación. Se trata de una premisa que trasciende los enfoques y técnicas de carácter cualitativo y cuantitativo. Ahora bien, en el caso de las ciencias sociales y al interior del proceso de investigación, la corriente del positivismo epistemológico designó un rol específico al investigador con relación a los grupos humanos y las realidades sociales objeto de estudio. La norma positivista dictaba que el investigador sólo podía abordar los fenómenos sociales desde una perspectiva imparcial y objetiva.

El rol del cientista social quedaba enmarcado, así, en dos parámetros que describían el método científico: 1) era intérprete (experto) y constructor de las explicaciones de los fenómenos o realidades sociales que estudiaba; 2) debía asumir una posición imparcial u objetiva frente a las realidades, fenómenos o grupos humanos. De este modo, se esperaba que el investigador otorgara explicaciones sobre las realidades y los fenómenos sociales que observaba a través de una relación *objetiva* con su objeto de estudio, desempeñando para esto un rol protagónico en las tareas de descripción, sistematización e interpretación de la información que reunía a través de diferentes herramientas y métodos. Con relación a este último aspecto, los métodos

cuantitativos y estadísticos solían ser los más utilizados y promovidos por sociólogos y científicos sociales, dada su rigurosidad científica.

Sin embargo, en la disciplina sociológica se fueron desarrollando, también, otras posiciones desde las que se practicaban y defendían un conjunto de métodos experimentales que luego fueron denominados como cualitativos. Estos desarrollos provenían de la Escuela de Chicago a través de las labores de Park, Burgess, House y Blumer, quienes en sus escritos esgrimían planteamientos epistemológicos y metodológicos ligados a fundamentos de raíz interpretativista. Estas producciones daban el primer aliento a una propuesta cualitativa que, entre otras cuestiones, reservaba un rol distinto para el investigador con relación a su objeto de estudio (Piovani, 2010: 257-258).

La irrupción de la Escuela de Chicago en el mapa de la sociología no sólo problematizaba la imparcialidad y objetividad prevista para el rol del investigador, sino que lo hacía revalorizando e integrando la subjetividad en una productiva relación dialógica entre el investigador y los grupos humanos de las realidades estudiadas. Los aportes de los primeros exponentes de la Escuela de Chicago dieron fundamento epistemológico a los procesos de investigación cualitativa en las ciencias sociales y allanaron el camino hacia una manera distinta de producir conocimiento científico.

Hecho propios estos fundamentos epistemológicos y metodológicos de la tradición norteamericana, la presente investigación da un paso más en dirección hacia un enfoque pragmatista para retener su método de investigación consistente en *seguir a los actores en situación*. La corriente de sociología pragmática se originó en Francia en un momento donde la propuesta de Pierre Bourdieu tenía un carácter hegemónico.

A comienzos de los años '60, Bourdieu desembarcó en los estudios sociológicos desde la filosofía a través de una serie de contactos que mantuvo con la antropología. Este recorrido se hizo manifiesto en sus labores con la etnografía, como lo muestra la reconocida investigación en la región de Kabília sobre la vida campesina.

Este trabajo le permitió a Bourdieu (1984) concretar una articulación entre la etnología y la sociología y, a su vez, plantear la premisa de autoobservación y registro de todos los efectos y descripciones producidas durante el proceso de observación (modos de percepción legítima). En suma, esta etnografía le significó a Bourdieu la oportunidad de objetivar el acto de objetivación; es decir, de reconocer y problematizar la capacidad de dar existencia explícita a aquello que no ha accedido aún a la existencia objetiva y colectiva. *Kabilia* es un gran trabajo que muestra el poder de *nombrar* y de hacer existir las cosas gracias a la *nominación*, interés específico de las representaciones objetivas del mundo social y de los métodos de objetivación. A lo largo de su carrera, el sociólogo francés, planteó toda una serie de discusiones en las cuales reeditó su posición crítica frente al objetivismo, representado por el estructuralismo y frente al subjetivismo sostenido desde los estudios fenomenológicos y etnometodológicos.

Bourdieu se integró al *Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales*, junto a Raymond Aron y Passeron, y desde allí promovieron una novedosa apertura hacia jóvenes sociólogos investigadores para que éstos adelantarán su proceso de formación en sociología. Dentro de estos jóvenes se encontraba Luc Boltanski a quien Bourdieu le dirigiría su tesis en 1968. Con el tiempo, este versado estudiante tomaría distancia en cierto modo de los estudios y enfoques de su maestro, para iniciar una nueva y fructífera corriente de estudios sociológicos que derivaron en lo que se denominó posteriormente sociología pragmática.

En los años '70 la preocupación mayor de Boltanski (1982), giraba en torno a las clases sociales; las cuales, hasta ese entonces, eran investigadas bajo dos paradigmas dominantes de la época: el marxismo tradicional estructuralista y el bourdiano de carácter más culturalista:

había un debate importante en Francia en ese período y yo no estaba satisfecho, no estaba completamente satisfecho con los dos paradigmas predominantes sobre clases sociales. Ellos eran, primero, el marxismo: marxismo tradicional,

marxismo estructuralista, que era el esquema de Althusser y Poulantzas, en el cual tienes que construir tipologías grandes, muy fuertes y demasiado sustancialistas tomando en consideración la posición de las personas en las clases, en el modo de producción, en las relaciones de producción. Y el otro esquema era aquel en el cual yo había sido educado, el esquema de Bourdieu. Este era más cultural, más vinculado con los estudios culturales, y más ligado a las modalidades de educación temprana en la familia y la escuela, y estructurado en torno al concepto de habitus. Pero yo no me encontraba completamente a gusto con la idea, y en este momento ya no lo estoy más, y cada vez menos quizás, porque he visto que el habitus supone un vínculo muy estrecho y un grupo muy enraizado, y creo que te lleva, como el marxismo, hacia una concepción demasiado sustancialista de las clases. Así que traté de desarrollar, un poco en el espíritu del marxismo inglés, por ejemplo, de E.P. Thompson, una concepción más política del proceso de creación de las clases sociales (Madariaga y Galleguillos, 2011: 139).

Un punto de inflexión para Boltanski fue su estudio sobre la formación de un grupo social llamado *Les Cadres* en Francia¹⁵, pues a partir de este trabajo publicado en 1982, fundó su propio grupo de investigación llamado: *Grupo de Sociología Política y Moral*. A partir de este momento se interesó por analizar la crítica que se realizaba ya no en el ámbito académico, sino en el ámbito de la vida cotidiana. Esta nueva orientación lo llevó a desarrollar trabajos de campo en escuelas, despachos de la administración pública, hospitales y ámbitos bancarios. El gran hallazgo de Boltanski consistió, justamente, en encontrarse frente a espacios donde los procesos de disputa acontecían con mayor frecuencia de lo que se suponía y las críticas expuestas por las

¹⁵ Aquí Boltanski reconstruye el auge y luego el *declive en 1989* de este grupo social, debido a los efectos del capitalismo en los años '90.

personas, eran plausibles de ser comprendidas desde nuevos marcos teóricos.

Este enfoque fue redefinido a partir de la categoría *affaire*, entendida en Francia, como modelo de grandes debates públicos sobre un caso emblemático:

Y de estos diversos estudios, junto a un grupo de estudiantes de doctorado y junto a Laurent Thévenot, que había estudiado economía, tratamos de construir lo que denominamos el “sentido moral” y el “sentido de justicia” de la gente común en situaciones de la vida diaria cuando entran en disputas; cuando tienen demandas, y cuando critican a otros y justifican sus propias demandas. Claro, no se trataba de una teoría de la justicia; no se suponía que ayudara, como es el caso de Rawls, a la gente que está en el poder. Era una justicia desde abajo, un análisis antropológico de la manera en que se desarrollaban las cosas. Y una de nuestras ideas principales era que no se puede construir una sociedad basándose en un único principio de justicia. Así es que se debían tomar en consideración diferentes tipos de principios de justicia, aun cuando estos pudieran verse como opuestos el uno al otro o contradictorios entre sí (Madariaga y Galleguillos, 2011: 140).

Estos descubrimientos llevaron a que Boltanski y Thévenot (1999) plantearan un nuevo horizonte de investigación para la sociología, que ahora tenía como tarea identificar las operaciones críticas de las personas como parte significativa de su acción colectiva. Esta nueva orientación fue presentada en el libro titulado: *the Sociology of critical capacity*. Anterior a esta producción, Boltanski (1990: 299) ya había puesto a prueba estas ideas cuando examinó la posibilidad de tratar a la justicia y al amor como competencias que desarrollan las personas en sus reclamos justicia. Así

mismo, en este libro también brindó los conceptos de “*generalización y singularidad*” que permitieron complejizar aún más el fenómeno de la denuncia pública.

En *the Sociology of critical capacity* (1999), se sostienen dos hipótesis fundamentales que se retoman en este trabajo:

1. En las sociedades siempre se presentan ciclos de crítica y justificación cuando no interviene la violencia como fenómeno que corta estas capacidades (Boltanski y Thévenot, 1999).
2. Es más provechoso seguir las acciones y las relaciones específicas de los individuos en situación, porque en un momento de crisis se permite centrar la reflexión sobre lo relevante, dejando de lado los asuntos personales y teniendo en cuenta lo vivido entre el pasado y el presente. Esta valoración objetiva de la situación es introducida por las equivalencias, procesos de valoración de las cosas subjetivas y objetivas de la situación que llegan a lograr (o no) un acuerdo (Boltanski y Thévenot, 1999).

A su vez, Boltanski (1999) pone en el centro de su análisis el principio de incertidumbre, desde donde considera que nada está dado con antelación y que todo el tiempo acontecen diferentes interpretaciones o *cualificaciones* de los objetos a través de la acción y la crítica de los actores. Siempre desde una posición de denuncia, esta variabilidad conlleva la posibilidad de una crítica que introduce nuevas demandas dentro del sentido común, hasta que se logra institucionalizar y vuelva a presentarse otra crítica que se adecue a las nuevas situaciones emergentes. En consecuencia, las operaciones críticas surgen de la capacidad reflexiva de los actores en torno a diferentes situaciones problemáticas cotidianas. Por esta razón, para emprender un estudio desde el enfoque de la sociología de la crítica es importante un análisis detallado de cómo la crítica surge y logra volverse pública.

La sociología de la crítica propone como premisa metodológica dejar que sean los mismos actores sociales quienes nos muestren de qué manera elaboran operaciones críticas en momentos específicos. Para Boltanski (1999) las personas en su vida cotidiana enfrentan situaciones que ponen a

prueba sus principios de valoración, creencias u ordenaciones de aquellas cosas sobre las que se mueven y operan a diario de modo que, para mantener estos principios y continuar con sus acciones cotidianas, deben ser capaces de elaborar justificaciones a sus acciones, en el marco de sus interacciones materiales y simbólicas de las cuales extraen los principios del orden que consideran legítimos (Boltanski y Thévenot,1999).

Estas operaciones críticas resultan importantes para identificar y describir las trayectorias laborales de la diáspora paraguaya en Buenos Aires, pues son numerosas las controversias y puestas a prueba que estos actores deben enfrentar durante su trayectoria laboral. Es de nuestro interés, entonces, evidenciar cómo hacen para superar dichas situaciones de incertidumbre y qué habilidades despliegan para sobrellevar o solucionar las diferentes situaciones problemáticas con las que suelen confrontarse. Por ello, analizaremos dichos problemas desde las operaciones críticas de las personas y sus capacidades para cuestionar, demandar y argumentar sus acciones en el marco de situaciones de inestabilidad.

Recordemos que para Boltanski y Thévenot (1999), la crítica es en sí una denuncia en la que las construcciones sociales y morales se ponen a prueba durante una controversia, disputa o situación problemática. De esta manera, al adentrarse en la dimensión de la micropolítica donde se construyen las prácticas de crítica social, la propuesta pragmática permite estudiar los recorridos y las acciones cotidianas de las personas, justamente, en los micros espacios sociales donde se gestan y erigen las críticas y las transformaciones a los órdenes establecidos.

Bajo esta perspectiva intentaremos dar cuenta de cómo los trabajadores inmigrantes de nacionalidad paraguaya se las arreglan (o no) para sobrellevar los problemas que enfrentan día a día en el ámbito de lo laboral. De esta manera, la propuesta de *seguir a los actores* y sus formas de actuar en situación se traduce aquí en un afán por identificar las capacidades de los actores para juzgar y transformar su entorno, teniendo en cuenta que en estos recorridos se puede fracasar o tener éxito.

Ahora bien, respecto al tratamiento del discurso de los actores aparece una diferencia sustancial entre la sociología de Boltanski (1999) y la de Bourdieu (1980) en la que es necesario detenerse un segundo. Boltanski tiene en cuenta los discursos, los sistemas de valoración, justificación y crítica de los actores, mientras que en Bourdieu (1980), la capacidad de crítica es exclusiva del investigador por ser quien realiza el trabajo epistemológico. Como puede verse, en la concepción de Bourdieu se reponen los parámetros de cientificidad que señalamos al principio de este capítulo, mientras que en la propuesta de Boltanski (1999) esa matriz es abandonada por una nueva episteme que simetriza la relación investigador-actor durante el proceso de investigación.

En resumen, la sociología pragmática de Boltanski (2009) encuentra sus fundamentos en los estudios de la sociología de la crítica, bajo influencia de las escuelas norteamericanas *interaccionistas* y *etnometodológicas*. De este modo, el sociólogo subraya el valor de la descripción empírica para ampliar los niveles de complejidad de los hechos que se estudian, dando relevancia a la pluralidad de actores y de puntos de vista que conforman una situación o momento de prueba entre los actores.

Con relación al rol del investigador mencionado arriba, las categorías de análisis del científico se someten a prueba a partir de las comprensiones y saberes prácticos de los actores, los cuales se ponderan por encima de los juicios y valores del investigador, por ser quienes, en primer lugar, conocen y definen los criterios de evaluación de la situación. De esta forma, lo que interesa observar es cómo los actores muestran y despliegan facultades, capacidades, intentos fallidos y críticas sobre sus realidades y cómo éstas interpelan o de-construyen las comprensiones, valores de juicio o hipótesis del cientista social durante la interacción con el grupo objeto de la investigación.

Se comprende que son los actores quienes promueven los cambios sociales, a través de su capacidad crítica y la resolución de los problemas situados que experimentan. De acuerdo con esta premisa, la tarea del investigador, entonces, es observar los movimientos de ajuste (o no) que ejecutan los actores en acción y en prueba mutua. Este tipo de apertura

permite registrar un mayor espectro de cambios sociales con distintas cualidades: simples, complejos e incluso cristalizados en el tiempo.

Otro de los aspectos que pone de relieve Boltanski es la necesidad de evidenciar cómo los actores realizan cambios sociales por escalas (desde lo familiar hasta lo institucional), a través de la observación de los efectos prácticos de sus acciones, discursos y críticas. Este cometido sólo es posible a través de dos grandes ordenamientos: la *generalización* y la *singularización*, conceptos que desarrolla en su libro *Amor y la justicia* (2009), buscando reconocer las estrategias que utilizan los actores para hacer públicas sus denuncias sobre situaciones problemáticas a través de reclamos de justicia.

En síntesis, el *giro pragmático* creó nuevas posibilidades de entender la vida de las personas en sociedad, sus formas disimiles y a la vez comunes de actuar, juzgar y criticar el mundo social, a través de la comprensión y la descripción de sus razones de actuar. La base argumentativa del giro pragmático es fundamental para este estudio empírico, porque nos permite explorar e identificar los discursos de los hombres y mujeres paraguayos junto a los modos en que justifican sus acciones y toman decisiones durante sus trayectorias laborales.

Esta mirada resulta novedosa en el ámbito de los estudios migratorios, porque los abordajes previos han sido realizados, como hemos visto, desde una sociología del trabajo estructural, y no desde una escala micro, en la cual se tenga como prioritaria la experiencia y la crítica de los actores implicados. Sin desconocer el conocimiento brindado de las sociologías más estructuralistas, esta investigación busca aventurarse hacia estos terrenos aún inexplorados.

1.1. La gramática de la acción

La sociología de Lemieux (2017) gira en torno a los medios de comunicación, los escándalos mediáticos y el espacio público. El autor retoma las preocupaciones centrales del giro pragmático y realiza un aporte sobre la gramática y la comprensión racional de la acción. Nos interesa recuperar esta perspectiva con el objetivo de complementar y reforzar los elementos de

análisis para el estudio de las trayectorias laborales en caso de la diáspora paraguaya en Buenos Aires. Para evidenciar las operaciones críticas de los actores es necesario desenmarañar las situaciones en que se presentan los problemas y hacer uso de los conceptos de gramática, acción y contexto:

en primer lugar [es importante relacionar siempre] la acción estudiada con la gramática que le da sentido positivo (...) mostrando que una acción estará tanto mejor descrita si quien la describe la restituye en su contexto, término que debe entenderse en el sentido específico del encadenamiento de acciones dentro del cual la acción estudiada se produjo como respuesta a una acción que la precedió (Lemieux, 2017: 22).

En este sentido, la *gramática* permite la comprensión de la acción de los individuos, porque brinda un marco de inteligibilidad que permite apreciar el sentido y la lógica que la acción posee; de este modo, gramática define “*el conjunto de reglas que hombres y mujeres debemos seguir para que en cada sociedad se nos reconozca como capaces de actuar y juzgar correctamente*” (Lemieux, 2017: 10). Es posible identificar las *gramáticas* tanto cuando se verifica el cumplimiento positivo del conjunto de reglas a respetar como cuando sucede un incumplimiento de estas. En este segundo caso, las operaciones llevadas a cabo se denominan discontinuidades (contradicciones) en el entorno de los sujetos y son las que permiten percibir y describir de manera negativa el vínculo entre la gramática y la acción (Lemieux, 2017).

En la sociedad se reconocen dos exigencias gramaticales que se exhortan a respetarlas (o no):

1. El principio de “*solidaridad*” considera que “*no existen acción ni individuo que podamos describir como puramente individuales*”, es decir, que la esencia humana y de cada individuo es un conjunto de relaciones sociales, de tal manera, que los motivos y las intenciones de

las *acciones* se hacen notar públicamente y se naturalizan también en los vínculos, lo cual define, la “*gramática pública*” (Lemieux, 2017).

2. El principio de “*tolerancia*”, según el cual, cuando sucede una discontinuidad o una contradicción entre *gramáticas* y la *acción* de los individuos y se logra identificar el conjunto de reglas compartidas, la incorrección por el incumplimiento de una regla no cuestiona o rechaza la posibilidad que sus pares continúen interactuando con él (Lemieux, 2017).

Desde esta perspectiva, lo que proponen las sociologías pragmáticas / pragmatistas es la tarea de observar las acciones de los sujetos, tratando de identificar a qué regla gramatical responden, a través de la descripción de los detalles prácticos de la acción que suponen la racionalidad de los individuos cuando actúan, de manera tal, que se logre identificar cómo los humanos *gramaticalizan sus prácticas*, es decir, qué conjunto de acciones y razones son las que usan para dar sentido.

Este ejercicio es fundamental para poder comprender las prácticas de los actores de la diáspora paraguaya y sus trayectorias laborales desde una perspectiva micro social que permita evidenciar cómo las decisiones, las razones y los argumentos de las acciones de los actores, responden a un conjunto de reglas o gramáticas que dan sentido a lo que realizan.

Para ello, en este trabajo de investigación se tuvieron en cuenta como herramientas conceptuales, las tres reglas gramaticales universales que desarrolla Lemieux (2017). El sociólogo sostiene que toda gramática tiene algo de histórico y evolutivo que define y da sentido a lo que llama “*reglas derivadas y metarreglas*”:

Las reglas derivadas como parte del espíritu de una sociedad o de un grupo social, se relaciona con la forma que tiene los miembros de una comunidad humana de manifestar a otro su amistad, reprimir una acción o formular juicios morales (...) Como sugiere el estudio de Mauss sobre el

donativo, las metarreglas nunca se leen sólo mediante especificaciones históricas. Como, en efecto, no flotan en ninguna bóveda celeste, en ningún cielo de ideas, su única existencia es práctica y, por lo tanto, su única manifestación es histórica. Se relacionan con la humanidad por su carácter de universal antropológico. Pero precisamente porque la humanidad es una realidad histórica, las metarreglas se manifiestan de modo muy diferente según las sociedades. En las distintas formas de vida actitudes como comprometerse a la acción, abstenerse de actuar o tomar distancia dan lugar a modalidades expresivas, dispositivos, motivos de acción muy diversos. Por eso debe tratarse una distinción entre metarreglas y las reglas derivadas que las especifican y que las expresan en cada forma de vida humana específica.” (Lemieux, 2017: 71-72).

En ese sentido, Lemieux (2017), propone tres *metarreglas* universales para dar cuenta del *conjunto* de actitudes humanas observables:

1. Distanciamiento y apoyo a representaciones colectivas: estas son las “*gramáticas públicas*”, entendidas como el conjunto de reglas que permiten juzgar como erróneas las actitudes que tiene una repercusión pública. Son estas formas que adopta la vida pública en las sociedades las que permiten a los individuos criticar y describir en público. Estas actividades pueden generar “*controversias, escándalos, opinión pública, voluntad general, prueba, sondeo, verdad, demostración, justicia*”. “El conjunto de las reglas cuyo respeto, en cierta comunidad, permite a los individuos recordarse mutuamente que las reglas que utilizan son reglas públicas, no reglas únicamente personal. La gramática pública, interpretada en este sentido es la expresión más clara del principio de solidaridad (Lemieux, 2017: 96-97).

Cualquier “*gramática pública*” puede reagrupar reglas derivadas diferentes y vigentes en sociedades diversas. Por ejemplo, cuando un individuo lamenta su precariedad laboral provoca controversias, opiniones públicas o debates sobre los derechos del trabajador, que están ligados a asambleas públicas, salas de reunión, tribunales, etc.

2. Donativo y contra donativo (gramática del compromiso y de la restitución): esta metarregla es definida como *gramática natural*. El conjunto de reglas que permiten otorgar expresiones para entablar amistad, donde acontecen donativos recíprocos entre los individuos como actos gratuitos y formas naturales de sociabilidad. Se trata también de aquellas actitudes en las que se busca entablar, por ejemplo, una amistad sin ningún cálculo de interés previo. Por tanto, el incumplimiento de esta metarregla se manifiesta en actitudes donde un individuo condiciona una amistad por un interés particular, por ejemplo, cuando se instrumentaliza el vínculo por dinero o un favor específico (Lemieux, 2017: 98-99).
3. Realización y auto coerción- o auto control: son todas las reglas que remiten a las actitudes de prudencia y la posibilidad de poner límite a nuestras acciones, lo cual supone signos de realismo en acciones pasadas, presentes o futuras. “Aquel que creía poder continuar con la tarea emprendida y se da cuenta de que ya no tiene fuerza. Otro que desea enfrentar la tormenta dice que es más sensato regresar. Esto de ningún modo es diferente a lo que hacemos nosotros mismos cuando queremos mostrarnos realistas” (Lemieux, 2017:107).

Esta metarregla, se relaciona con frases tales como: “*calcular las pérdidas, anticipar, medir, verificar, esperar el momento justo, bloquear, controlar estabilizar*. Son todas aquellas formas de vida vinculadas a *espacios técnicos burocráticos, empresas, oficinas de operaciones financieras, laboratorios de investigación, campos de deporte, terrenos de batalla*” (Lemieux, 2017: 103).

A través de estos elementos teóricos se propone realizar un análisis de las razones, sentido y significados de los protagonistas de esta investigación en el doble contexto migratorio y laboral, identificando las capacidades y habilidades que despliegan en dichas situaciones. De tal manera, reconocer las situaciones de incertidumbre, contradicciones y discontinuidades en los trayectos laborales que los ponen a prueba, no involucra solamente las capacidades de los actores, sino también el conjunto de reglas gramaticales que le dan sentido a sus decisiones individuales y colectivas. Esto permite evidenciar la capacidad de acción y de juicio crítico de los actores en situación, así como sus prácticas de “*gramaticalización*”.

1.2. Las capacidades de los actores

Cuando el actor entra en el flujo de su experiencia situada, se sabe que despliega una serie de competencias, capacidades individuales que entran en tensión o ajuste con las gramáticas de cada situación. Hay una serie de potencias individuales que el actor pone a circular dentro de su trayectoria laboral, que demuestran lo que es capaz de hacer o no, incluso cuando se encuentra bajo parámetros morales que juzgan sus acciones y capacidades individuales.

El flujo de la experiencia y las capacidades de los actores entran en juego dentro de las gramáticas de estas situaciones de incertidumbre y, a su vez, se ponen en relación con otros dispositivos y actores heterogéneos. Estas capacidades o habilidades subjetivas son diversas y resultan determinantes para los rumbos de las acciones.

Es por lo anterior, que las capacidades de los actores son una categoría de análisis que amerita una lectura exhaustiva y compleja, la cual, puede realizarse a través de otras perspectivas analíticas que permiten ampliar la

mirada sobre las mismas. Para este fin, resulta pertinente la propuesta analítica que da cuenta de los esquemas de argumentación o justificación que los actores despliegan en situaciones problemáticas y que Boltanski y Chiapello (2002) llaman como “*pruebas*”.

Alrededor de los esquemas morales, los autores proponen la idea de “*prueba*” como muestra de la capacidad de acción, a través de la cual el actor entraría en fricción con alguna gramática establecida. La noción de *prueba* se relaciona con prácticas de tanteo, de experimentación e incertidumbre en distintos grados y situaciones de la vida social, donde se experimenta y se circula entre relaciones de fuerza y órdenes legítimos (Boltanski y Chiapello, 2002: 41).

Desde esta perspectiva, el interés es observar qué imperativos están presentes en cada situación problemática a lo largo de la trayectoria laboral. Boltanski y Chiapello (2002), nos dicen que cuando una situación pasa a otro régimen de acción, siempre existe un desajuste que abre la posibilidad para que los actores cuestionen y justifiquen sus acciones. Se trata entonces, de analizar este proceso de crítica y de justificación de las acciones de los hombres y mujeres paraguayos, en distintas situaciones de “*prueba*” que, como se indicó anteriormente, contienen altos niveles de incertidumbre.

La “*prueba*” no parte de una visión determinista de lo social, Boltanski y Chiapello (2002), hacen hincapié en la incertidumbre de la acción, ya que es imposible saber con exactitud lo que puede hacer un sujeto en determinada situación problemática. En consecuencia, la “*prueba*” puede ser de fuerza, como una especie de pulseada entre dos personas, donde se evidencia de lo que cada uno es capaz e incluso de lo que están hechos en una determinada situación. Por otra parte, cuando la situación se encuentra equipada para la justificación y los protagonistas tienen la capacidad de juzgarla, esta prueba de fuerza puede transformarse en legítima: “Diremos, en el primer caso (prueba de fuerza), que al final de la prueba, la revelación de las potencias se traduce en la determinación de un cierto grado de fuerza y, en el segundo (prueba legítima), en un juicio sobre la grandeza respectiva de las personas” (Boltanski y Chiapello, 2002: 78).

Para situar esta perspectiva, en relación con el grupo humano de esta investigación, fue indispensable ver en cada situación problemática, las potencias o fuerzas que los actores manifestaban a través de sus acciones concretas, así como sus justificaciones / argumentos e incluso la capacidad de movilizar objetos no humanos, utilizados para estabilizar las situaciones relativamente inciertas. Este registro permitió, asimismo, identificar valoraciones críticas o juicios morales que se ponían en juego en las acciones desplegadas, las cuales, ayudaban a determinar la legitimidad o no de sus actos.

Por otra parte, debemos también contemplar las potencias o fuerzas que definen un estado de cosas sin ningún tinte moral y la atribución de una grandeza que remite al carácter justo de un orden revelado a través de la prueba de fuerza. La “prueba de fuerza y la prueba de grandeza legítima” no están separadas, por el contrario, supone un *continuum*. Sin embargo, el paso de una “prueba” de fuerza a una legítima supone un trabajo de identificación y cualificación de los diferentes tipos de fuerzas que deben ser distinguidas y separadas unas de otras. En este sentido, la “prueba” debe estar especificada para no permanecer indeterminada:

Si lo que es puesto a prueba no es predefinido, la prueba será juzgada como poco sólida, poco fiable y sus resultados serán cuestionables. De este modo, mientras que, en la lógica de la prueba de fuerza, las fuerzas se encuentran, se componen y se desplazan sin más límite que la propia resistencia de otras fuerzas, la prueba de grandeza sólo es válida (justa) si pone en juego fuerzas de la misma naturaleza (Boltanski y Chiapello, 2002: 76).

La noción de “*prueba*” permite desplazarse entre lo micro y lo macro, en la medida en que se orienta tanto hacia dispositivos sectoriales o situaciones singulares, como hacia relaciones sociales. Por ello, las grandes tendencias de selección social se construyen, en última instancia, en la naturaleza de las

pruebas que una sociedad reconoce en el momento en el que la crítica se manifiesta como una potencia que cuestiona el orden establecido de las cosas (Boltanski y Chiapello, 2002).

La Crítica y prueba están estrechamente ligadas una con otra. La crítica conduce a la prueba en la medida en que ésta pone en cuestión el orden existente y coloca bajo sospecha el estado de grandeza de los seres presentes. A su vez, la prueba -sobre todo cuando pretende la legitimidad- se expone a la crítica, que descubre las injusticias suscitadas por la acción de fuerzas ocultas (Boltanski y Chiapello, 2002: 78).

Los esquemas morales también están presentes en las situaciones de *prueba*. A través suyo, los actores logran construir tipificaciones que generan exigencias a las situaciones problemáticas. Es por ello, que toda esta práctica requiere de un aprendizaje situado: los actores deben aprender a actuar sobre estas situaciones tipificadas. “*La prueba*” es una realidad con altos grados de incertidumbre, como ya se advirtió, en el estado de las personas u objetos y en particular, en las potencias de los actores que depende de su ubicación y los esquemas morales en los que se enmarca su acción (Boltanski y Chiapello, 2002).

A partir de esta perspectiva, en esta etapa, se lograron reforzar las preguntas base de esta investigación relacionadas con la incorporación de la noción de capacidad / potencia de los actores, en términos del uso de valoraciones críticas (justificaciones / argumentos) en situaciones de prueba (situaciones problemáticas) emergentes a lo largo de la trayectoria laboral y que permiten orientar sus acciones. Es así como se entiende en esta investigación las capacidades de los actores.

1.3. “Vivir con otros”: asociaciones y conexiones

Las dinámicas de movilidad humana, además de ser inherentes a la supervivencia de la especie, también producen “cambios en los modos

humanos de convivencia”, ya que a través de estos procesos es posible conocer y “vivir con otros”. La movilidad humana es un fenómeno que muestra la complejidad de las técnicas que median para constituir el mundo, en las dimensiones de lo subjetivo, lo colectivo y lo societal (Bauman, 2016).

Este mundo colectivo es posible gracias al lazo social que posibilita las redes, asociaciones o conexiones que se construyen y que, en el ámbito de la movilidad humana, cumplen un rol preponderante en las dinámicas migratorias y sus trayectos laborales. Esta técnica que se extiende desde las redes familiares hasta las redes sociales más agregadas ha facilitado los procesos de asentamiento e integración a los lugares de recepción y en particular, el acceso al trabajo.

Algunos estudios sobre inmigración que tratan el tema del ámbito laboral y los problemas de empleabilidad, rubros, sectores y formas de incorporación (Cerrutti y Bruno, 2005; Cerrutti y Maguid, 2007; Bertoni y Romero, 1990; Del Aguila, 2015; Marshall y Orlansky, 1981; Maguid y Arruñada, 2005; Pacceca y Courtis, 2007; Halpern 2009; Maguid y Bruno, 2010), dan cuenta cómo las poblaciones de inmigrantes suelen utilizar diferentes estrategias para integrarse laboralmente, al parecer, la más recurrente son las redes entre familiares, amigos y vecinos.

Al respecto, Del Aguila (2015) afirma que el acceso de los inmigrantes de origen paraguayo al ámbito laboral, en especial, en el rubro de la construcción, sucede fundamentalmente a través de dos vías: una es a partir de redes sociales y la otra mediante la compra-venta de la fuerza de trabajo como mano de obra en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), donde la construcción de redes sociales y comunitarias entre inmigrantes asentados, recién llegados y familiares o amigos residentes en sus países de origen, han permitido en el corto plazo que los inmigrantes se integren a distintos ámbitos laborales.

Si bien los estudios migratorios arriba expuestos evidencian a las redes sociales en tanto estrategia para acceder a diferentes niveles de estabilidad, contención personal, bienestar y trabajo, explicar esos procesos de adaptación e inclusión en los lugares de recepción, desde esta óptica

exclusivamente (redes sociales), implica simplificar el análisis. Por ello, en la presente investigación se elabora un estudio más detallado, complejo y heterogéneo de este proceso de construcción de redes o asociaciones.

En función de ello, se busca identificar cómo se ensambla (o no) lo colectivo en situaciones de incertidumbre y complejidad dentro del trayecto inmigratorio laboral, respondiendo a las preguntas por el cómo, cuándo, dónde, por qué y para qué se tejen redes, asociaciones o conexiones durante la trayectoria laboral del actor.

Para realizar dicha tarea de identificación, en esta investigación, se rastrearon las asociaciones y/o conexiones dentro la trayectoria laboral, teniendo en cuenta la premisa fundamental de Latour (2008) en su Teoría del Actor Red (TAR), que plantea que todo ensamblaje o asociación debe considerarse como un plano de relaciones materiales transversales, que unen varios aspectos heterogéneos del mundo, yendo de lo físico, a lo político, pasando por lo tecnológico, semiótico y psicológico, en nuestro caso, relacionado con la población de hombres y mujeres paraguayos.

Para entender la complejidad de la acción es necesario seguir los rastros de las entidades que convergen. Al rastrear los mundos diferentes que los actores están elaborando para otros, lo que se hace es seguir las conexiones para examinar los ensamblados del mundo colectivo, donde lo social es una sucesión de asociaciones entre elementos heterogéneos que podrían ser reensamblados en algún estado de cosas (Latour, 2008).

Esta perspectiva latouriana, nos permite comprender lo que significa el barrio y su conexión estratégica para la consecución de oportunidades laborales, por lo general de corto plazo, pero con opciones constantes. Se observó, en esta relación con el barrio cómo los agentes interactúan con los objetos de su vecindario y los usan para interactuar con otros, y especialmente para conseguir opciones de trabajo.

A través del estudio de esta dinámica, se propone identificar cómo los "*objetos no humanos*" se forman, se diseñan y orientan a través de la interacción y las intenciones de los actores. "*Los objetos no humanos*" permiten hacer más duraderas los sentidos y las relaciones que se tejen y

funcionan como dispositivos de estabilización de significados, ideologías, creencias, disputas o acuerdos colectivos.

La TAR no sólo atribuye a los objetos no humanos (materiales) capacidad para intervenir en todo tipo de interacciones, sino también para mantener la vigencia del mundo. La materialidad es considerada como sustento de las relaciones sociales y como mecanismo de estabilización. Para designar la capacidad con la que cuentan los objetos en situaciones determinadas, Latour (2008) utiliza el concepto de “*actante*”, con el cual el concepto de actor, que se refiere al sujeto en acción y su experiencia, pasa a ser redefinido por el concepto de “*actante*” desde que se designa como actores a objetos.

En consecuencia, se optó por profundizar el análisis de las redes, rastreando el rol de lo no humano en las formas de interacción / conexión de los hombres y mujeres paraguayos trabajadores. Identificar los objetos (no humanos) que entran en juego durante las trayectorias laborales, permite explicar las rupturas de la continuidad laboral y el despliegue de capacidades de los actores en situaciones de incertidumbre durante su experiencia laboral.

Se trata entonces de componer las trayectorias laborales de la población paraguaya, a través de la descripción de sus experiencias y acciones individuales y colectivas concretas en situaciones problemáticas emergentes, donde el actor en interacción moviliza objetos no humanos que cumplen un rol a descifrar.

En resumen, son cuatro las dimensiones teóricas que se utilizan para analizar las trayectorias laborales de los hombres y mujeres paraguayas:

1. La experiencia del actor y su contexto: a través de la cual se describe la particularidad de las trayectorias laborales, su composición y prácticas concretas de vinculación al mundo laboral.
2. Las situaciones problemáticas y sus características constitutivas (gramáticas) en las rupturas de la continuidad laboral.
3. Las capacidades /competencias individuales / colectivas que despliegan los actores, en términos de capacidad crítica -justificativa-argumentación y movilización de objetos no humanos, para estabilizar (o no) sus situaciones problemáticas durante los trayectos laborales.

4. Las prácticas concretas de articulación (asociaciones/conexiones) dentro del conjunto de situaciones problemáticas emergentes a lo largo del flujo de la experiencia, donde se describe su composición simbólica, física y la forma de construir las, entre otros cuestionamientos que permiten establecer las situaciones que hacen a la trayectoria laboral.

Estas dimensiones teóricas, a su vez, permitieron organizar metodológicamente el trabajo de campo, identificar categorías de análisis, determinar las herramientas de recolección de información y sus protocolos de aplicación y sistematizaciones más pertinentes para el cumplimiento de los objetivos planteados.

CAPÍTULO TERCERO ENFOQUE METODOLÓGICO PARA EL ANÁLISIS DE CASO

1. La propia experiencia inmigrante como fuente de investigación

Cuando la experiencia inmigratoria se convierte en cotidianidad y se incorpora como parte de la identidad propia, surge un alto nivel de conciencia sobre el lugar que se ocupa dentro de la sociedad receptora. Este grado de conciencia, en mi caso personal, llevó a preguntarme por las implicancias de ser un ciudadano inmigrante. Se quiera o no, esta clasificación societal: ser un ciudadano inmigrante, contiene un conjunto de sentidos singulares e ineludibles en relación a las distintas dimensiones de la vida política, institucional y cultural, cuyo atravesamiento, las más de las veces, termina desembocando en una aguda y personal comprensión social sobre los derechos y deberes que se poseen desde esta denominación.

La conciencia en torno al lugar que se ocupa en la sociedad receptora me acompañó durante el extenso y complejo proceso de adaptación a los nuevos

contextos. Con el paso del tiempo, las costumbres, los hábitos y las formas de vida propias del lugar, la ciudad y el país comenzaron a integrarse en mi subjetividad, en mis propias formas.

En este proceso de adaptación desarrollé capacidades, destrezas y estrategias *ad hoc* para hacer más llevadera la experiencia de vivir en un lugar al que no se pertenece. Sobre todo, en razón de la supervivencia, las capacidades, destrezas o estrategias nacieron de una imperiosa necesidad de solventar lo básico, la vivienda, la alimentación, el trabajo.

Con relación a lo laboral, cuando se llega a otras tierras con un conocimiento y una experiencia acumulada de un trabajo específico, surge la tenacidad de continuar por ese camino. Entonces, se inicia la búsqueda -a tientas- de oportunidades en medio de situaciones, facilidades, obstáculos, equivocaciones y aciertos que constantemente ponen a prueba las seguridades propias frente a las recurrentes apariciones de miedos o angustias, que hacen tambalear nuestros proyectos y deseos más personales.

Durante esta búsqueda de oportunidades para armonizar deseos e intereses personales con opciones laborales concretas, haciendo uso de los medios que están al alcance, se empieza a labrar, poco a poco, una apertura de rutas, caminos y atajos, en plena convivencia con una incertidumbre constante. Según mi propia experiencia como inmigrante, ante la desesperante necesidad de conseguir un trabajo, uno de los medios o estrategias que inicialmente se prueba, es replegar la propia experticia e iniciar el arduo y complejo camino de inserción laboral en el mercado de ofertas y oportunidades que ofrece el país.

En este camino, podemos encontrar en primer lugar las técnicas o estrategias de búsqueda laboral. Aquí, el uso de bolsas de empleo por internet fue una de mis primeras opciones de búsqueda; pero, desafortunadamente no funcionó, incluso, no funcionó fuera del rango de expectativas y deseos propios.

Al mismo tiempo, escribir y armar el Currículo Vitae (CV) en los términos nativos, fue otra de las estrategias utilizadas para la búsqueda de empleo:

conocidos con mucha experiencia en estas tareas, en su momento, me aconsejaron redactar el CV de manera muy corta, porque los empleadores no suelen leer hojas extensas. Incluso, indicaban consignar en el CV sólo antecedentes laborales exclusivamente relacionadas al tipo de oferta de empleo, “para no marear al empleador”.

Estas herramientas de búsqueda, las bolsas de empleo por internet y el envío de CV, si bien fueron las herramientas que utilicé para buscar trabajo, en contextos de flexibilidad laboral, no cumplieron con las expectativas esperadas en mí experiencia de vida propia porque nunca encontré trabajo a través suyo.

Otra de las herramientas de búsqueda que utilicé fue optimizar la red de contactos y conocidos que resultó ser la más efectiva de todas. Gracias a esta red, encontré diferentes trabajos que me permitieron solventar las necesidades básicas, pero en ningún caso se trató de trabajos acordes a mis proyectos personales.

Entre los múltiples trabajos que desempeñé como mozo, bachero, paseador de perros y call centers, mi historia de vida se vio transformada por actividades que nunca antes había realizado en mi país de origen. La trayectoria laboral que comencé en Argentina se fue trazando entre la inestabilidad, los trabajos de corta duración y la informalidad. En estas situaciones me encontré una y otra vez durante el largo camino que me llevó conseguir un trabajo más estable. Algunos de esos trabajos eran bien remunerados, otros no lo eran en lo absoluto, pero en términos generales, unos y otros me ofrecieron la oportunidad de sobrellevar los avatares de la subsistencia diaria.

Estas reflexiones personales, son un corto resumen de mi experiencia de vida como trabajador inmigrante en Capital Federal y refleja, como en muchas otras personas, las formas de búsqueda y permanencia en los trabajos que el mercado laboral ofrece. Pero además de la experiencia común a los actores de este estudio, entre estas reflexiones se encuentra también, la historia de las motivaciones personales que me encausaron a elegir el tema del trabajo inmigrante, como una problemática a investigar.

Cada uno de los momentos vividos durante el trayecto laboral propio, las situaciones problemáticas, los obstáculos y la búsqueda de resoluciones, me proporcionaron un conocimiento de primera mano que resultó ser muy valioso a la hora de reconocer las destrezas, habilidades y estrategias que se despliegan en el denso proceso de búsqueda, estabilidad o permanencia laboral en condición de inmigrante.

Pero ¿cuáles fueron, en detalle, esas situaciones problemáticas que experimenté durante la trayectoria laboral descrita?, ¿cómo se superaron? ¿qué capacidades propias se pusieron a prueba en cada una de ellas? Por cuestiones de espacio, estos interrogantes no podrán ser respondidos a detalle, sin embargo, mis respuestas son cercanas a las experiencias de los actores de nacionalidad paraguaya que aquí comparten sus historias.

Problematizar la experiencia de vida propia como trabajador inmigrante en Argentina e incorporarla, posteriormente, al mundo académico demuestra, una vez más, la forma como surgen los temas de investigación: “los problemas y temas de investigación surgen de la vida cotidiana, de los intereses y experiencias de los propios investigadores y del entorno social al cual pertenecen” (Sautu, 1999: 35).

1.1. Construcción de lazos de confianza con los actores

La metodología elegida planteo la necesidad de construir estrategias y métodos específicos para realizar el trabajo de campo y, sobre todo, para entablar relación con los actores protagonistas de los entornos problemáticos que se estudiaron. El diseño de estas estrategias a lo largo del contacto con el terreno devino en un reto de carácter metodológico, por las particularidades que se configuraban en cada contexto laboral. Esto demandó modificar y ajustar constantemente y durante la marcha, la práctica de abordaje, inserción en el terreno y formación de vínculos con los actores.

Dicho reto metodológico determinó mi rol como investigador dentro del campo, el cual consistió en dejarme llevar por las rutinas y dinámicas propias de las realidades de los actores, de tal manera, que fueran éstas las que me indicaran la forma correcta para entablar contacto y construir lazos de confianza. Ahora bien, ¿cómo se logró específicamente el contacto y los vínculos de confianza con los actores protagonistas de las historias? A continuación, se narra en primera persona dicha experiencia:

Eran aproximadamente las cuatro de la tarde de un miércoles del mes de mayo de 2014, cuando me disponía a ofrecer una charla sobre la Ley de Migraciones 25.871, los derechos de las poblaciones inmigrantes y el proceso administrativo de regularidad migratoria, con el grupo de capacitadores del programa de formación de líderes de una red de migrantes, en el Barrio Costa Esperanza de la localidad de San Martín. La charla se llevó a cabo en un amplio terreno que tenía dos pequeñas construcciones y un inmenso patio lleno de pastos, donde un grupo de más de sesenta personas de diferentes nacionalidades (Bolivia, Paraguay y Perú) nos esperaban para tomar el taller.

Cuando ingresamos al lugar, nos recibió una señora de unos sesenta o setenta años, con una amplia sonrisa y unos ademanes muy alegres, nos saludó y nos indicó el lugar donde se llevaría a cabo la charla-taller. De inmediato, cuando escuché su bienvenida, me llamó la atención su tonada - muy afín para mis oídos-, se trataba de una paisana colombiana.

De la misma manera, la señora supo rápidamente mi procedencia, situación que generó una mezcla de sensaciones, entre sorpresa y mucha alegría, porque en ninguno de los barrios del conurbano, donde había tenido la oportunidad de realizar los talleres había encontrado a una paisana. Luego de tres horas en el lugar, cuando finalizamos las tareas programadas, la paisana se me acercó y me comentó sobre un problema que tenía con su documentación argentina. Se trataba de la imposibilidad de obtener su documento nacional de identidad (DNI) durante más de veinte años de permanencia en el país. Esta situación la perjudicó para conseguir trabajo y realizar trámites. Contó que el problema era administrativo, pero que, en realidad, no entendía de qué se trataba. De inmediato, me ofrecí a colaborar

con ella para indagar. Fue así como nos intercambiamos números telefónicos y acordamos un próximo encuentro.

Dos semanas después me comuniqué con la paisana para informarle que el inconveniente que tenía con su DNI era que le habían tomado mal sus huellas dactilares y que, como ella no había ido a corregir ese error, el trámite quedó congelado. Al respecto, la paisana explicó, que ella se había “cansado de ir e insistir” para la resolución de su trámite, pero que siempre que iba, no le explicaban bien cuál era el problema y por el contrario la derivaban a otras dependencias sin solución alguna. En razón de las posibilidades que tenía en ese momento, me comprometí, nuevamente, a ayudarle con un escrito e ir a la dependencia correspondiente a explicar la situación y solicitar la apertura de su expediente, con el ánimo de solucionar su trámite.

Era un jueves de julio de 2014, cuando nos encontramos con la paisana en la esquina de la dependencia donde teníamos que ir a explicar la situación. Serían las diez de la mañana y, como de costumbre, en estas dependencias del Estado, las filas eran enormes y muy, muy lentas. La paisana estaba nerviosa, muy ansiosa y algo incrédula sobre la resolución de su trámite, al respecto yo le decía: “quédese tranquila que estos temas administrativos siempre tienen solución, solo hay que saber explicar”, a su turno, ella exclamó: “bueno mijo, ojalá, le dejo todo en sus manos”.

Cuando llegó nuestro turno me acerqué a la ventanilla donde afortunadamente me encontré con una funcionaria muy amable que supo escuchar lo que le expliqué. De inmediato, preguntó si la señora venía conmigo y le contesté que ella esperaba sentada. Fue entonces, que nos dio otro turno para una ventanilla, donde le iban a tomar la biometría (huellas dactilares) correspondiente. Pasada media hora nos atendieron, le tomaron la biometría y nos pidieron que en los próximos días lleváramos un certificado de domicilio y canceláramos sesenta pesos que correspondían al valor del DNI, el cual, recibiría por correo al domicilio, aproximadamente en quince días.

Una vez realizadas dichas diligencias, ya fuera del lugar, la paisana muy emocionada, me dijo con una amplia sonrisa: “¡no sé cómo le voy a pagar este favor, la verdad, muchas, muchas gracias, me soluciono la vida!” A

reglón seguido, sin decir nada, lloró. Un mes después, recibí una llamada, era la paisana que se comunicaba para informarme que ya le había llegado su documento de categoría permanente y me invitaba a un almuerzo en su casa.

Después de estos episodios mantuvimos contacto esporádico por teléfono y de vez en cuando nos encontrábamos para compartir. Así paso un año hasta el 2015 cuando nos encontramos, nuevamente, por el centro de San Martín, en un evento gastronómico y cultural de diferentes colectividades de inmigrantes. Allí le conté que me encontraba iniciando una investigación sobre migración y trabajo en el caso de la comunidad paraguaya. Ella, muy sorprendida y atenta empezó a interrogarme sobre las características del proyecto, cuando de inmediato, con su sonrisa característica me dijo: “mijo si usted necesita ayuda no dude en decirme que para eso estamos”, en ese momento sólo le agradecí su gesto.

Tres meses después del encuentro con la paisana, en un tiempo en el que me encontraba entre idas y vueltas, con dificultades para entablar vínculos con la comunidad paraguaya e iniciar el trabajo de campo, decidí aceptar su apoyo. La razón específica, fue la dificultad para contactarme con hombres y mujeres provenientes de Paraguay que accedieran a una conversación sobre el tema de la investigación. Se presentaron dificultades para acordar tiempos, lugares de encuentro, cumplimiento de las citas y credibilidad en el trabajo que iba a desarrollar. Todo ello, fue una constante en los primeros meses del trabajo de campo.

Estas dificultades me llevaron a cambiar de estrategia metodológica, fue entonces que intenté centrar las posibilidades de contacto en un espacio más estable, por ejemplo, en un barrio. Así, recordé las palabras de la paisana y enfoqué el trabajo de campo en el barrio Costa Esperanza en la localidad de San Martín. Cuando inicié los primeros abordajes en el sector, para mi sorpresa los inconvenientes persistían, aún, con el apoyo de la paisana que era conocida en el barrio debido a su trabajo con los talleres de derechos de las poblaciones inmigrantes.

Fue entonces que hice una pausa para replantear mis métodos de abordaje en el barrio y después de un mes retomé, ya con una estrategia metodológica

más concreta que consistió en frecuentar el barrio y ganarme la confianza de los vecinos. Dicha tarea la inicié acompañando a la paisana en sus rutinas de trabajo, en especial, en aquellas relacionadas con las actividades de mecánica dental. Se trataba de una carrera terciaria que había estudiado en Colombia y que en Argentina venía siendo su forma de ganarse el sustento diario, desde hacía más de veinte años. Mi labor consistía simplemente en acompañarla durante las compras de los diferentes materiales como yesos y hormas. Así pasé tardes enteras en la casa de la paisana.

Fue un trabajo que lo mantuve más de tres meses y en todo ese tiempo, los vecinos del barrio ya me iban conociendo poco a poco, al punto que algunos vecinos pensaban que yo era un familiar que la visitaba. A su vez, logré participar en las bodas de las hijas de dos amigas suyas, un par de cumpleaños y algunas ferias por la Avenida Eva Perón frente al barrio, donde acompañaba a una de sus amigas a vender comida y yo le ayudaba en la venta. Posteriormente también decidí, con el apoyo de la paisana, realizar un taller en su casa sobre derechos de poblaciones inmigrantes, tal como en los viejos tiempos.

Todas estas actividades me permitieron lograr mayor cercanía y confianza con los vecinos, en su mayoría provenientes de Paraguay. Ahí comprendí que la inmersión en el barrio y el contacto con su gente, contexto, vida cultural y rutinas, fueron las que me ofrecieron las pistas necesarias para moverme con mayor certeza y seguridad a la hora de entablar vínculos con estas personas.

En esta primera etapa del trabajo de campo logré encontrar caminos y atajos, que me permitieron realizar las entrevistas en profundidad y los grupos focales propuestos. Gracias a los vínculos de confianza con los habitantes, las tareas metodológicas se transformaron en conversaciones detalladas, abiertas y extendidas con cada uno de los hombres y mujeres paraguayas que conocí.

Otro elemento que facilitó este contacto con la población fue mi condición de inmigrante, la cual, permitió que los entrevistados en sus relatos fueran más honestos y extrovertidos hasta el punto, incluso, de hacer catarsis frente a sus trayectorias laborales.

En la mayoría de los encuentros se presentaron situaciones donde se conversó sobre circunstancias muy íntimas con relación al entorno familiar, que repercutían directamente con las actividades de trabajo. Por ejemplo, se habló sobre las responsabilidades que conlleva la manutención y el cuidado de los hijos y la familia en general, las cuales demandan el mantenerse constantemente activos sin importar, a veces, qué es “lo que haya que hacer”.

Por otro lado, también se mencionaron los ambientes problemáticos del barrio, donde se llevaban a cabo algunas actividades, socialmente cuestionadas, en las que se veían envueltos los jóvenes. Afortunadamente, esas actividades han sido controladas por los habitantes de allí. Las historias aquí relatadas fueron logradas través de entrevistas personales y grupales de aproximadamente una hora, esta extensión me permitió profundizar más allá de la experiencia laboral de los actores.

Esta primera etapa del trabajo de campo finalizó después de un año de encuentros, desencuentros, aciertos y desaciertos, dificultades y logros, ahora, materializados en las historias de vida laboral que se describen en esta tesis.

Posterior a estas actividades de campo, surgió el interés por indagar en historias de vida laboral pertenecientes a otros contextos comunitarios. Fue entonces que apelé nuevamente a mi experiencia y conocimiento en temas de migración y decidí enfocar la mirada sobre las dinámicas institucionales, específicamente, en la Dirección Nacional de Migraciones (DNM) en Retiro, un lugar que durante años ha sido cercano a mis actividades de trabajo.

Así, un miércoles de marzo de 2016, conocí a dos jóvenes paraguayos que trabajaban en gestoría por los alrededores de la DNM. Estos jóvenes, tenían la referencia de un trabajo de asesoramiento en regulación migratoria que yo había realizado en el año 2014, en una casa comunitaria del Barrio 31. De hecho, cuando me abordaron, lo hicieron recordando esa pequeña charla y la oportunidad en que nos habíamos cruzado sin conocernos. Aprovechando el reencuentro y en medio de la charla, se me ocurrió la idea de acompañarlos en sus actividades de trabajo diarias y ahí mismo se los ofrecí con el ánimo de intercambiar información en torno a las prácticas administrativas de la

regularidad migratoria, esta propuesta les interesó y de inmediato empezamos con los encuentros.

El acompañamiento en la rutina de estos dos jóvenes me permitió identificar una forma particular de trabajo de la comunidad paraguaya, la gestoría para trámites de regularidad migratoria. Los gestores administrativos son una gran comunidad que se mueven bajo directrices de cumplimiento y rapidez en los trámites. Estas reglas de trabajo, según uno de los gestores, son fundamentales para sostener su emprendimiento en el tiempo, si no se siguen, se pierde credibilidad y, por añadidura, clientes.

Estos jóvenes gestores compartían el interés por realizar su trabajo de forma honesta y segura como sellos de garantía de su trabajo. Para el cumplimiento de estas directrices, constantemente tenían que enfrentar diferentes obstáculos, en especial de corte institucional, propio del círculo administrativo de la regularidad migratoria, estipulado por la DNM y por los diferentes consulados de los países vecinos y de la región. Puntualmente, los principales obstáculos tenían que ver con los tiempos de expedición y resolución de trámites, por parte de estas entidades frente a las exigencias de sus clientes, dos caras de la misma situación que tensionaban su práctica de trabajo.

El acompañamiento a los jóvenes gestores se llevó a cabo durante una semana, en la cual tuve la oportunidad de conocer su oficina y desde allí seguir las rutinas de sus asesorías, en el barrio y en instituciones públicas, como: el consulado de Paraguay, el Registro de las Personas, Reincidencia (entidad que otorga los antecedentes penales de Argentina) y diferentes delegaciones de la DNM, en particular, aquellas dependencias ubicadas en el conurbano bonaerense.

Durante este trabajo de campo pude observar cómo los jóvenes gestores promocionan sus servicios, el tipo de trabajo que realizan, en cuanto a gestoría de documentaciones como los antecedentes penales de Paraguay, los antecedentes penales argentinos, los certificados de domicilios y la asignación de turnos para la regularidad migratoria en la DNM. En esta segunda etapa del trabajo de campo surgió, nuevamente, la necesidad de

generar vínculos de confianza, los cuales se lograron y me permitieron una buena inserción en los contextos y rutinas laborales de estos dos gestores administrativos.

Finalmente, el contacto con los jóvenes gestores me llevó a otra realidad y contexto laboral que también es parte de las rutinas comunitarias. Un día cuando estaba en la oficina de los jóvenes gestores, llegó un amigo de ellos que es músico, buscando asesoría para hacer su DNI. En medio de la charla le comenté que me encontraba realizando un trabajo de investigación y que estaba recibiendo la ayuda de sus amigos y él de inmediato se interesó y sin más palabras me ofreció su colaboración.

Este joven músico me comentó que solía ir a los programas de una radio comunitaria paraguaya, ubicada en el barrio de Barracas, pero con un campo de acción -también comunitario- que continuaba en la localidad de Avellaneda. Allí, gracias al contacto con el joven músico conocí al director de la emisora, quien me permitió conocer las instalaciones y algunos de los locutores. Posterior a este primer encuentro, el director de la emisora me invitó a su programa en calidad de entrevistado, allí pude contar mi experiencia en temas migratorios y algunas cosas en torno al trabajo que estaba realizando con la comunidad paraguaya.

Las invitaciones se tornaron reiteradas y así después de un mes de participación en diferentes programas de la radio, una de las locutoras que trabajaba en la franja de la mañana de lunes a sábado, me ofreció que participara como invitado y columnista en su programa “Paraguay en América”, para informar y comentar todo lo atinente a los trámites de regularidad migratoria y derechos de las poblaciones inmigrantes. Fue así como terminé trabajando allí de manera voluntaria durante cinco o seis meses, tiempo en el cual logré la confianza con los productores, reporteros, locutores e incluso con oyentes, que posteriormente conformaron otro grupo de entrevistas, la tercera y última etapa del trabajo de campo.

En definitiva, el trabajo de campo se llevó a cabo durante tres años, entre que logré insertarme en diferentes espacios de trabajo de la comunidad paraguaya totalmente distintos entre sí, pero con un campo de acción común:

lo comunitario. En resumen, el trabajo de campo se desarrolló en tres etapas empíricas que se describen así:

1. Primera etapa: se desarrolló en el Barrio Costa Esperanza, localidad Loma Hermosa en el Partido de General San Martín, al noroeste del Gran Buenos Aires. En este sector se realizaron doce entrevistas semi estructuradas en profundidad y tres grupos focales.
2. Segunda etapa: se realizó en la oficina de asesoría para trámites de regularización migratoria ubicada en el barrio 31. Dónde se realizó el seguimiento de las historias de vida de los dos jóvenes gestores que facilitan a la comunidad del barrio el trámite de regularidad migratoria ante la autoridad institucional encarga, la Dirección Nacional Migraciones (DNM).
3. Tercera etapa: se llevó a cabo en una emisora comunitaria donde se recopiló las historias de vida de productores, locutores, reporteros y oyentes de la emisora, que tiene su rango de acción en el barrio de Barracas y la localidad de Avellaneda. El contacto directo con los contextos más cercanos de los protagonistas de las historias que se describen en este trabajo y la disposición de fluir dentro de los tiempos y ritmos propios de las dinámicas comunitarias de estos ámbitos laborales, obligó a ajustar continuamente la metodología del trabajo de campo, a través del uso de diferentes herramientas y estrategias de corte etnográfico, entre ellas: el diario de campo, la observación participante, donde tuve la necesidad de ir revisando la forma de registro de los datos observados e informados por los actores, decidir a quién entrevistar y mantener la coherencia de solo registrar lo que tiene que ver con el tema e identificar la manera más adecuada de entablar contacto con los protagonistas de las historias de vida.

En este caso, el truco consistió en dejarse llevar por la experiencia, el conocimiento, la sensibilidad en la temática y convertir los contactos espontáneos en una oportunidad para construir vínculos de confianza que permitieran fluir a la par con los ritmos, tiempos y dinámicas comunitarias de

los protagonistas. El truco fue entonces dejarse llevar por las “simples reglas empíricas derivadas de la experiencia” (Becker, 2009: 18).

2. Dimensiones de análisis y preguntas de investigación empírica

Cuando se construye una propuesta de investigación en el seno de las ciencias sociales, de inmediato surgen dos tareas fundamentales de carácter metodológico.

1. Determinar el tipo de enfoque metodológico que interesa abordar, es decir, si se va a trabajar desde un enfoque cualitativo o cuantitativo y, en consecuencia, las herramientas que serán requeridas para la reunión de información: entrevistas, estadísticas o ambas.
2. Indagar sobre estos aspectos metodológicos, de cara a afinar conceptos, enfoques e identificar los métodos más pertinentes para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

En respuestas a estas tareas primarias, en esta investigación, se optó por revisar y profundizar los postulados de la Escuela Chicago, en torno a los estudios y métodos cualitativos y cuantitativos. En los orígenes de los estudios sociales de la escuela, la controversia entre métodos cuantitativos y cualitativos fue central. Por ejemplo, en lo que se refiere a los estudios cuantitativos, uno de los máximos exponentes de esta corriente fue Lundberg (1960: 19), quien en su momento afirmaba que:

lo fundamental era la observación precisa y objetiva como primer paso del método científico; sin instrumentos estandarizados se está expuesto al sesgo y al prejuicio, por lo que se vuelve necesario desarrollar medios mecánicos de observación. En este sentido, Lundberg crítica a los estudios de caso, las historias de vida y las entrevistas, porque sus datos no pueden ser tratados cuantitativamente ni generalizados, y se caracterizan por su falta de

estandarización, lo que las vuelve poco útiles para la ciencia (Piovani, 2011: 255).

Fue entonces que Blumer (1930), quien no negaba la importancia de la precisión en la observación, puso en cuestión que esto se lograra exclusivamente con instrumentos estandarizados: “los estudios de caso, las historias de vida y las entrevistas pueden ser útiles porque permiten generalizaciones que no son de naturaleza estadística, y forzarlas —como plateaban muchos otros autores— dentro de los cánones tradicionales las desvirtuaría y destruiría su valor” (Piovani, 2011: 256).

Este fue el tenor del enfrentamiento metodológico que se produjo en la Escuela de Chicago, en torno a estos dos métodos, cuyo disparador fue el trabajo realizado por William y Znaniecki (1918-1920) titulado: "The Polish Peasant: in Europe and in America". Sobre este trabajo volveremos más adelante para detallar la importancia y la forma como estos autores trabajaron las historias de vida, herramienta central en la presente investigación.

Es importante resaltar, sin embargo, que ambos enfoques coexistieron, debido a la diferencia en sus usos, tal y como propuso Chaffee (1930), y en la complementariedad entre los estudios de caso, que permiten recuperar aspectos subjetivos con el uso la estadística (Piovani, 2010: 254-255). Este ejercicio produjo lo que posteriormente se conoció como complementariedad metodológica, también llamada triangulación de la información.

En esta investigación incorporamos dicho enfoque metodológico, de cara a abordar las situaciones problemáticas que emergen a lo largo de las trayectorias estudiadas. No obstante, si bien se toma este enfoque de complementariedad metodológica, el énfasis de análisis de esta investigación es de orden cualitativo.

Este énfasis metodológico cualitativo se pone de manifiesto en la lectura pragmática de los complejos procesos subjetivos, colectivos y societales que experimentan los hombres y mujeres paraguayos, donde se examina cuidadosamente al actor como unidad de análisis particular, a los procesos internos y externos que posibilitan o dificultan la movilidad y los mecanismos

de constitución de lo colectivo, que operan (o no) en las dinámicas de integración/expulsión del mundo del trabajo.

En consecuencia, teniendo en cuenta las reflexiones teóricas arriba expuestas y estas directrices metodológicas de corte cualitativo, se logró construir el modelo metodológico y las dimensiones de análisis que orientaron el desarrollo del trabajo empírico.

3. La trayectoria en el ámbito laboral

La dimensión central de análisis son los problemas empíricos que emergen a lo largo de la experiencia laboral de la diáspora paraguaya en la provincia de Buenos Aires. Este propósito, significó un desafío metodológico para el trabajo de campo, que consistió en identificar la forma más adecuada para abordar los problemas de los actores. Para resolver este interrogante, se propuso investigar los problemas empíricos de los actores desde la idea de la experiencia laboral, entendida como un acumulado de situaciones que se dan a lo largo del tiempo y están relacionadas al trabajo; lo cual supone un punto de partida, donde el tiempo va determinando las características de la experiencia del actor.

Por ello, en un primer momento, se tuvo el interés de identificar, comprender y responder, cómo los actores definían y entendían este acumulado de experiencias, con el fin de describir sus características, componentes y estructuras

3.1. El conjunto de situaciones problemáticas

Nuestra mirada se centró en el conjunto de acciones que ocurren a lo largo de las trayectorias laborales de actores que, en situación de incertidumbre, toman decisiones frente a las gramáticas concretas que presenta cada situación configurada por una gran heterogeneidad de elementos humanos y no humanos. Se intentó identificar cómo actúa el actor inmigrante en el momento de enfrentar una situación compleja o de inestabilidad según su propia valoración crítica y su propia experiencia.

Se buscó responder, así: ¿qué situaciones problemáticas surgen a lo largo de la trayectoria laboral de los actores?, ¿cómo actúa el actor dentro de la gramática de cada situación? Estas preguntas permitieron indagar en las capacidades / potencias individuales y colectivas desplegadas por el actor situado. Asimismo, se pudo registrar el paso de una situación de incertidumbre a una situación de estabilidad, de acuerdo con la experiencia del actor, dando cuenta de los momentos donde los actores se sintieron conformes, en equilibrio o con estabilidad laboral.

3.2. Competencias y capacidades de los actores en acción

Cada momento en el que el actor entra en una situación específica necesita ajustarse a determinadas gramáticas de esa situación. Aquí es donde la capacidad crítica de los actores (Boltanski y Thévenot, 1999), entra en juego bajo la modalidad del tanteo y la experimentación.

En esta dinámica, se fijó la mirada sobre las capacidades críticas y de movilización de objetos no humanos de los actores dentro de las gramáticas de cada situación. Se procuró identificar las potencias individuales¹⁶, los valores y las estrategias que entraban dentro de las trayectorias personales laborales junto al despliegue de competencias, capacidades y destrezas.

Reparando en todo ello, se plantearon las siguientes preguntas: ¿qué competencias y/o capacidades, destrezas o estrategias despliegan los actores en medio de situaciones problemáticas emergentes durante su trayectoria laboral? Y, ¿qué operaciones críticas y objetos no humanos movilizan durante sus experiencias laborales?

3.3 Prácticas de asociación o conexión

¹⁶Estas potencias evidencian lo que es capaz de hacer o no el sujeto en una determinada situación (inmanente) e incluso cuando ésta se encuentra bajo parámetros morales que entran a juzgar sus acciones y capacidades individuales. La idea de “prueba” se entiende como la capacidad misma de la acción.

En relación con los ensamblados humanos y no humanos que constituyen los actores (Latour, 2008), se propuso observar en detalle los elementos y las especificidades que componen las relaciones, así como las características de los ensamblados y las dislocaciones de las acciones.

Para lograr este cometido, se propuso realizar el rastreo de las conexiones que hacen a lo colectivo en su trayectoria laboral, en especial, en cada situación problemática, donde los actores se ven inmersos en procesos de incertidumbre compartida con otros actores y se generan disensos o negociaciones para lograr ciertos niveles de estabilidad.

En este sentido, nos preguntamos: ¿cómo se construyen asociaciones y/o conexiones en las situaciones problemáticas que surgen a lo largo de la trayectoria laboral? Y, ¿qué objetos no humanos se incorporan en las agencias de los actores para estabilizar (o no) dichas situaciones problemáticas?

Con el propósito de ilustrar la anterior batería de dimensiones de análisis, cuestionamientos y directrices de corte metodológico, a continuación, se presenta la tabla que permitió organizar dichos propósitos empíricos.

Tabla 5. Dimensiones de análisis para el trabajo empírico

Rastreo de trayectorias y sus rupturas de la continuidad	
Conjunto de situaciones problemáticas	
Categorías	Características
1. Trayectorias laborales	Identificar cómo los actores definen las trayectorias laborales y cuáles son los elementos y las situaciones problemáticas que emergen, a partir de la descripción

	de la experiencia de vida laboral de cada actor.
2. Situaciones problemáticas y sus gramáticas	Identificar el conjunto de imperativos, dispositivos materiales, y esquemas morales que componen y caracterizan cada situación problemática, con relación a la experiencia laboral de cada actor. Se trata de identificar los sistemas de valoración o principios de equivalencia de las situaciones y del actante en acción.
3. Competencias: capacidades/ destrezas/ estrategias que despliegan los actores en situación problemática	Identificar el conjunto de acciones que despliega el actante (otras agencias humanas y no humanas, que nos hacen hacer cosas), dentro de cada situación problemática que emergen en cada experiencia laboral. Se trata de descifrar la capacidad de acción de los actantes, sus capacidades críticas, de argumentación, juicios, valores morales, sentidos y lógicas prácticas de la acción de los actantes.
4. Asociaciones y conexiones	Identificar a lo largo de la trayectoria laborales de la diáspora paraguaya sus conexiones / asociaciones que construyen en medio de las situaciones problema identificadas.

Elaboración propia con base a los soportes teóricos- metodológicos propuestos para el trabajo empírico.

4. Técnicas de exploración empírica

Con el propósito de estudiar empíricamente las cuatro dimensiones de análisis arriba expuestas, se hizo uso de diferentes técnicas tradicionales para la generación de información, muy efectivas a la hora de la exploración. En esta oportunidad se trabajó con entrevistas en profundidad, entrevistas grupales (focus group) e historias de vida. Dichas técnicas se aplicaron a hombres y mujeres dentro del rango etario de los diez y seis (16) a sesenta (60) años, lapso considerado como un periodo de vida productiva¹⁷.

¹⁷Las técnicas cualitativas descritas se aplicarán a hombres y mujeres de nacionalidad paraguaya que realizan diferentes actividades laborales, trabajadores/as asalariados en relación de dependencia, cuentapropistas formales e informales, que se encuentran en situaciones de desocupación o en busca de opciones laborales.

Para la aplicación de dichas técnicas se tuvo en cuenta una delimitación temporal que se extiende desde el 2004 hasta el 2018. Es decir, que se trabajó con hombres y mujeres de nacionalidad paraguaya que entraron al país en el 2004 y han mantenido una permanencia constante en el país. Frente a este punto, es importante resaltar, que a lo largo de este periodo de tiempo sucedieron diferentes acontecimientos legislativos relevantes en materia migratoria, como la promulgación de la actual Ley de Migraciones 25.871 de 2004, que enmarca la migración dentro de los Derechos Humanos. Así como, la promulgación del Decreto reglamentario 616 de la ley de 2010 y el Decreto de necesidad de Urgencia (DNU) 70 de 2017, que modificó sustancialmente esta reglamentación, para luego ser declarado inconstitucional en el 2018. Estos sucesos dentro de la investigación se utilizaron a modo de contexto político e institucional.

Las técnicas implementadas sirvieron a varios propósitos: en el caso de los grupos de focales, el objetivo fue identificar el discurso socialmente dominante (sentido común) respecto a las experiencias y las trayectorias laborales de la diáspora paraguaya. Asimismo, la discusión grupal permitió conocer acerca de las significaciones del trabajo, las valoraciones sociales, familiares y sobre los empleadores. Al respecto, se procuró explorar las motivaciones de los participantes, sus creencias e ideales relacionados con el trabajo y las estrategias personales que han utilizado a lo largo de sus trayectos laborales.

En definitiva, el interés fue identificar los “emergentes colectivos espontáneos”, entendidos como un constructo teórico y metodológico destinado a detectar la producción social de diferentes aspectos de la vida que se generan, reproducen y transforman en la interacción social. De esta forma, se logró identificar emergentes colectivos en la construcción de la intersubjetividad, datos que con otros métodos difícilmente se logran aprehender (Sautu, 1999: 47,48).

Con respecto a las entrevistas individuales no estructuradas en profundidad, el objetivo fue indagar en las experiencias, preferencias, decisiones y estrategias hacia el trabajo, como también en los resultados sociales, económicos y personales. Datos que se complementaron con la información

obtenida en las historias de vida, las cuales, por su parte, permitieron reconstruir en profundidad la trayectoria laboral de los entrevistados, las dimensiones personales y colectivas que entraban en juego y el momento de interacción con los imperativos que el contexto externo les exigía.

Con el ánimo de ilustrar lo arriba expuesto, a continuación, se describen las principales fuentes de información, un esbozo muy general de la forma como se sistematizó la información y la manera como se utilizaron otras técnicas de exploración (cualitativa /cuantitativa) que completaron el registro empírico.

Tabla 6. Fuentes

Bibliográficas
Informes oficiales: Leyes, documentos ministeriales sobre asuntos laborales y migración en Argentina informes de ONG, informes de Derechos Humanos, Investigaciones, libros, ensayos, artículos académicos, artículos de prensa
Audiovisuales
Videos oficiales, documentales, reportajes, entrevistas, testimonios.
Sonoras
Reportajes, crónicas, entrevistas, testimonios, notas informativas
Electrónicas
Página Web de las organizaciones de inmigrantes, de instituciones oficiales y no oficiales de Derechos Humanos. Centros de Investigación.
Entrevistas individuales y grupales
Población paraguaya, expertos y funcionarios del Estado encargados del tema migratorio en Argentina.
Testimonios en general de los habitantes del sector objeto de estudio.

Tabla 7. Sistematización información

Revisión y análisis de datos bibliográficos (libros, investigaciones, artículos, entrevistas, testimonios, etcétera).	Recolección y análisis de la información cualitativa.	Codificación sustantiva o abierta
Se identificaron categorías, tendencias y patrones en los diferentes documentos que se estudien.	Se identificaron categorías, tendencias y patrones en la información recolectada.	Paralelo al proceso de recolección de información se adelantó la tarea de elaboración de "memos", o notas marginales donde se logró registrar las impresiones, comprensiones súbitas,

		sentimientos y conclusiones parciales del investigador.
--	--	---

Tabla 8. Instrumentos de recolección de información

Instrumento	Objetivo	Categorías de análisis	Observaciones generales
Diario de campo	Se registró testimonios, opiniones, acciones concretas, actividades y dinámicas propias de la población objeto de estudio.	Experiencias individuales, colectivas, tensiones y articulaciones.	
Observación participante	Permitió identificar tensiones y articulaciones en las trayectorias laborales de la población paraguaya.	Experiencias individuales, colectivas	Esta herramienta se utilizó cuando la entrevista se realizó dentro del lugar de trabajo del entrevistado
Doce (12). Entrevistas semi-estructuradas	Permitió recolectar información sobre experiencias, preferencias, decisiones y estrategias hacia el trabajo y los resultados económicos y personales que resultaron de estas, tensiones y articulaciones/controversias que hacen sus trayectorias laborales.	Experiencias individuales, colectivas, capacidades y dificultades.	
Tres (3) Grupos focales	Permitieron evidenciar el discurso socialmente instalado (el sentido común) sobre las características del acceso al mercado laboral, condiciones laborales formales o informales, diferentes actividades ocupacionales, grados de satisfacción en la actividad económica y la ampliación de las dimensiones personales que entran en juego al momento de interactuar con las condiciones que el contexto externo les demanda en las historias y trayectorias laborales, articulaciones /controversias.	Experiencias individuales, colectivas. Trayectorias, tensiones y articulaciones.	
Seis (6) Historias de vida.	Permitieron identificar historias de vida y detallar a profundidad las trayectorias laborales.	Situaciones, tensiones y articulaciones en las trayectorias laborales.	Con el objetivo de profundizar en las historias de vida y trayectos laborales,

			esta técnica se aplicó hasta en tres oportunidades con algunos entrevistados. Para ello, se acordó con el entrevistado los futuros encuentros.
--	--	--	--

Elaboración propia con base a la metodología e instrumentos de recolección de información elegidos para el presente estudio.

4.1. Las historias de vida

El uso combinado de diferentes técnicas cualitativas de exploración empírica permitió abordar de manera integral los complejos procesos subjetivos, colectivos y sociales que entraban en juego durante los procesos migratorios. Con el propósito de profundizar en las experiencias de vida sobre trayectorias laborales, se tuvieron en cuenta diferentes aspectos de la vida cotidiana de los actores, tales como: el contexto de las experiencias, los momentos más significativos y aquellos más problemáticos que surgieron durante sus recorridos laborales.

Por todo lo anterior, las historias de vida fueron la herramienta más utilizada y la que mejor información arrojó durante el desarrollo del trabajo de campo. Esto se debió a su versatilidad y a la posibilidad que brinda para profundizar. El uso de esta herramienta ha estado presente en los trabajos más renombrados de investigadores clásicos de las ciencias sociales:

Interaccionistas simbólicos y etnometodologías han utilizados historias de vida completas o parciales en varias de sus investigaciones. Garfinkel (1967), en su obra *Etnometodología*, utiliza la vida de Agnes, un transexual, para estudiar procesos de toma de roles y etiquetado. Strauss y Glasser (1977), analiza la vida de la señora Abel enferma terminal de cáncer. Bogdan (1974), el paso de género masculino al femenino a partir de la vida de Jane Fry.

Foucault se sirve de la vida de Pierre Riviere, asesino, en la Francia del siglo XIX, de una familia; y de la de Herculine Barbin, hermafrodita, cuya vida transcurrió el siglo pasado, para ilustrar su teoría sobre sexualidad y sociedad (Sarabia, 1985: 170).

Esta herramienta permitió articular lo empírico y lo teórico en diferentes etapas de la presente investigación. Por ejemplo, se logró completar los datos de las historias de vida con el uso de documentos personales como contratos laborales, partidas de nacimiento de hijos argentinos, recibos de sueldos. Esta forma peculiar de uso de las historias de vida da cuenta, una vez más, de su versatilidad y complementariedad de información.

Este uso particular de las historias de vida encuentra su antecedente en trabajos de la Escuela de Chicago. Thomas y Znaniecki (1918-1920) avanzaron en la generación de un marco conceptual que se ajustara a las nuevas características de la vida social urbana, donde resultaba central comprender las prácticas de los inmigrantes en EE. UU. Para ello, abordaron las características de la población en sus lugares de origen utilizando los documentos que lograban daban cuenta de sus vidas (Santos, 2004).

El avance metodológico que advino con las historias de vida se encuentra reseñado en la obra de estos dos autores "The Polish Peasant: in Europe and in America" (1918-1920). En ella los investigadores comparten su experiencia sobre la complejidad que tuvieron que enfrentar al trabajar con una de las comunidades de mayor densidad poblacional en EE. UU y de gran exposición pública, debido a los constantes enfrentamientos con la policía de Chicago.

La particularidad metodológica de esta herramienta consiste en recoger y utilizar todo tipo de documentos no habituales (hasta ese momento en las investigaciones empíricas) con el objetivo de mostrar algún aspecto de la vida del campesino polaco:

Estas eran las premisas con las que Znaniecki guiaba sus distintas búsquedas y la implementación de diferentes

estrategias para recuperar artículos de diarios, registros de la justicia, sermones, volantes, panfletos políticos, notas de las sociedades como la polaco-estadounidense y correspondencia personal. Quizás la innovación metodológica de mayor impacto haya sido justamente el uso de la correspondencia personal como fuente de información sociológica (Santos, 2004: 60-61).

Si bien, este trabajo se realizó sobre documentos personales como fuente de la producción de conocimiento, la historia de vida permitió “que los informantes mismos se transformasen en asistentes de investigación -como sujetos empíricos y reflexivos- describiendo en detalle su vida, sus concepciones, las razones de sus acciones, hechos y eventos” (Santos, 2004: 60).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, durante nuestro trabajo de campo, se logró generar una dinámica similar de interacción entre entrevistador y entrevistado, que permitió co-construir y profundizar en los hechos que se recuperaron. A su vez, ayudó a reconstruir y profundizar en las trayectorias de vida, sus puntos de inflexión y los vínculos con las historias de vida de otras personas, como la familia, escuela, vecinos, barrios y trabajo. De esta forma, se posibilitó un espacio para reconstruir hechos del pasado con mayor exhaustividad a través de un proceso de deconstrucción-reconstrucción del sentido. Saltalamacchia recalca la importancia del

lugar que ocupan los hechos en la "estructura de relevancias" que organizan la percepción activa del sujeto. [Se trata de una] estructura de relevancias fundada, por supuesto, en los valores, saberes y certezas que, según se supone, el interpelado comparte, en algunos casos, con casi todos sus contemporáneos y en otros con sólo algunos de ellos. Esas estructuras le permiten distinguir lo importante de lo que no lo es, lo repudiable de lo admirable, etc. La historia de vida

permite preguntar al entrevistado sobre ese sentido particular que para él tuvieron los actos en el momento de ocurrir (Saltalamacchia, 1992: 2).

Gracias a esta técnica oral, se logró que los datos compartidos fueran discutidos y profundizados durante la interacción con el entrevistado. También se consiguió volver sobre los recuerdos del entrevistado para ver cómo fueron contruidos, se pudo analizar las opciones dejadas de lado por el relator en su interpretación, al tiempo de que fue posible poder discutir los criterios interpretativos que aplicaron a la hora de buscar otras salidas alternativas. “El dato es un compuesto indivisible de subjetividad y objetividad” (Saltalamacchia, 1992: 3) y como producto simbólico, es efecto de una realidad ya interpretada, por ello, es importante anticipar durante la entrevista de historia de vida, el proceso de reconocimiento de los criterios interpretativos que hicieron que dicho dato fuese posible y sustantivo para la reconstrucción de los hechos o situaciones recordadas (Saltalamacchia, 1992).

En consecuencia, se procuró siempre que la entrevista de historia de vida permitiera llevar a cabo una tarea conjunta de “desestructuración de las explicaciones”, al comienzo, asumidas como definitivas por los entrevistados, al tiempo que se intentaba profundizar en las discusiones que surgían durante la entrevista. Se trató, en definitiva, de una tarea de búsqueda compartida donde el entrevistador (tesista) muchas veces se convirtió en un motivador para alcanzar reflexiones muy íntimas y significativas (Saltalamacchia, 1992).

El interés de este proyecto siempre fue reconstruir las experiencias de los actores a través de sus relatos relacionados con su trayectoria laboral, para evidenciar cómo los sujetos participantes narran e interpretan sus propias historias a lo largo de su vida o mediante segmentos elegidos como significativos por ellos mismos. A su vez, interesaba dar cuenta cómo las historias de vida se construyen entre personas y también en torno a objetos, lugares, que se sostienen en una estructura, contexto o situación.

Este tipo de lineamientos para el uso de las historias de vida incluyó el estudio de otros aspectos como el círculo familiar, donde se indagó por el rol que este grupo tiene dentro de las experiencias en las trayectorias laborales. También se tuvieron en cuenta las historias educativas y de capacitación, carreras de empleo, prácticas ocupacionales y las decisiones consideradas importantes para los actores por ser las que, de un modo u otro, moldean sus cursos de vida (Sautu, 1999).

Finalmente, se prestó particular atención a los puntos de inflexión, entendidos como sucesos que representan un cambio con relación a la trayectoria pasada y que tienen un gran impacto en los destinos futuros (Sautu, 1999).

En síntesis, a través de las historias de vida y sus directrices de uso, se procuró siempre cumplir con tres elementos de análisis, que en la presente investigación fueron decisivos como guía para el desarrollo del trabajo de campo y el posterior ejercicio de sistematización y análisis de los datos:

En la investigación que adopta un enfoque teórico-metodológico de historias de vida y relatos de vida los tres elementos cruciales que la caracterizan y que sustentan la utilización de tal enfoque son: la existencia de un “yo” que es protagonista de los contenidos, sucesos o procesos analizados en el estudio; segundo, esos sucesos o procesos tienen lugar en contextos histórico- políticos y sociales de diversos tipos (familiares, amigos, de trabajo, etc.); y tercero, existen puntos de inflexión que señalan la presencia de cambio o marcan aspectos destacables del transcurso de la vida. Estos tres elementos centran la investigación en el nivel de los agentes sociales articulándolo con el nivel del contexto socio- histórico (Sautu, 1999: 48-49).

Las entrevistas de historia de vida y la producción de los datos empíricos, se realizaron atendiendo a estas cuestiones. Es de gran importancia resaltar que

la recopilación de documentos personales resultó ser la pieza clave para reconstruir detalles inéditos de la experiencia de vida de los actores estudiados.

**SEGUNDA PARTE:
LA EXPERIENCIA LABORAL DE LA POBLACIÓN PARAGUAYA**

Las acciones que desarrollan los hombres y mujeres paraguayos para acceder al mundo laboral acontecen en forma de etapas, las cuales se distinguen a través de una serie de patrones comunes que sobresalen dentro del conjunto de las historias de vida. En el marco de esta dinámica, los actores enfrentan situaciones problemáticas y despliegan saberes y prácticas que buscan responder a cada circunstancia o momento que experimentan a lo largo de sus trayectos laborales. Tomando nota de ello, se optó por reconstruir estas etapas teniendo en cuenta la procedencia, el tipo de actividad laboral que ejercían en Paraguay, sus inconformismos y el proceso de emigración, donde el actor experimenta lo que es pasar del trabajo rural realizado en su país de origen al trabajo en el conurbano de la Provincia de Buenos Aires.

En cuanto a la procedencia, se trata de hombres y mujeres de vida campesina que trabajaban en actividades relacionadas con el arado de la tierra y la siembra, mantenimiento de chacras, cultivo de frutas, verduras, hortalizas y el cuidado de animales de campo. Asimismo, hay experiencias laborales en torno a la venta y la comercialización de verduras, frutas, ganado, compra y venta de ropa y el cuidado de adultos mayores.

Con relación al tipo de actividad laboral que ejercían en Paraguay y los inconformismos respecto a sus vidas personales y familiares que motivaron la migración hacia Argentina, Esteban, un joven de 23 años oriundo del Alto Paraná (Itapúa), proveniente de una familia campesina que por generaciones ha estado trabajando la tierra, cuenta que durante toda su infancia vivió con su padre, quien se dedicaba sólo al arado de tierra y siembra. Esteban aprendió estas actividades de él y si bien todavía recuerda con orgullo aquellos tiempos, también comenta que el trabajo en el campo era muy duro, en especial, por los cuidados que demandaba tener una chacra.

Contó que ya cansado de esa vida en el campo sentía que “no encontraba ningún futuro”, que siempre postergaba su deseo estudiar porque las actividades laborales en la chacra no se lo permitían y que un día decidió hablar con su padre sobre la posibilidad de dejar su ciudad e irse para

Argentina en busca de otras oportunidades de vida. El padre, sin ningún reparo, lo contactó con un tío.

Me contacté con un tío que vive en la provincia de Buenos Aires, me llevó a su casa un tiempo y después como yo no tengo oficio fue difícil también trabajar acá, yo sólo sabía hacer cosas del campo...bueno anduve un tiempo por la casa de mi tío, después no podía también trabajar por un problema de salud viste, después salí de la casa de mi tío y me fui a capital (Esteban, entrevista de campo, realizada el 22 de mayo de 2017).

Para Esteban dejar el campo y pasar a vivir en una ciudad fue algo traumático porque no estaba acostumbrado a convivir con muchas personas ni tampoco a movilizarse todo el tiempo en transporte público. Sin embargo, “poco a poco se fue acostumbrando”, gracias a que supo compartir con otros paisanos que le fueron enseñando. Este proceso de adaptación fue reanudado en el momento en que quiso iniciar actividades laborales en Buenos Aires, una decisión que le resultó bastante complicada.

Yo soy de la chacra no sé hacer nada más, al comienzo no sabía qué hacer, dónde ir, con quién hablar...después le hablé a mi tío y me dijo que trabajara en construcción que era en lo que más necesitaban gente joven y así empecé a buscar (Esteban, entrevista de campo, realizada el 22 de mayo de 2017).

Un caso similar le sucedió a Virginia, una madre de 63 años que a muy temprana edad decidió salir de su ciudad natal Villa Rica y dejar su trabajo en la chacra, “para ir a buscar vida”, después de haber pasado 20 años viviendo en el campo y sin poder terminar sus estudios básicos de primaria. Su meta

era la autonomía económica, poder terminar sus estudios y trabajar en la ciudad, que le ofrecía más opciones laborales.

Virginia vendía frutas y verduras en el puesto de una plaza central, donde todos los días se iba a vender con su madre desde las cinco de la mañana. En la chacra ayudaba a hacer de todo, desde el cuidado de animales hasta actividades de siembra y recolección de alimentos. En ese momento no se sentía bien consigo misma, porque quería estudiar y trabajar en la ciudad, y el trabajo de la chacra no le permitía hacer lo que realmente deseaba.

Entonces Virginia cansada de su situación, también decidió emigrar hacia Argentina, donde logró ubicarse en la casa de su hermano mayor que vivía en el partido de San Martín provincia de Buenos Aires. Durante sus primeros días en la ciudad Virginia se la pasaba en la casa, salía en pocas ocasiones como cuando iban a comprar comida junto a su hermano mayor. Un día su hermano se sentó hablar con ella para planear que quería hacer ahora que vivía en Argentina.

No me hallaba, estaba como insegura por haber dejado a mis viejos allá en la chacra, yo soy muy mamera y todavía lo soy por eso me traje a mis viejos a vivir conmigo. Cuando recién llegué a la Argentina me fui a vivir con mi hermano mayor y un día me sentó y me dijo, ¿qué quieres hacer ahora que estás acá? (...) y yo sólo le dije, que quería trabajar y ayudar a los viejos y a la familia y me dijo, entonces vas a tener que buscar donde laburar, hay que moverse no quedarse en casa, hay que moverse y empezar a recomendar y me sentí mal, pero tenía razón si me vine hasta acá fue para trabajar en otras cosas, entonces empecé a hablar con las vecinas del barrio (Virginia, entrevista de campo, realizada el 15 de agosto de 2017).

Este deseo de querer estudiar también lo tenía dentro de sus planes de vida Ricardo, un joven de 30 años proveniente de Paraguarí que trabajaba como

carnicero en un frigorífico de la ciudad. Después de trabajar durante tres años como carnicero se cansó de la “mala paga” que recibía, y decidió irse de su ciudad natal directo para Buenos Aires.

Ricardo se vino con su hermana menor a vivir con un primo que en ese momento tenía su casa en el partido de San Martín y trabajaba en una carnicería de barrio. Con el paso del tiempo ahí se sintió incomodo, entonces, decidió mudarse con el hermano de su madre que, aunque no veía hacía años, lo recibió muy bien.

Me sentí incomodo vivir con el primo por eso le hablé a mí tío, después de unos meses volví hablar con mi primo porque ya necesitaba laburo viste, y yo tengo experiencia en carnicería, la verdad que no me veo haciendo otra cosa, no sé cómo que me cuesta, por suerte, mi primo lo tomo bien y me ayudó para que trabajara con él. Me sentí bien porque yo llegué y al toque tenía trabajo. Mi idea era seguir con mi estudio, allí sólo estuve como cinco meses no más, después se me complicó un poquito buscar trabajo, no es fácil si no tenes contactos o venís, cómo se dice, recomendado o a nombre de alguien (Ricardo, entrevista de campo, realizada el 10 de junio de 2017).

El agotamiento de las rutinas de la vida en el campo y una necesidad de buscar mejores opciones laborales fuera de sus lugares habituales, son parte de las principales motivaciones que genera la emigración y, a su vez, dan inicio al nuevo proceso de búsqueda laboral, ahora, en calidad de inmigrantes.

En este sentido, Esteban logró insertarse laboralmente en el ámbito de la construcción, uno de los rubros más comunes y de fácil acceso para la comunidad paraguaya. Experimentó cómo era la dinámica de trabajo en Argentina, relacionarse con los compañeros y patrones y por supuesto

aprender del oficio, el cual, nunca había realizado, pero que consideró igual de “duro” que el trabajo en la chacra.

Recordó que en esa primera experiencia no se sintió del todo bien porque tuvo algunos problemas con los compañeros que se aprovechaban de su condición de novato en la construcción y lo cargaban con el trabajo que tenían que realizar otros.

Yo sentí que esos chabones se las querían pasar de vivos conmigo, eran muy vuelteros para hacer sus cosas entonces me pedían a mí que les diera una mano, pero al final era yo el que terminaba haciendo su trabajo. Me acuerdo que un día estaba mezclando y uno de los chabones me dijo que le ayudará a subir los bloques para el segundo piso del edificio que el capataz había autorizado para comenzar la obra allá, entonces yo le empecé a ayudar y después de un rato me dijo que iba al baño y no volvió más, como yo ya estaba subiendo los bloques no podía dejar, entonces me toco terminar, no eran muchos eran treinta bloques, después como también estaban necesitando la mezcla me toco correr para tenerla lista, eso me paso mucho, además como que el capataz estaba de acuerdo porque no decía nada (...). (Esteban, entrevista de campo, realizada el 22 de mayo de 2017).

Con el paso del tiempo este tipo de situaciones lo agobiaron al punto de que después de seis meses dejó la obra con todo el temor de volver a quedarse sin empleo para comenzar a buscar otra oportunidad laboral donde pudiera trabajar tranquilo. Así narró esta parte de su historia:

a mí me cansó eso y yo intente ser amable, hacer amistad viste, pero no, como que a nadie le interesaba, pasa que era como un grupo que llevaba trabajando desde hace tiempo, todos eran amigos, venían de Encarnación se conocían y como que no les gusto que llegará a laburar

allá con ellos, entonces me hicieron difícil mi trabajo. Un día subí hablar con el capataz y le dije que me iba para Paraguay que debía dejar la obra y el chabón como que ni le importó porque me dijo “bueno está bien” (risas) (Esteban, entrevista de campo, realizada el 22 de mayo de 2017).

Situaciones similares le sucedieron a Virginia quien una vez instalada en Argentina tuvo que desarrollar diferentes trabajos y oficios. Lo primero que hizo fue hablar con las vecinas del barrio y conocidos del hermano. En esas actividades de búsqueda estuvo un poco más de un mes hasta que logró encontrar trabajo como niñera en la ciudad de Buenos Aires. Oficio que no conocía muy bien, pero que se le facilitó porque tenía a su favor que le gustan y se la lleva muy bien con niños y niñas.

Yo ya estaba como preocupada porque no conseguía nada, hasta que la vecina que trabaja allá en esa panadería viste, me dijo: “¿no quieres trabajar de niñera?, mira que en capital mi hermana trabaja cuidando unas chiquitas de una señora que vive sola” y me dijo: “si quieres le hablo a mi hermana porque ella se va y deja ese trabajo”, entonces yo le dije que sí y que no importaba si tenía que ir hasta capital y así fue como empecé a laburar gracias a Dios, porque yo ya estaba pensando en volver para Paraguay (Virginia, entrevista de campo, realizada el 15 de agosto de 2017).

De esta forma Virginia logró conseguir su primer trabajo, basándose en la idea de que “a veces hay que hacer lo primero que salga”, como ella misma dijo. Este trabajo nunca lo había realizado antes, pero se arriesgó porque su prioridad era ayudar a su familia con los gastos diarios de la casa.

Al comienzo fue muy difícil, además algo que me molestó bastante era que la señora era como muy histérica con las

cosas, pero... y eso cansa viste (...) la verdad me dio una pena dejar a las chiquitas porque después de un tiempo nos entendimos, pero con la señora era otro cuento, dejé por eso, por la señora, no la aguanté más (risas) (Virginia, entrevista de campo, realizada el 15 de agosto de 2017).

Como podemos ver hay actores que dejan sus trabajos por nuevos inconformismos que surgen en el transcurso de sus experiencias laborales y vuelven a la búsqueda de otras oportunidades de trabajo. Este proceso es experimentado por algunos de manera problemática:

después que dejé la carnicería me sentí mal, estaba como inseguro y me hacia la cabeza todo el tiempo preguntándome, y ahora qué hago, dónde voy, a quién le pido una ayuda, la verdad que ese momento para mí fue muy difícil, empecé a recomendar a todo el mundo y nada, así pase un poco más de un mes hasta que conseguí laburo, pero no en carnicería que era lo mío, sino en un almacén como repositor... y me toco, porque ya no tenía plata, las necesidades están ahí presionando todo el tiempo, entonces era eso o quedarme en la calle (risas) (Ricardo, entrevista de campo, realizada el 10 de junio de 2017).

Este trabajo, lo consiguió gracias a que un paisano que trabajaba en la carnicería del primo le facilitó los datos del dueño del almacén. Si bien para Ricardo el trabajo significó una oportunidad más de poder solventar sus necesidades básicas, también fue algo frustrante para él, pues no era el trabajo que estaba buscando, ni el que sabía hacer.

Lo dude mucho, porque no es lo que yo quería, yo soy carnicero y sé trabajar en eso, no me gusta estar alzando cajas y acomodando cosas en estantes, a mí me gusta hacer cortes de carne...y bueno, ya estaba

muy presionado y necesitaba si o si laburar y así volví a trabajar en algo que no me gustaba, pero que me ayudó sobrevivir (Ricardo, entrevista de campo, realizada el 10 de junio de 2017).

En el caso de Esteban la situación fue similar. Después de dejar la obra tardó más de dos meses en encontrar otro trabajo, y esto puso en aprietos su sobrevivencia en el país. Sin embargo, logró encontrar una changa junto a un paisano que trabajaba como electricista. Este hombre en su momento le había ofrecido que fuera su ayudante, pero aceptó recién en esta oportunidad porque no tuvo más opción que hacerlo. En el caso de Virginia la situación fue distinta, a tan sólo veinte días de dejar el trabajo de niñera, logró conseguir otro (de limpieza) donde le pagaban por horas y sólo tenía que ir una vez por semana.

Estas experiencias laborales de los actores dan cuenta de dos aspectos que son característicos de sus trayectos. El primero consiste en lo drástico de los cambios en los oficios laborales. Aún sin abandonar su interés por dedicarse a lo que saben hacer, los migrantes suelen estar disponibles para trabajar en lo primero que aparezca, debido a las acuciantes necesidades económicas que experimentan.

Este aspecto es también recurrente en otras historias como la de Blanca que nació en Villa Rica y actualmente vive en el Barrio Costa Esperanza de Loma Hermosa. Desde que llegó al país Blanca ha tenido que trabajar en diferentes oficios para poder sostenerse.

Me vine para buscar mejor futuro para mis hijos, allá trabajaba en un puesto de verdura que era mío, aquí trabajé en lo que saliera, como empleada doméstica, en ventas de ropa, zapatos, de todo hacía (...) tuve que rebuscar el puchero. Al poco tiempo de llegar acá empecé a trabajar a través de una amiga que me recomendó (Blanca, entrevista de campo, realizada el 11 de mayo de 2017).

También en la historia de Claudia encontramos el mismo patrón. Oriunda de Villa Rica y actualmente vecina del Barrio Costa Esperanza, durante su vida en Paraguay, Claudia supo trabajar con sus padres en un pequeño negocio familiar, también vendiendo frutas y verduras en un puesto de mercado en Villa Rica, pero en un momento el negocio familiar dejó de rendir y ella decidió viajar a la Argentina.

Allá no conseguía nada, solamente conseguí para comer y apenas para vestir, entonces decidí venir acá, me gusta vivir acá en Argentina, me gusta y por el trabajo, primero vino mi marido y después de siete meses yo vine, después traje a mi familia, nos vinimos todos de allá y aquí ha sido difícil también pero el que quiere trabajar consigue, en lo que sea, además la plata se ve (Claudia, entrevista de campo, realizada el 8 de marzo de 2017).

El segundo aspecto radica en la práctica de apelar a los contextos más inmediatos para conseguir los primeros empleos. Rosana logró conseguir varios trabajos gracias a los enlaces que fue tejiendo con su comunidad dentro del barrio. Para ella ésta es una particularidad de la vida en Argentina porque en Paraguay ese tipo de ayudas o de posibilidades no se dan.

En Paraguay es difícil conseguir trabajo, ni qué decir, que le ayudan a uno, pero cuando se consigue, por lo general, se gana poco y no alcanza para los gastos básicos y, por el contrario, en Argentina como que los paisanos se solidarizan más y te ayudan y el dinero que se gasta en una semana se recupera en la siguiente (Rosana, entrevista de campo, realizada el 7 de abril de 2017).

Con relación a la cantidad de dinero que se percibe en los trabajos, Soledad (de 38 años) refuerza esta idea de que en Argentina se gana más dinero de lo que se puede llegar a ganar en Paraguay en cualquier trabajo: “un sueldo de acá es el triple del de allá, entonces yo vine acá por la economía, para tener un buen sueldo”. Asimismo, detalló que: “todos los lugares donde he trabajado aquí los conseguí por contactos, gente que uno se va encontrando en el camino y le ayudan a uno”.

En conclusión, la experiencia laboral de los hombres y mujeres paraguayos en calidad de inmigrantes está signada por la presencia de un conjunto de sentires y deseos en torno a mejorar sus condiciones económicas, la calidad de sus vidas y la ampliación de sus opciones laborales. En este flujo de novedades por las que discurren sus trayectorias laborales, los actores ponen a prueba sus principios de valoración, sus creencias y sus marcos cognitivos.

Estos sentires y deseos que motivan en los actores la emigración y la posterior búsqueda de mejores condiciones de vida, generan, luego, un dinamismo laboral que acontece por etapas y entraña distintas situaciones problemáticas. De acuerdo con ello, se optó por denominar este conjunto de momentos como ciclo de experiencia laboral. Lo que más despierta nuestra atención en este ciclo, es que en él se concentra la mayor capacidad reflexiva y crítica de los hombres y mujeres paraguayos.

Ciclo de experiencia laboral

1. Etapa de búsqueda e inserción laboral: momento coyuntural en el que los actores despliegan un conjunto de acciones con el propósito de buscar trabajo remunerado.
2. Etapa de permanencia laboral: momento coyuntural que comprende dos instancias, la primera consistente en el periodo de permanencia en el trabajo u oficio, hasta el cese de actividades o interrupción laboral.
3. Etapa de discontinuidad laboral: momento coyuntural en el que los actores por distintas razones dejan el trabajo o el oficio que están

ejerciendo y regresan nuevamente a la primera etapa y de esta forma el ciclo empírico en algunos casos se recrea mientras que en otros replantean sus opciones y toman nuevos caminos.

Con base a este conjunto de etapas se caracterizó a las experiencias laborales de los actores, sus malestares, el desarrollo de sus capacidades críticas y la forma de resolución (o no) de las diferentes situaciones problemáticas que afrontan en cada una de estas instancias que hacen a su trayectoria laboral.

CAPÍTULO CUATRO BÚSQUEDA E INSERCIÓN LABORAL

La búsqueda laboral que realizan los actores se lleva cabo en los espacios más cercanos donde circulan a diario. En esta actividad, tienden a reforzar los vínculos entre familiares, amigos y vecinos, por ser quienes orientan y facilitan los primeros accesos a un trabajo. Las inserciones laborales se desarrollan en oficios o actividades informales debido a que fuera del ámbito cercano (y luego veremos que también en éste), los actores enfrentan situaciones en las cuales los requerimientos institucionales y las formas estandarizadas de búsqueda de empleo resultan factores que obstaculizan el acceso a un trabajo registrado.

Estos requerimientos consisten en un conjunto de ítems formales que se les exige a todos los aspirantes a ocupar un cargo u oficio remunerado. Con requerimientos nos referimos, en primer lugar, a los pedidos de documentación de identidad que, si bien parecen una obviedad para los nativos, en la condición de inmigrantes esta exigencia se convierte en todo un problema. La regularidad migratoria y obtención del documento nacional de identidad (DNI), resulta ser un procedimiento administrativo burocrático, engorroso y denso para los hombres y mujeres paraguayos.

En este sentido, se trata de un requerimiento de difícil cumplimiento que desde el primer momento afecta a los actores cuando buscan trabajo, incluso, en condiciones de informalidad. La exigencia del documento argentino ha penetrado en las más íntimas prácticas cotidianas e informales de búsqueda e inserción laboral de los actores. Este avance se ha producido en detrimento de las garantías que otrora proveían la cercanía y la confianza, sobre todo, al interior de los ámbitos comunitarios.

En segundo lugar, aparecen las prácticas de control y evaluación personal. Esta imposición se refiere a todas aquellas pruebas y ensayos de habilidades

requeridas para el buen desempeño del trabajo ofrecido. Durante este periodo “de prueba”, los actores hacen todo lo que está a su alcance para cumplir de manera satisfactoria con las responsabilidades del trabajo que están ejerciendo. Este tipo de controles también operan en las condiciones de informalidad, provocando angustias y temores en los actores.

Lo mismo ocurre cuando los empleadores exigen idoneidad y experiencia práctica en el trabajo. En condiciones de informalidad este requerimiento es visto por los actores como un pedido innecesario y, por lo general, suelen abordarlo de manera actitudinal, es decir, demostrando inmediatamente sus capacidades de aprendizaje y manteniendo constancia en sus lugares de trabajo.

El último requerimiento consiste en el uso de dispositivos materiales estandarizados que organizan la información y la experiencia personal del aspirante a trabajador, conocido popularmente como currículum. Si bien, por la informalidad en la que se mueven, este dispositivo no es utilizado mayormente por los actores, el currículum sigue instalado como herramienta básica para la búsqueda e inserción en un trabajo.

Todos estos requerimientos estandarizados co-producen las situaciones que intervienen de forma directa en el proceso de búsqueda laboral. Pero también, y en el caso particular de las mujeres paraguayas, el valor que se le otorga a la familia añade otro factor de ajuste a este proceso. Son las mujeres y en particular las madres solteras, quienes tienen a su cargo el cuidado y la protección de sus hijos y su familia. Esta responsabilidad exclusiva de ellas, pone a jugar una variable más que las obliga a buscar trabajos que les permitan coordinar estas dos actividades: cuidar a su familia y trabajar.

Ya sea en forma de requisitos, procedimientos o mandatos sociales, en la vivencia, esto es experimentado como coacciones que someten a los actores a fuerzas que ponen a prueba sus capacidades y provocan que activen y desplieguen habilidades y destrezas que hagan posible solucionar (o no) o sobrellevar estas situaciones problemáticas. A continuación, se detallarán restricciones, condicionamientos y formas de resolverlos.

1. Restricciones institucionales

“...hasta en la panadería le piden documento, yo trabajo por horas igual te piden tu DNI, sin DNI no se puede trabajar, no se puede hacer nada ni un trámite, ni un documento ni nada, nada...”

(Entrevista grupo focal, 24 de julio de 2017).

Esta exigencia proviene del ámbito institucional y está relacionado con el acceso a la regularidad migratoria y la obtención del documento nacional de identidad (DNI), que piden las autoridades migratorias para todas aquellas poblaciones inmigrantes que deciden permanecer en territorio argentino en el marco de la Ley de migraciones 25.871 de 2004 en Argentina. El documento de identidad se convierte en un requisito *sine qua non* para realizar cualquier trámite administrativo y, por supuesto, para ingresar a una oportunidad laboral formal. Asimismo, en el ámbito comunitario, cuando se trata de buscar un trabajo por horas, temporal o tiempo completo y en condiciones informales, este requisito también es ineludible.

Yo hace un año y medio que no laburo por el tema del documento, donde estaba trabajando en una empresa de camiones, soy mecánico y como tenía que viajar, entonces saltó que no tenía documento, no me quisieron dar más trabajo en esa empresa. Ahora hago changas con amigos, me llaman y voy, pero no he podido conseguir un trabajo bien, mi vieja nunca me lo hizo de chiquito y yo joven conocí a ella y el tema del documento ni bola, no tengo ni documento paraguayo, me dicen que tengo que pedir una carta de nacionalidad en el consulado de Paraguay y luego, que tenga este documento, puedo empezar con el trámite del DNI, eso

mismo estoy haciendo ahora. Para conseguir un laburo te piden el documento y te prueban para saber si servís o no para ese laburo (Entrevista grupo focal, 24 de julio de 2017).

Este requerimiento institucional para los actores se convierte en un requisito que genera inestabilidades personales y familiares. Si bien de lo que se trata es de presentar un conjunto de documentos que permiten formalizar la permanencia en el país ante la autoridad migratoria, en la práctica concreta, esta necesidad de formalización se ha tornado en una enorme dificultad; en particular, por el desconocimiento sobre cómo hacer la radicación, sumado a la burocracia y los tiempos que se deben cumplir para tramitar cada uno de los documentos solicitados por migraciones.

Existen historias de vida laboral que han quedado trucas por el pedido de documentos y demoras en el proceso administrativo de regularidad migratoria. Como el caso de Javier, un joven de 22 años que vive hace tres años en el barrio Costa Esperanza haciendo “changuitas” porque no ha podido conseguir un trabajo formal y/o informal que le brinde la estabilidad que necesita. En repetidas ocasiones le han ofrecido trabajar en empresas de diferentes rubros de producción como muebles y construcción, pero no ha logrado ingresar porque se le exige su radicación y el DNI argentino. Javier recuerda que: “esto no pasaba antes, no le pedían a uno DNI ni nada, solo era tener ganas de trabajar”.

Su situación de permanencia en la Argentina presenta complicaciones porque no registraron su paso fronterizo cuando de pequeño ingresó al país con su madre y uno de los requisitos básicos¹⁸ que exige la Dirección

¹⁸ Los requisitos básicos para realizar una radicación temporaria por dos años de permanencia en Argentina son: “cédula de Identidad, Pasaporte o Certificado de Nacionalidad, Partida de Nacimiento y la relativa al Estado Civil de las personas, según la causa de radicación invocada. Certificado de Antecedentes Penales Argentinos emitido por Registro Nacional de Reincidencia o Policía Federal (Solo exigible a mayores de 16 años) - Incorporado al sistema **Radex**, no es necesaria su tramitación por fuera. Certificado que acredite fehacientemente que no registra condenas anteriores ni procesos penales en trámite, emitidos por las autoridades competentes de los países donde haya residido por un plazo superior a UN (1) año, durante el transcurso de los últimos TRES (3) años, (Solo exigible a mayores de 16 años). Declaración Jurada de carencia de antecedentes penales en otros países, (será confeccionada en migraciones al momento de la solicitud de residencia). Sello de ingreso al país estampado en el documento de viaje. Certificado de Domicilio o una factura

Nacional de Migraciones (DNM), es poseer el sello de ingreso al país para corroborar su paso por un puesto fronterizo autorizado.

Cuando Javier decidió acercarse a la DNM para realizar su radicación, en el área de informes y asesoría al inmigrante le recomendaron realizar un cruce fronterizo autorizado, al tiempo que le indicaron pagar una multa de *habilitación de salida*¹⁹ que tiene un costo de mil quinientos pesos.

Javier no trabaja de manera estable, vive de lo que consigue a través de las “changuitas en el barrio” que no representan el dinero suficiente para subsistir él y su familia. Adicionalmente, en la DNM le informaron que, al efectuar una salida del país a través del pago de una habilitación, en el sistema de migraciones esto queda asentado como un antecedente que aparecerá en pantalla cada vez que intente un nuevo ingreso al país y, si las salidas son retiradas, en el futuro se le podría impedir su regreso.

El caso de Javier muestra las dificultades que se deben sortear para realizar un trámite de radicación y de DNI. Debido a su inestabilidad laboral y sus problemas económicos a Javier se le hace muy difícil salir del país y efectuar el pago de una habilitación, la cual le permitiría obtener su sello de ingreso para cumplir con este requisito.

Otra de las dificultades relacionadas con las exigencias institucionales tiene que ver con la obtención de los turnos para realizar el trámite de radicación. Algunos de nuestros actores han estado sin su documento hasta un año debido a la demora en la asignación de turnos por parte de la Direccional Nacional de Migraciones (DNM). Como Carmen de 45 años que vive en el barrio Costa Esperanza, ella estuvo esperando durante un año el turno para realizar su trámite de radicación. En su caso, un tramitador conocido del

de algún servicio público a su nombre (ABL, luz, agua o gas)”. Tomado en <https://www.argentina.gob.ar/obtener-una-residencia-temporaria-por-nacionalidad>

¹⁹Este permiso para salir del país que la persona debe abonar cuando se encuentra en condiciones de irregularidad, ha generado inconvenientes para el reingreso de algunos actores, en especial durante los últimos años (2015-2019) donde la Dirección Nacional de Migración ha incrementado los controles en todos los pasos fronterizos. “La Habilitación de salida es una Tasa que se encuentra establecida en el Decreto 231/ 09 modificado por su similar 475/18. La misma es la que deben abonar todos aquellos extranjeros que su permanencia en el país se encuentre irregular. El procedimiento para su tramitación y pago se establecieron por la Disposición DNM N° 899/2013”. Tomado en <https://www.argentina.gob.ar/interior/migraciones/habilitacion-de-salida>

barrio la ayudó gestionándole el turno por la página web de migraciones en el mes de febrero de 2017 y el sistema de turno de migraciones le otorgó una cita recién para febrero de 2018.

Cuenta Carmen, que esta situación le ocasionó serias dificultades en su vida personal y familiar, porque durante ese año no pudo trabajar de manera formal e incluso, hasta tuvo problemas para hacerse de “changas” porque nadie la quería tomar sin DNI. Una de las opciones que le brindaba la autoridad migratoria era la compra de un turno exprés, pero por dificultades económicas no pudo aprovechar a este atajo. Al final logró realizar el trámite, pero en esa ocasión surgió otra demora en la resolución de su solicitud: ¡su DNI fue entregado siete meses después de haber tomado el turno!

Esta dificultad genera graves problemas como despidos e imposibilidades para acceder a algún trabajo formal. Por su parte, Eduardo (40 años) contó que su proceso de radicación lo inició en junio de 2017 y que sólo pudo obtener su radicación y respectivo DNI en abril del 2018. Durante ese período de tiempo, sólo pudo trabajar en “changas” con un familiar a quien le ayudaba en reparaciones de tuberías y de electricidad:

fue muy difícil, me iba con mi cuñado y lo acompañaba a hacer las reparaciones de tuberías en las casas y a veces hacíamos electricidad, pero no era todo el tiempo, era por ahí de vez en cuando, porque en un momento en el que no caía nada, él se iba a trabajar en alguna construcción y yo me quedaba sin hacer nada y así fue hasta que por fin me dieron mi DNI, pero después de casi un año.

A estos problemas institucionales se le suman las omisiones o fallas en la gestión de trámites por parte de la Dirección Nacional de Migraciones (DNM). Según Cecilia (75 años), la Dirección Nacional de Migraciones le perjudicó su vida durante 26 años, al no otorgarle su DNI por una falla de la misma institución. Ella hizo diferentes reclamos hasta que el tiempo fue pasando sin poder resolver el inconveniente:

26 años que yo no tuve DNI por un error de ellos, yo iba a preguntar qué pasaba con mi trámite y no me explicaban bien o yo no les entendía. Lo que paso y eso lo supe después de todo ese tiempo, es que como yo no tengo un dedito en la mano derecha, entonces cuando me fueron a tomar las huellas no registraron que me hacía falta un dedo, entonces el trámite aparecía incompleto, por eso no prospero, pero no fue culpa mía, el funcionario o el que me atendió debió avisar que yo no tenía un dedito, yo como iba a saber, después supe que porque no tuve DNI fue que viví haciendo changas y bueno mis hijos me ayudaron todos estos años. Toda mi vida he trabajado en negro.

Para Cecilia, todo lo que tiene es gracias a que sus hijos le ayudaron. Con el paso tiempo, aún sin radicación y DNI, consiguió montar un pequeño negocio de venta de comidas en su casa a través del cual ha logrado sostenerse económicamente. Hoy en día trabaja en su negocio y ayuda a otros a hacer su trámite de radicación.

Historias como las de Cecilia son muy recurrentes, así como las omisiones o fallas del sistema migratorio. En otras historias se encontró fallas en los datos personales de los actores, tanto en las radicaciones como en la confección del DNI. Equivocaciones en las categorías de permanencia, por ejemplo, en un DNI donde debía figurar una categoría permanente por diez años, aparecía una categoría temporaria de dos años. También se presentaron problemas en el registro de las fechas de ingreso o de radicación en el país. La imprecisión en este tipo de datos acarrea inconvenientes para otros trámites como el trámite jubilatorio, donde se computa la cantidad de semanas cotizadas desde el tiempo de ingreso y radicación en Argentina.

A todo lo anterior se suma otro tipo de dificultades que tiene que ver con el sistema de radicación nacional. A partir de 2019 la DNM implementó un nuevo

sistema de radicación a distancia llamado RADEX²⁰. El cual consiste en una plataforma virtual dispuesta para que los ciudadanos realicen ellos mismos su solicitud de radicación sin tener que ir personalmente a alguna de las delegaciones de la DNM. Si bien para la dirección de migraciones y para algunas poblaciones de inmigrantes, este sistema de radicación a distancia resulta “eficiente, ágil y práctico”, para otras poblaciones se ha convertido en un verdadero dolor de cabeza. Para Gabriel (55 años) oriundo de Alto Paraná (Itapúa), este nuevo sistema de radicación “resulto más difícil de lo que se pensaba”, así se refirió sobre el RADEX:

yo no entiendo nada, eso del correo electrónico, entrar a la página de migraciones y hacer todo eso que piden, no sé

²⁰ El Módulo de Radicación a Distancia Para Extranjeros RADEX, entró en funcionamiento oficialmente el primero de enero de 2019, reemplazando el anterior sistema de turnos. El RADEX es una plataforma virtual para que los usuarios realicen ellos mismo su trámite de radicación cargando en el sistema toda la documentación pertinente y correspondiente a su solicitud. El sistema contempla dos pasos. En el primero el ciudadano debe inscribirse y luego pagar el valor que corresponda. Si se trata de una radicación para países de Mercosur y asociaciones, se cancela tres mil pesos la tasa de radicación, trescientos pesos el valor del DNI y ciento ochenta pesos correspondientes al valor del antecedente argentino, el cual se genera desde dicha plataforma y el usuario sólo debe pagar. Si se trata de ciudadanos provenientes de países NO Mercosur, deben pagar seis pesos por la tasa de radicación, más los otros dos valores ya mencionados. También se contempla el pago de un turno exprés que tiene un valor de diez mil pesos. Este turno es para casos en que el ciudadano desee que su turno sea tomado en cuarenta y ocho horas después del respectivo pago. Si esta opción es elegida por la persona, ésta será citada para la toma de la biometría (huellas, fotos, y firma) y recibirá su documento precario, el cual tiene una vigencia de tres meses prorrogables, tiempo durante el cual el ciudadano debe esperar a que se resuelva todo su trámite. Una vez, canceladas las tasas, el usuario recibirá vía correo electrónico una clave de ocho números para que ingrese al paso dos del RADEX. En esta instancia de la plataforma, la persona puede cargar todos sus documentos. Para dicha carga el ciudadano debe tomarse una *selfie* con fondo blanco y en un tamaño foto carné (4x4). Posteriormente, debe tomarle una foto a las dos caras de su documento de identidad y al certificado de domicilio y guardar dichos documentos en formato JPG y cargar en la plataforma. Luego debe escanear los antecedentes penales del país de origen y su respectivo apostille y cargarlos en la plataforma en formato PDF. En la siguiente plantilla el ciudadano debe validar su ingreso al país a través del documento de identidad y después indicar su respectivo criterio de radicación (transitorio, temporario o permanente, entre otros). En una tercera plantilla de la plataforma el ciudadano debe diligenciar un formulario donde se le pregunta por sus estudios y experiencia laboral. Una vez sorteados estos pasos el ciudadano ya se encuentra en condiciones para enviar toda su solicitud a migraciones. Una vez recibida toda la documentación el organismo le asigna un contralor o verificador para que supervise los documentos. Este último procedimiento tarda noventa días corridos, tiempo durante el cual el ciudadano debe esperar a que le confirmen una cita para la toma de la biometría y la entrega de la precaria que tiene una vigencia de 90 días prorrogables. Tiempo durante el cual el ciudadano debe esperar a que le envíen su respectivo DNI por correo argentino.

cómo subir a ese sistema todos los papeles que piden...además no tengo una computadora y no sé utilizar mi celular, así como me piden yo no entiendo nada (risas).

Para Damián (45 años) el RADEX facilita el trámite porque no hay que ir a migraciones, pero lo que no logró hacer correctamente fue subir los documentos a la plataforma, cuando lo intentó le generaba un error en la carga y en el envío, razón por la cual optó por ir a un locutorio: “Yo fui a un locutorio para que me subieran los papeles al sistema, después fui a migraciones para saber cómo iba mi trámite y me dijeron que no había subido nada, esto fue después de dos meses de espera...”

Otros usuarios de este nuevo sistema sostienen que el RADEX es una plataforma de radicación “confusa”, después de inscribirse y pagar, no se le informa a la persona cuándo es su cita. Teodolinda (35 años), oriunda de Encarnación, cuenta así su experiencia:

después que me inscribí y pagué me dijeron en migraciones que esperara 90 días hábiles para recibir una cita a mi correo electrónico, pero ya pasaron ocho meses y todavía no me han llamado, cada vez que voy a migraciones a preguntar me hacen hacer un reclamo y que espere de 10 a 15 días para que me envíe un correo con la cita y hasta ahora nada y así me tiene hace ocho meses.

Aquí hay algunas experiencias con relación al nuevo sistema de radicación a distancia RADEX. Esta plataforma virtual se ha convertido en un verdadero problema para ciertas poblaciones de inmigrantes por lo dificultoso que resulta utilizarla y por las demoras que introduce en la resolución del trámite de radicación. Estas experiencias también ponen de relieve toda una serie de desventajas en términos de accesibilidad, conocimiento tecnológico y dificultades económicas.

Este conjunto de situaciones problemáticas evidenció que el trámite de regularidad migratoria supone una serie de requisitos que terminan por

complicar la vida de los actores. Desde la demora en la asignación de turnos y resolución del trámite, hasta en las formas de acceso al sistema de radicación, pasando por las omisiones o fallas del mismo sistema, se asientan dificultades que terminan convirtiéndose en una forma particular de restricción institucional.

Ya sea por una razón o por otra, cuando los actores se disponen a realizar su trámite administrativo de regularidad migratoria, les cuesta acercarse a la institución y cumplir con sus exigencias. Sin embargo, los actores persisten, porque saben que cumplir con este requisito les va a permitir tener una permanencia estable en el país y se les va a facilitar su búsqueda de trabajo.

Este proceso en el que el actor evalúa su posición frente a las exigencias administrativas de regularidad migratoria les permite tomar conciencia de la relación jerárquica que se establece entre ellos y la institución, de forma práctica:

migraciones es como el dueño de la casa que dice como hay que estar aquí, es como cuando uno ingresa a la casa de otro siempre hay que pedir permiso y respetar (Entrevista grupo focal, 24 de julio de 2017).

Migraciones es quien dice quién entra y quién no, es el que manda, entonces hay que hacer ese trámite para estar uno aquí tranquilo sin problemas y trabajar sin problemas (Entrevista grupo focal, 24 de julio de 2017).

En la práctica concreta, para los hombres y mujeres paraguayos esta etapa de radicación acarrea un conjunto de problemas que impactan en sus trayectorias laborales durante los primeros años en Argentina. Este es el contexto en el que surgen los llamados gestores o tramitadores de asuntos migratorios. Si bien esta actividad no es exclusiva de la comunidad paraguaya, estos especialistas en la gestión de documentos y en el proceso administrativo de radicación para extranjeros, vienen a cumplir un rol fundamental en la vida cotidiana de la comunidad como

mediadores/facilitadores administrativos. Estas gestorías son tan comunes que incluso se han convertido en una opción laboral para muchos paraguayos²¹.

En este sentido, dada la dificultad para realizar el trámite de radicación, algunos han enfrentado estas exigencias institucionales aprendiendo del ensayo-error y, con el pasar del tiempo, esta experiencia los ha convertido en especialistas que trabajan y viven de esta actividad. Este es el caso de Juan, un joven de 30 años, que nació en Encarnación y vive en el barrio 31, a quien la propia necesidad de ayudar a sus familiares hizo de él, un especialista en este tipo de gestiones:

un día saqué turno y más o menos me iba dando cuenta cómo era la cosa, con esa experiencia yo no sabía nada de la computadora, me mostró mi cuñada en realidad...me fui a sacar un turno y me mostró como se saca todo eso y ahí va uno aprendiendo sólo en el camino, ya sabía todo, entonces, iba aprendiendo, aprendiendo...primero le ayudaba a mi hermana, hermano, mi papá a gestionar, a sacar el turno. Empecé y le acompañaba a mi papá, porque ya sabía cómo era para sacar el turno, entonces le tomé como por tomar, ¿cómo se le dice a eso? sin importancia y le iba gestionando, le hice a mi papá, le hice a un vecino y así, hasta que un día dije “esto voy a tomar como trabajo”. Primero, tomaba como por tomar no más, en ese momento me decía la gente “¿cuánto me cobras por ayudar?”, le decía doscientos, tres cientos pesos, pero yo me reía, porque era muy fácil ya para mí, pero en esa época la gente estaba cobrando ochocientos, mil pesos y yo empecé

²¹Si bien las gestorías son opciones a las que apelan los hombres y mujeres paraguayos para para realizar el trámite de regularidad migratoria, durante el trabajo de campo, se evidenció que internamente en la Dirección Nacional de Migraciones (DNM), existe una apatía por estos procedimientos de mediación. Al respecto, se encontraron dichos por parte funcionarios en el que se culpan a estas gestorías de “abusar económicamente de los inmigrantes”. Ante estas situaciones, migraciones cuenta con el "Registro Nacional Único de Requirentes de Extranjeros", (Disposición 54.618/2008), dirigido a quienes soliciten el ingreso o radicación de extranjeros. Para ello, confeccionó una “Nómina Requirentes”, conformada por personas físicas y personas jurídicas, a quienes se les otorga una credencial que caduca cada año, para que puedan ejercer sus respectivas funciones, entre ellas, mediar y facilitar el ingreso o permanencia de un ciudadano extranjero.

como te dije recién, dos cientos, trescientos, al final cuatrocientos...y me reía al saber, primero, que le estoy sacando la plata por ayudar o ir acompañar o por ir a perder mi tiempo, hasta que un momento, después de muchos años, como le iba haciendo a cada gente, un día conseguí a un buen amigo y me recomendó con uno, con otro, le decía a todos mis paisanos, después ya tuve como veinte, treinta personas (J. Carlos, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

De este modo, la práctica de la gestoría se convierte en una forma de adaptación de los actores al contexto problemático que se deriva de las exigencias institucionales, hasta el punto, que puede hablarse de una realidad muy instalada en la cotidiana de los actores para hacer frente a la burocracia y los demás problemas que surgen durante el proceso de regularidad migratoria.

A su vez resulta, también, en una forma particular de rebusque y sustento diario, una opción laboral que logra cristalizarse con el paso del tiempo e integrarse a los circuitos económicos de esta población.

A la par de estas iniciativas, lo que vemos surgir, es una habilidad de los actores ligada a la disposición y capacidad de realizar diferentes oficios o trabajos. Sobre este punto, ya se evidenció anteriormente, que los actores saben realizar muy bien diferentes tareas u oficios, sin importar el rubro. Esta predisposición emerge dentro de las trayectorias laborales como una competencia que les ha permitido mantenerse siempre en actividad y realizando algún oficio que representa un ingreso para el sostenimiento propio y el de sus familias.

El caso de Javier muestra cómo en medio de sus problemas para obtener la radicación en el país, él está siempre dispuesto a realizar diferentes “changuitas en el barrio” para sobrellevar la situación. De un modo u otro, Javier siempre logra juntar el dinero suficiente para la subsistencia básica de su esposa y tres hijos. Actualmente, contó que realiza hasta tres “changuitas en el barrio”, mientras logra solucionar su trámite de radicación para hacerse de un trabajo estable.

“La changa” es la respuesta a la falta de un trabajo formal y consiste en actividades muy valoradas por la comunidad paraguaya en calidad de prácticas de subsistencia. A la vez, son prácticas laborales cuestionadas por los actores, en particular, por la condición de precariedad que extienden y porque el dinero que perciben se convierte en “plata de bolsillo”. Si bien podría señalarse el carácter contradictorio de esta valoración, en realidad, se trata de dos caras de una de las prácticas laborales más recurrentes de la comunidad paraguaya que hace parte de los circuitos comerciales y económicos de esta población.

Para Javier, su relación con las “changas” es una forma particular de enfrentar la inestabilidad y las angustias que le ha generado el no tener una radicación y un DNI que le permita permanecer en el país y conseguir un trabajo estable con mejores condiciones. De este modo, Javier apela a diversas estrategias para mantenerse en el país. Una de ellas es su rol de padre responsable del sostenimiento económico de su esposa y sus hijos argentinos. Dicha condición le ha permitido no ser expulsado por su irregularidad migratoria. Este recurso discursivo no proviene de su propia intuición, sino que surge de los comentarios de otros connacionales que suelen reunirse en el barrio para tratar los temas de regularidad migratoria.

Las deducciones y las capacidades reflexivas le permitieron a Javier hacer frente a esta problemática, usando la partida de nacimiento de sus hijos argentinos, los cuales lleva consigo siempre: “ya tengo la partida de nacimiento de mis hijos y siempre las llevé conmigo, algunos amigos me dicen que como yo tengo hijos argentinos, entonces que no pueden hacer nada, es lo que utilizó para cubrirme si por ahí llegan a pedirme el documento.”

El recurso discursivo que utiliza Javier encuentra su correlato en el derecho a la reunificación familiar de los trabajadores inmigrantes y sus familias, que tiene respaldo constitucional en convenciones internacionales sobre los Derechos del Niño, Derechos Humanos y de la Organización Internacional del Trabajo²². La forma en que Javier afronta el problema de su irregularidad

²²Este derecho está reconocido en los siguientes acuerdos: (Constitución Nacional 1994), (Convención sobre los Derechos del Niño 1989, artículo 14 y 9), (Convención Americana

migratoria muestra el interés de la comunidad paraguaya ante este requerimiento institucional. También permite identificar cómo la población paraguaya se organiza en los barrios para compartir experiencias y hacer circular informaciones oficiales, específicamente, en torno a la regularidad migratoria. Se comprendió, así, que la organización de vecinos para tratar estos temas y buscar soluciones, es un recurso frecuente para hacer frente a estas restricciones institucionales.

Como el caso de Beatriz, que en respuesta a la dificultad que supone el trámite de radicación organizó con un grupo de vecinos, amigos y paisanos reuniones en su casa para tratar estos temas. Primero repartió la folletería oficial de migraciones entre sus vecinos. Después invitó a su casa a funcionarios de la municipalidad de San Martín para conversar sobre migración y, con el antecedente de Cecilia, la vecina colombiana que en ocasiones anteriores había iniciado el vínculo con el Programa de Abordaje de Migraciones, en el año 2014 estableció contacto con el Programa de Abordaje Territorial²³ de la Dirección Nacional de Migraciones.

Después de un par de visitas personales y de cartas a la DNM, Beatriz logró gestionar por tercera vez la visita de las oficinas móviles del Programa de Abordaje Territorial al barrio Costa Esperanza y organizar tres encuentros con los funcionarios: uno de carácter informativo donde los agentes de migraciones realizaron asesorías individuales y grupales, otro para revisar la documentación de cada persona y, finalmente, una vez hecho el relevamiento de los participantes en los encuentros y un listado con los vecinos que contaban con la documentación completa para el trámite, Beatriz programó junto con los agentes de migraciones el tercer y último encuentro que consistió en la visita de dos camiones de migraciones al barrio para adelantar

sobre Derechos Humanos 1969; artículos 11.2 y 17), (Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares 1990; artículo 44).

²³ Era un programa institucional de oficinas móviles de la DNM y que tenía como objetivo realizar trámites de radicación en diferentes barrios de la provincia de Buenos Aires. El programa trabajaba directamente con referentes de organizaciones de migrantes para realizar convocatorias en los barrios de aquellas personas que necesitan regularizar su situación migratoria en el país. Abordaje Territorial entró en funcionamiento en el año 2012 y fue cerrado el año 2015 por decisión del gobierno que entró de turno.

el trámite de radicación de todas las personas que participaron en los encuentros y tenían toda la documentación para radicarse.

No, eso fue toda una movida, pero logramos llevar a migraciones al barrio, los vecinos que vinieron estaban felices, muchos hicieron su trámite y le entregaron ese mismo día la precaria, recuerdo que fueron como 45 vecinos que ese día fueron atendidos y radicados (Beatriz, entrevista de campo realizada el 25 de marzo de 2017).

Según Ismael habitante del barrio y participante en ese encuentro, gracias a esa gestión que realizó Beatriz junto con otros vecinos, logró tener su DNI. Afirmó que si no hubiera sido por toda esa movida nunca hubiera podido hacer su documento, porque en ese momento, no tenía idea de cómo realizarlo ni tampoco contaba con el dinero para pagar el trámite:

Yo estoy muy agradecido con Doña Beatriz, nos ayudó a todos los del barrio a hacer nuestro DNI o sino yo todavía andaría sin ese documento, estoy muy agradecido con los vecinos que ayudaron en toda esa movida, los funcionarios de migraciones me hicieron ese día también la carta de pobreza, vino una chica me preguntó si tenía como pagar, yo le dije que no, entonces, me hizo una carta que después la metió con los demás papales y el trámite fue gratis (risas) (Ismael, entrevista de campo realizada el 25 de marzo de 2017).

A Beatriz ese primer encuentro con los funcionarios de migraciones la convirtió en una referente del barrio. Al respecto contó que todos los días los vecinos le preguntaban sobre los trámites de migraciones y sobre la posibilidad de volver a realizar otra jornada de radicaciones. En ese momento, dicha demanda le motivó para solicitar un cuarto encuentro con los funcionarios. Fue entonces, que a finales de ese mismo año (2014), con un

grupo de vecinos, algunos de ellos ya organizados, realizaron la gestión pertinente y lograron concretar dicho abordaje territorial.

La gente estaba como loca, que cuando va a volver migraciones, que ayúdame con lo del DNI, que mi hijo no le quieren solucionar su trámite, no, ya tenía la cabeza a reventar, entonces hable con los vecinos, hicimos un listado de los que necesitaban hacer el trámite y nos fuimos para migraciones, al mes ya tenía de nuevo las dos camionetas en el barrio.

Beatriz recordó que en esa segunda oportunidad con los camiones 35 personas lograron regularizar su situación migratoria en el país, entre las que se encontraban varios grupos familiares. Para la referente toda esta experiencia le permitió ver que la comunidad del barrio, cuando se lo propone, se sabe organizar. Contó que algunas familias, incluso, se fueron en grupo a solicitar los documentos que necesitaban, como el Antecedente Penal Argentino o el Certificado de Domicilio en la comisaría del barrio.

Yo pude ver que la comunidad se organiza, sin saber mucho, le pone ganas y consigue lo que buscan. Yo recuerdo que ese día también vinieron unos de una emisora del barrio que ni yo conocía y nos ayudaron a comunicar las fechas de la visita y todo lo que necesitábamos de papeles para presentar, fue muy bonito todo, después supe que esas visitas se hacían en otros barrios, yo tengo una amiga en José C Paz y me contó que allá también estaban organizando todo para que los funcionarios de migraciones fueran con las camionetas para allá, es que le gente necesita hacer su documento, porque sin eso vos no eres nadie (Beatriz, entrevista de campo realizada el 25 de marzo de 2017).



Abordaje Territorial (2014). Fotos cortesía de Beatriz.

En conclusión, el trámite de regularidad migratoria es un requisito que, a la hora de llevarse adelante, implica toda una serie de dificultades. Las dificultades suelen estar relacionadas a la falta de información, a problemas de acceso al trámite o a la escasez de recursos económicos. Estas situaciones problemáticas impactan directamente en el período de búsqueda e inserción laboral porque, como se advirtió, la obtención del DNI resulta un requisito ineludible para la consecución de cualquier tipo de trabajo (formal o informal) en el país y, desde ya, para el bienestar de sus vidas en él.

Este tipo de trámites genera inestabilidad y angustias por dos motivos particulares. Primero, porque sin el DNI quedan excluidos dentro de la sociedad receptora. En la práctica cotidiana el DNI es como una especie de llave que les permite a los migrantes acceder como ciudadanos a todos los derechos civiles, sociales, económicos y políticos que son garantizados aquí.

Segundo, por la dificultad burocrática y los extensos tiempos administrativos que conlleva la gestión de regularidad migratoria. Este escenario dificultoso entra en fricción, inmediatamente, con los anhelos de estas personas por encontrar en Argentina mejores oportunidades de vida.

Si bien este tipo de trámites genera aversión entre los actores, también está presente en ellos un sentido de responsabilidad y conciencia sobre la necesidad de llevarlos a término para su propia tranquilidad. Esta conciencia y compromiso otorga evidencia sobre una práctica de cálculo y evaluación en función del lugar que el actor reconoce ocupar en la sociedad, como así también de observación y registro de las posibilidades y condiciones laborales entre las que se encuentra.

Frente a las exigencias del DNI, los actores se repliegan a su contexto más inmediato, donde hallan soporte y contención en la capacidad organizativa de los vecinos para hacerle frente a las distintas situaciones problemáticas que los asedian. La organización vecinal en torno a esta necesidad administrativa les permite a los hombres y mujeres paraguayos adquirir conocimientos de derechos, marcos normativos e incluso procedimientos administrativos para realizar sus trámites ante la DNM, entre otros saberes relacionados a sus entornos y estilos de vida cotidiana, en los que los actores se forman.

Sumado a ello, como otra respuesta a las dificultades migratorias aparecen también las “changuitas”, que por lo general se llevan a cabo en el ámbito barrial o en cercanías a la vivienda. En la práctica cotidiana estas opciones laborales permiten conseguir dinero para la subsistencia, aunque siguen siendo fuertemente cuestionadas por su precariedad.

La “changa” adquiere una valoración positiva para los actores en cuanto estrategia alternativa de trabajo y también para la investigación. En la práctica de la changa podemos observar el despliegue y la modulación de la capacidad de los actores para acomodarse a las distintas dificultades. Si bien la changa no es una solución absoluta, en este primer ciclo de búsqueda e ingreso laboral aporta una contención inmediata que les permite sostenerse en lo que encuentran una nueva opción de trabajo que les proporcione mayor estabilidad.

2. Prácticas de control y evaluación personal

“yo lo veo al chabón mojando la frente, el sudor, eso es lo importante que demuestre que laburas, que cumpla el horario y se ponga las pilas” (J. Fariña, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

Durante la búsqueda e inserción laboral, otra de las situaciones problema recurrentes que deben atravesar los actores son los controles y evaluaciones que los empleadores realizan sobre sus capacidades y/o habilidades, tanto para ingresar al trabajo como también durante su desarrollo. Dichas prácticas de control y evaluación se realizan durante periodos cortos, entre dos y tres meses, pero, en algunas ocasiones, pueden extenderse a toda la permanencia incluyendo la instancia que correspondería a la contratación.

Durante este periodo de tiempo los actores hacen todo lo necesario para cumplir con las responsabilidades y horarios exigidos. En relación al tipo de pruebas, éstas se establecen de acuerdo con estándares de rendimiento del trabajador y se basan en la relación recíproca entre el individuo, su capacidad y la clase del trabajo que realiza junto con el nivel de producción que se alcanza.

A lo largo de estas pruebas se pone el foco en las habilidades y destrezas de cada actor, a la par que se estructura una situación de competencia entre los participantes examinados y evaluados. Las pruebas de control y evaluación son técnicas de selección laboral que determinan quienes son los mejores para ser incorporados al trabajo y permanecer en el mismo.

Este proceso de selección y competencia laboral opera en base a una estructura de organización que involucra exigencias tales como: el buen desarrollo de las tareas asignadas, el rendimiento con relación a la producción, “ganas de trabajar”, que se refiere a la actitud del actor frente a su trabajo (si demuestra interés, ánimo, entusiasmo), disciplina en el trabajo, que para los patrones significa que sea “obediente”, que el trabajador cumpla con lo que se le exige. El cumplimiento del horario laboral es una exigencia en la cual los patrones se muestran muy estrictos. Según los actores, su

incumplimiento es lo que provoca el mayor número de despedidos en todos los trabajos.

También se mide las competencias socio laborales, el trabajo en equipo, el compañerismo, la solidaridad y, en algunos casos, las referencias laborales y la identificación con la empresa o el lugar de trabajo. Toda esta gama de parámetros de control y evaluación son aplicados tanto en ámbitos formales de contratación como informales, es decir, en trabajos flexibilizados o por horas.

Con relación a esta estructura de selección laboral, particularmente en el rubro de la construcción, los paraguayos que ejercen funciones de capataces de obra son muy estrictos en los periodos de pruebas para contratar trabajadores en albañilería. Juan Fariña, capataz, jefe de albañilería con más de 30 de experiencia -en Paraguay y en Argentina- habitante del Barrio Costa Esperanza, cuenta que cuando está a cargo de alguna obra y le corresponde contratar personal idóneo, realiza diferentes pruebas y evaluaciones:

primero los probas a ellos, trabajas una semana a ver cómo evoluciona laboralmente, si va a rendir o no, si es que no te rinde, lo bajas como peón y si no te rinde igual, la verdad, lastima por él, hay que dejarlo ir, porque después me van a retar a mí. Vos puedes contratar cualquier persona, pero más se contrata los que vienen de las provincias, los que vienen de corrientes, del chaco (...). Cuando estaba en Victoria, me encontré a un panameño, que me dijo “no tengo plata ¿me puede dar laburo?”, yo lo veo al chabón mojado la frente, el sudor, eso es lo importante, que demuestre que laburas, que cumpla el horario y se ponga las pilas” (J. Fariña, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

Los paraguayos que son empleadores prefieren contratar como personal a quienes sean “muy trabajadores, cumplidores y no renieguen tanto cuando se les pide hacer algo”. Así es la preferencia de Miguel, oriundo de Asunción y

habitante del barrio Costa Esperanza. Este micro emprendedor de 46 años, dueño de una fábrica de muebles durante 10 años, que ha tenido hasta 50 personas a su cargo, sostiene que ha contratado personal de todas las nacionalidades, pero prefiere trabajar con paraguayos porque cumplen con las expectativas del rendimiento.

Trabajo todo tipo de muebles, trabajos muebles de cocina, lo que me piden, de todo hago, yo no tengo problema, a veces trabajo para empresas y particulares también. Cuando estaba en la fábrica en San Martín tuve muchos empleados durante mucho tiempo, tenía argentinos, paraguayos, hasta peruanos, yo pedía que sean buenas personas, que cumplan con los horarios y que no me hagan renegar mucho cuando se les pide hacer algo...la gente es muy complicada, por ejemplo, no es fácil trabajar con argentinos y, en general, con las personas que no le ponen ganas al trabajo, porque te buscan la vuelta, un montón de cosas, lamentablemente es así, a mí me duele decir...hay gente que quieren todo y por ahí no te recompensa en el trabajo con lo que ellos piden, entonces, en ese sentido es muy complicado, faltan mucho, cualquier cosa no vienen a trabajar y te quieren cobrar igual, es complicado, prefiero emplear un trabajador que agacha la cabeza y trabaje, como el paraguayo, gente buena, muy trabajadores y cumplidores (Miguel D, entrevista de campo, 11 de junio de 2017).

Los trabajadores paraguayos que son empleadores o patrones evalúan las actitudes propositivas de los aspirantes con relación a las tareas u oficios a realizar, en particular, los patrones observan en los actores “las ganas que le ponen al trabajo”.

En otras trayectorias laborales, las referencias laborales son un parámetro de control y evaluación que, en algunos casos, los actores esgrimen para ingresar a un trabajo o las exigen los empleadores. Esto sucede, sobre todo, en aquellas experiencias donde el trabajo se realiza en casas particulares o en obras de construcción.

Para los actores el tener que enfrentarse a controles, evaluaciones y pruebas para insertarse y permanecer en algún trabajo, les genera incomodidad y angustias. Blanca G, una mujer de 43 años que llegó a vivir al barrio Costa Esperanza hace 14 años y que siempre ha trabajado en casas particulares realizando tareas de limpieza, cuenta sobre estas sensaciones:

siempre que llego a una casa nueva a trabajar y los patrones empiezan a poner sus reglas y mirar como una realiza la limpieza, esos momentos son difíciles, porque por ahí no les gusta cómo una hace la limpieza y esas cosas, y se molestan. Con el que estoy trabajando ahora lo conocí a través de donde trabajaba antes, cuando renuncié del otro lado, pasé a trabajar con ellos, así que eran personas que me conocían hace mucho tiempo, son vecinos de casas particulares que me veían trabajar. Renuncié al otro trabajo porque ganaba poco y cuando empecé en esa casa me llenaban mucho la cabeza, que así no, que limpié así, que cuidado con esto y con lo otro, además me cargaban de trabajo, entonces era mejor renunciar, hay patrones muy exigentes y es difícil llevarles el ritmo (Blanca G, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

A Eufrocina G, oriunda de Villa Rica Paraguay habitante del Barrio Costa Esperanza, le ocurrió lo propio mientras desempeñaba por primera vez sus quehaceres:

solamente me pedía que tuviera que hacer bien la limpieza, planchar, digamos, cocina no hacía, solamente lavaba, limpiaba así la casa toda. Digamos que en el primer momento fue complicado, como yo no tengo experiencia, como yo no sé hacer eso, a ellos mucho no les gustó, pero la señora tenía paciencia y me dice “yo te voy a mostrar bien cómo debe hacer, yo no le digo que no sabes hacer las cosas, pero le falta algo más de detalle” y me enseñó no solamente una vez, sino dos veces y gracias a dios aprendí, hoy en día sigo trabajando en la casa de la señora y no me quiere soltar (risas) (Eufrosina G, entrevista de campo, 10 de octubre de 2016).

Frente a estas situaciones angustiantes los actores deciden no dejarse avasallar por la situación y atravesar estos periodos de pruebas cambiando de actitud y concentrándose en demostrar que pueden ofrecer a través de sus actos, “ganas de laburar” a cambio de la experiencia que no tienen. Lo mismo sucede cuando los empleadores exigen alguna referencia de trabajo anterior. Reparando en ello, Claudia (oriunda de Villa Rica Paraguay) siempre busca demostrar la “prolijidad en su trabajo” para mantener su ocupación durante largo tiempo:

a mí siempre me han pedido, eso ¿cómo se dice? ... referencias donde trabajaba antes, eso es lo que me pedían a mí para trabajar y yo les decía donde trabajaba en Paraguay y aquí en Argentina. Eso yo conseguí gracias a mi hermana; mi hermana me consiguió trabajo, ella me sirvió como referencia y a través de ella yo pude trabajar aquí, después de probarme una de las patronas me dijo “Claudia vos eres muy prolijita para hacer la limpieza, tenes que enseñarme cómo lo haces” a mí siempre me han reconocido eso, yo siempre me esfuerzo

en hacer bien mi trabajo porque es de lo que vivo (C. González, entrevista de campo, 29 de mayo de 2017).

También los actores optan por demostrar una actitud de interés y de confianza por el trabajo que realizan:

sí, son momentos angustiantes, te estresas, porque no se sabe si les va a gustar como una trabaja o por ahí uno se equivoca frente a ellos, lo único que hay que hacer es demostrar lo que uno sabe, el interés por el trabajo para caerle bien al patrón y así ganar la confianza y por qué no, su amistad (Participantes, entrevista grupo focal, 22 de junio de 2017).

Para Miguel D, micro-emprendedor de trabajos en madera, en Argentina siempre se consigue trabajo de acuerdo al ánimo que haya para trabajar:

todo depende de las ganas que vos le pones para laburar, hay complicaciones porque te piden documento argentino para empezar después te piden examen médico, pero si tú organismo está bien y te salen bien los estudios te toman y te prueban después. Pero está en cada uno, porque si vos sos una persona que sirve, cumple, es responsable, disciplinado y mostrás ganas de trabajar para una empresa, ellos te van a tomar, sino servís, pues no te toman, es así de simple en todos lados (Miguel D, entrevista de campo, 10 de octubre de 2016).

El requisito de idoneidad y experiencia en el trabajo genera inseguridad en los actores porque, en condiciones de inmigración, los trabajos u oficios a los que acceden, por lo general, son experiencias nuevas. A este tipo de inseguridad la enfrentan replicando la misma estrategia arriba descrita que

consiste en mostrar interés, disposición para aprender, responsabilidad y, cuando se tienen, recomendaciones por parte de personas idóneas en el trabajo. Ahora bien, este último aspecto no es muy recurrente pues si el actor demuestra sus capacidades laborales, las recomendaciones personales pasan a un segundo plano.

Oscar R (27 años) habitante del Barrio Costa Esperanza, consiguió trabajar en una empresa gracias a las recomendaciones de un amigo, pero con el paso del tiempo, lo que le permitió mantenerse y ganarse la confianza de sus patrones fue el buen desempeño en sus funciones y su predisposición para aceptar los errores y aprender:

el último trabajo en la empresa lo conseguí a través de un amigo que venía trabajando años ahí, lo crucé un día, yo justo había regresado del Paraguay y le había comentado que necesitaba trabajo y me consiguió, presenté los requisitos, hice los exámenes médicos y a la semana ya estaba trabajando. Me pidieron sólo el DNI, una copia, número de CUIL y nada más, sólo eso. Necesitaban un ayudante, pero igual me pedían una experiencia específica de 2 o 3 años y yo no la tenía, pero como venía recomendado por mi amigo me permitieron ingresar, pero sólo por un mes y si me iba bien me dejaban en el trabajo. Durante ese tiempo me esforcé por hacer las cosas bien y cuando me pedían hacer algo nuevo siempre estuve dispuesto a ayudar, yo creo que eso fue lo que gusto y por eso me quedé trabajando ahí. Ya llevo tres años y medio en ese trabajo me siento cómodo tanto con los compañeros como con los patrones, es un trabajo que me gusta (Oscar R, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

A estas actitudes que despliegan los actores se suma la honestidad vinculada a la buena disposición por continuar aprendiendo. Para Miguel

Ángel decir siempre la verdad sobre su falta de experticia ha dado lugar a que sus patrones lo vean con “buenos ojos”:

te piden experiencia, pero uno va con la verdad siempre diciendo que no sé hacer eso y después puedo aprender y te ven las ganas de trabajar y te dan trabajo. A mí me paso eso, tuve que decir la verdad siempre, nunca decir, que sí se hacer, mentir y después paso vergüenza, digo la verdad siempre y así empecé hasta el día de hoy nunca tuve problema para el trabajo (Miguel. Á, entrevista de campo, 10 de octubre de 2017).

En otra de las historias se corroboró que la capacidad de perseverancia cumplió un rol muy importante al momento de generar un trabajo y permanecer en él. Clemencia (63 años) oriunda de Alto Paraná (Itapúa) y habitante del Barrio Costa Esperanza, después de un largo periodo de tres meses de pruebas para cuidar a una señora mayor de 79 años y contra la insistencia de todos sus familiares, logró establecerse en esa actividad y así lo cuenta:

entonces me puse las pilas y todo lo que me decían que tenía que hacer lo hice, iba a la hora que me pedían, le cociné a la señora siempre lo que le gustaba y podía comer, pero la hija seguía diciendo que no quería que yo fuera la cuidadora, pero yo seguía yendo temprano y muy tarde a la noche a cuidar la señora y así hacía, siempre estuve presente. Una noche la señora sintió un malestar muy feo, yo me asusté y lo único que hice fue llamar a la ambulancia y al toque llegaron y se la llevaron, después supe que estaba sufriendo un pre infarto y que si yo no hubiera llamado a tiempo a la ambulancia la señora se moría, la hija y la familia después de todo eso estaban muy agradecidas conmigo porque supe cómo cuidar

a la señora, hoy sigo cuidando a la señora, ya llevo dos años que trabajo con esa familia (Clemencia, entrevista de campo, 10 de octubre de 2016).

Este conjunto de actitudes como la sinceridad, honestidad, la perseverancia y la motivación por hacer bien el trabajo y aprender, son las actitudes que despliegan los actores para enfrentar las exigencias de control, evaluación, idoneidad y experiencia en la búsqueda y posterior inserción a un trabajo. Para Nacho Martínez (54 años) oriundo de Asunción y director de la emisora comunitaria La Voz Latina en la localidad de Barracas:

la inserción del paraguayo acá en Argentina creo que es lo más fácil para el trabajo, porque el paraguayo se adecua mucho, es muy flexible al trabajo, no se fija si es una hora más, una hora menos, eso es muy importante para el patrón, también siempre está abierto a trabajar en lo que sea y a aprender si es necesario; tal es así, que buscan paraguayos, por algo será (Nacho M, entrevista de campo, 06 de julio de 2017).

En conclusión, ante este tipo de situaciones de control, evaluación, idoneidad y experiencia que se tornan angustiantes y problemáticas, los actores asumen una actitud muy propositiva, es decir, se muestran dispuestos para hacer lo que se les exige, disciplinados con las rutinas y horarios laborales, así como sinceros y honestos ante las dificultades o faltas de experiencia en las tareas asignadas, mostrando siempre que sus falencias las pueden compensar con virtudes tales como: motivación para aprender, para trabajar, así como buenos desempeños en las funciones asignadas. Sumado a esto, también responden a estas situaciones problemáticas, realizando tareas en equipo, promoviendo actitudes de compañerismo, solidaridad y valorando con respeto las jerarquías y el lugar de trabajo.

Las decisiones que toman y las acciones que realizan en medio de estas situaciones de prueba y evaluación, se rigen bajo el cálculo permanente de

cada uno los actos que se realizan. En cada caso se trata de prácticas reguladas por un conjunto de reglas compartidas entre los actores, que se basan en la “realización y auto coerción o autocontrol” (Lemieux, 2017).

Estos cálculos confieren a los actores actitudes de prudencia frente a las prácticas de control y evaluación. De esta manera, durante el periodo de prueba los actores logran controlar, evaluar, clasificar y elegir las acciones más adecuadas a las exigencias y criterios de evaluación que surgen de la actividad misma y del criterio del patrón. Salta, así, a la luz una importante capacidad de adaptación, en este caso a las exigencias diversas de los patrones, en aras de lograr una inserción y permanencia laboral lo más satisfactoria posible.

3. La cuestión familiar

“Yo prefiero conseguir un trabajo por horas porque así tengo tiempo para mis hijos, ojalá siempre cerca al barrio, sino voy donde haya laburo”
(M. González. Entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

Durante esta primera etapa de búsqueda laboral la familia ejerce una tensión importante entre los actores. Primero, porque la necesidad de tiempos y espacios para atender la sumatoria de cuidados y exigencias de los vínculos familiares, llegan a ejercer una importante fuerza moral que condiciona a los hombres y mujeres paraguayos.

En el caso de las mujeres, la familia, los hijos y la pareja demandan diferentes acciones cotidianas. Por ejemplo, los menores de edad requieren de alimentación, protección, cuidados y un acompañamiento ininterrumpido de sus rutinas escolares. Actividades que suponen muchas cargas para las mujeres y condicionan la búsqueda y posterior inserción en alguna oportunidad laboral. Para Adalis M, madre soltera de 44 años, oriunda de Pedro Juan Caballero y vecina del Barrio Costa Esperanza, el cuidado de sus

hijos se ha convertido en una responsabilidad tan demandante que le dificulta mucho desarrollar su vida laboral.

Quiero trabajar, encuentro trabajo, pero no puedo, no sé dónde dejar a los chicos, tengo que llevar a la nena a la escuela y la tengo que traer, porque es muy peligroso, no pude dejar que se vaya así y tengo al chico también, tengo que llevarlo al jardín y muchas veces me siento mal, porque cualquier madre...vos te sentís triste cuando no le puedes dar a tu hija lo que necesita. Muchas veces me dicen “allá están dando cosas o tengo una ropita usada” y también me voy a vender y así me estoy manteniendo hasta ahora: planchando, lavando, limpiando casa ajena, yo hasta llegue a cargar una carretilla con tierra, hasta la noche trabajaba, siempre trabaje como un hombre, porque mi mamá me hizo acostumbrar a trabajar así hasta que mi mamá se murió, pero sé hacer de todo (Adalis M, entrevista de campo, 31 de octubre de 2016).

Esta situación que tensiona el accionar laboral de las mujeres, genera un sentido de doble responsabilidad que las angustia y las estresa porque las obliga a acomodarse a circunstancias de muy difícil coordinación. La forma que muchas de ellas encuentran para cumplir con ambas actividades (el cuidado de la familia y el trabajo remunerado) es organizando su tiempo y buscando opciones laborales que les ofrezca flexibilidad, es decir, les interesa insertarse en trabajos por horas o, en el mejor de los casos, montar su negocio y atenderlo en su propia casa. Para mujeres casadas (o cabeza de hogar) les resulta más práctico ocupar un trabajo donde puedan tener el control de su tiempo.

Claudia G (43 años) oriunda de Villa Rica Paraguay y vecina del Barrio Costa Esperanza, prefiere trabajar en actividades de limpieza dentro de casas particulares solo por dos o tres horas en diferentes lugares, porque así le queda tiempo para hacer sus cosas personales y familiares:

a mí me gusta trabajar sólo por horas y en varias casas, hoy trabajo a la mañana donde una señora tres horas y a la tarde trabajo donde otra señora otras tres horas más. Me gusta así porque tengo tiempo para mis hijos y mi esposo cuando llega a la noche...pero uno se cansa de trabajar en casa ajena, todo el día tiene que viajar habiendo muchos riesgos por la calle a uno le gustaría también quedarse si tiene la posibilidad en su casa, pero si uno no tiene, que va a hacer, hay que luchar (Claudia, E, entrevista de campo, 29 de mayo de 2017).

En realidad, las mujeres casadas o madres solteras prefieren concretar en algún momento la posibilidad de un microemprendimiento en su propia casa, porque de esa manera pueden atender -en simultáneo- las responsabilidades familiares y el sostenimiento económico de su familia. Eufrosina oriunda de Vila Rica Paraguay y vecina del Barrio Costa Esperanza, contó que empezó como trabajadora en casas particulares durante años, pero cansada de esa rutina, logró comprar una máquina de coser que le cambió su vida.

Soy de Villa Rica queda de Asunción un par de horas, allá vivía con mi mamá y mis dos hermanos, después vino acá mi hermano y vine con él. En Paraguay trabajaba poco, casi no hay trabajo, pero trabajaba en un mercado, le ayudaba a mi mamá. Cuando llegué a la Argentina, en los primeros momentos trabajé como limpiadora, limpiando la casa, pero hoy día es muy complicado, después tuve un hijo y todavía me complicó más, porque no había con quien dejarlo, no tengo niñera, entonces trabajé por horas, dos o tres horas aquí y allá y así me sostuve a mí a mí hijo. Pero cansada de trabajar así, tomé unos ahorritos y me compré una máquina de coser y así empecé con mi propio negocio. Hoy en día tengo

seis máquinas y me ayudan unas amigas y ahora estoy un poco mejor porque tengo mí tallercito de costura.

La valoración moral de las mujeres paraguayas está sujeta a la buena atención de las responsabilidades familiares, un imperativo de género de gran incidencia en esta primera etapa de búsqueda e inserción laboral. Con relación a las trayectorias laborales de los hombres, los condicionamientos familiares y morales también están presentes. Cuando recién llegan al país o inician sus exploraciones de trabajo, los hombres paraguayos se repliegan hacia sus núcleos afectivos (familia y amigos) y hacia los lugares de circulación cotidiana (los vecinos, el barrio), donde comparten las responsabilidades familiares, en particular, el cuidado de los hijos.

Con el paso del tiempo, el valor moral del cuidado de la familia recae sobre el rol del hombre, haciendo referencia al lugar que debe ocupar públicamente, como proveedor del sustento familiar. Por lo menos, así lo entiende el conjunto de mujeres protagonistas de estas historias (31 mujeres de 25 a 63 años). Esta atribución de roles, a su vez, da pie a otros aspectos que se relacionan con temáticas de género y desencadenan otras controversias como las relacionadas con el uso del tiempo o el trabajo en el hogar.

Susana (43 años) oriunda de Alto Paraná (Itapúa) y vecina del Barrio Costa Esperanza, considera que las mujeres y los hombres tienen distintos roles que deben cumplir con la familia y que éstos se han establecido desde siempre. Así sentenció:

la mujer debe estar en la casa y el hombre en la calle buscando el sustento. En mi casa así nos educaron, mi mamá cuidaba la casa y mi papá se iba a cultivar y arar la tierra, yo aprendí así y cuando estaba con el papá de mis hijos así fue, hoy estoy sola y me toca lucharla sola, hago las dos cosas (risas).

En términos generales, durante la búsqueda e inserción laboral la familia opera como un dispositivo moral con efecto público (Lemieux, 2017). De esta manera, se exhorta a respetar los principios dominantes sobre los que se erige este círculo de afectos si no, de lo contrario, se activan mecanismos de juzgamiento que califican las actitudes y poseen una importante repercusión pública.

Los actores se ven constantemente tensionados por lo que representa para ellos el núcleo de afectos cercano. En especial para las mujeres paraguayas (cabeza de hogar), porque sus situaciones singulares se circunscriben a lógicas patriarcales de división del trabajo por género, en las que se ven obligada a realizar diferentes trabajos que terminan duplicando su carga laboral, en condiciones precarizadas y, en lo referente a las tareas de cuidado, no remuneradas.

Frente a esta situación, la mujer paraguaya acude a su entorno más cercano y busca opciones labores pagadas por horas, que estén cerca de su vivienda, o inicia pequeños emprendimientos en su propia casa. Este repliegue que mencionamos es una capacidad exclusiva de la mujer, ya que tiene su origen en condiciones sobrecargadas de actividades no remuneradas, que resultan privativas de su identidad de género. Sin embargo y a pesar de estas situaciones problemáticas, las mujeres resisten y avanzan en pos de su sobrevivencia, adquiriendo grandes destrezas para realizar diferentes trabajos que les permiten subsistir y, en algunos casos, obtener independencia económica.

4. El desuso de los mecanismos formales de inserción laboral

“si yo puedo ayudo a los paisanos a hacer contactos para laburar, hoy en día uno está bien mañana no sabe, a lo mejor esa misma persona cercana que vos ayudaste de ahí a uno o dos meses, vos te vas, le pedís un favor y te ayuda”
(Ricardo V, entrevista de campo, realizada el 25 de septiembre de 2017)

Generalmente, durante esta etapa inicial se suelen utilizar diferentes herramientas de búsqueda laboral, entre las cuales, la más común es el

diseño del Currículo Vitae (CV)²⁴ que se implementa tanto en las opciones formales como en las informales. No obstante, según los datos que arrojó la investigación, el uso del CV es una herramienta descartada por los migrantes paraguayos debido a que su escasa efectividad, les reporta experiencias de frustración y pérdida de tiempo.

Mi hijo repartió currículum, tiene dieciocho años y nada, ni una llamada, ahora está en la universidad, está estudiando, pero nada, él quería un trabajito, aunque sea para hacer y de noche estudiar, pero no, eso no le sirvió, después consiguió una changuita gracias a la ayuda de una amiga (Grupo focal realizado el 22 de junio de 2017).

Frente a los contundentes resultados negativos del uso del CV, los actores se inclinan por otros mecanismos que operan con mejores respuestas. Soledad, oriunda de San Ignacio de Misiones y habitante de la localidad de Barracas, en sus primeros años de búsqueda de trabajo en Argentina hizo uso del CV porque según ella: “es lo primero que le enseñan a uno que tiene que hacer para buscar laburo”. Sin embargo, sus experiencias de frustración le llevaron a dejarlo.

Cuando uno lleva un currículum es muy difícil que te llamen, le dicen “después te llamo, déjame el currículum que después te llamo”, pero para cuando vos fuiste ya hay un puesto de trabajo cubierto, te dicen “no, porque le mande a mi hermano, a mi sobrina” y siempre es a través de los contactos familiar, amigos muy cercanos o recomendado, creo que eso siguió

²⁴ Los CV son herramientas clásicas que funcionan como dispositivos que tienen incluso manuales prácticos para su presentación, redacción y diseño, y, por ende, son considerados en el presente estudio como una gramática pública de la que los actores deciden distanciarse y no cumplir por su baja efectividad.

siempre igual, eso no cambio tanto. La primera vez que yo quise entrar al Mac Donald, una foto, un currícul, el estudio, “después te llamamos”, estaba en edad cuando eso y tampoco me llamaron; después en el trabajo del Sheraton y todo eso, jamás me llamaron, metí currícul cuando me hacía falta trabajo y no, nunca me llamaron...y bueno, fui consiguiendo, acercándome a lo que había, o lo recomendado, lo que sea, pero trabajo nunca me llamaron cada vez que presente currícul. (Soledad C, entrevista de campo realizada el 23 de junio de 2017).

Lo mismo ocurre con otro de los mecanismos de uso común para la búsqueda de trabajo: las bolsas de empleo. Los actores no suelen hacer uso de bolsas de empleo²⁵, ni diarios, ni redes sociales virtuales para la búsqueda e inserción laboral. Se distancian de estas herramientas estandarizadas y apelan a otras prácticas, como el ya mencionado contacto personal dentro del lugar de trabajo al que se aspira. A diferencia de los demás, este último se basa más bien en principios básicos de sociabilidad que rigen el sistema de vínculos y de recomendaciones utilizado por la comunidad paraguaya.

Ahora bien, dentro de la población más joven se identificó que ésta suele combinar el uso de redes sociales virtuales con el principio básico de sociabilidad; lo cual nos indica que existe una diferencia generacional en las prácticas de búsqueda e inserción laboral. Ezequiel, un joven de 20 años que trabaja como músico en el Barrio 31 de Retiro, combina las nuevas tecnologías con los contactos personales.

Yo soy músico y hago presentaciones con mi grupo en fiestas o festivales patrios o cualquier evento en el que necesiten música paraguaya. Para buscar presentaciones me muevo mucho en Facebook y WhatsApp, donde dejo mis afiches y

²⁵ En las entrevistas de campo se les consultó a los hombres y mujeres paraguayos por el uso de bolsas de empleo virtuales tales como: computrabajo, Bumeran y Zona Jobs, entre otras.

roto fotos de mis presentaciones para promocionar mi trabajo. Pero también me muevo mucho con los contactos personales en el barrio, la gente que me conoce me llama para animar sus fiestas y así, entre más lo conozcan a uno, más lo llaman y así me muevo (Ezequiel D, entrevista de campo, realizada el 18 de mayo de 2017).

María de 28 años, oriunda de Villa Rica Paraguay y habitante del Barrio Costa Esperanza, ha trabajado en fábricas de zapatos gracias a contactos personales y el uso de redes virtuales que le han facilitado su inserción laboral. Sin embargo, para ella, el uso del contacto personal es más eficiente.

Vine con mi mamá y empecé a trabajar en una fábrica de zapatillas, en una máquina sacaba la tirita de la plantilla, mi vecina me lo consiguió, me recomendó y como ya tenía DNI fue fácil entrar a trabajar, allí trabajé 4 años, quedaba en San Martín, después tuve un hijo y dejé de trabajar por un tiempo. Un día chateando con un amigo me dijo que estaban abriendo un almacén de zapatillas de una señora conocida por él, y me dijo me comunicara con la señora, me dio su WhatsApp, le escribí y como a los dos días me pide que vaya al almacén, después de una semana ya estaba trabajando de nuevo (...). Yo utilizó los contactos, amigos o conocidos y el Facebook o WhatsApp, para recomendarles a los conocidos sobre trabajo y así lo hago y no me ha faltado. (María G, entrevista de campo realizada el 25 de septiembre de 2017).

Como complemento a estas prácticas, los hombres y mujeres paraguayos suelen insertarse en oficios propios de los circuitos laborales y económicos más cercanos a su cotidianidad y contexto barrial. En el barrio Costa Esperanza, vimos que los actores se insertan en los negocios o microemprendimientos de sus familiares, amigos o conocidos y que, a través

de estas prácticas, van circulando poco a poco por diferentes trabajos, oficios y rubros económicos.

Oscar F de 27 años, oriundo de Caaguazú, Coronel Oviedo, habitante del barrio Costa Esperanza, inició su experiencia laboral acercándose directamente a las fuentes de trabajo: microemprendimientos familiares de amigos o conocidos que funcionaban en las cercanías del barrio donde aprendió a hacer “de todo un poco”.

Me vine acá con mi mamá y mis hermanas, cuando llegue estaba a punto de cumplir dieciocho años y estuve un tiempo así sin trabajar, pero después empecé a trabajar en un negocio de una vecina que necesitaba a alguien que le ayudara vender a la tarde, porque ella tenía que ir a visitar a una familiar enferma, entonces empecé ahí, atendiendo un local de comidas, gaseosas, pan, leche y esas cosas. Estuve trabajando ahí como seis meses, después me fui a trabajar a la carpintería de un amigo, él necesitaba un ayudante para traer y cortar madera, así que me dijo y empecé a trabajar con él, me gustaba mucho trabajar ahí porque andamos mucho por varios lados, ahí aprendí a pintar madera, después me fui de ahí porque me ofrecieron mis tíos trabajar como ayudante y ahí empecé a trabajar en la construcción. Mi tío, el hermano de mi mamá, me paso con el patrón que en ese momento estaban justamente necesitando un ayudante y así entre a trabajar en una obra, así empecé y pude aprender de todo un poco (Oscar F, entrevista de campo, realizada el 25 de septiembre de 2017).

El acercamiento directo a las fuentes de trabajo que se realiza a través del sistema clásico de vínculos y de recomendaciones entre familiares, amigos o conocidos, configuran un circuito de lazos mediados por la confianza, la colaboración, el compañerismo, la amistad, la familiaridad, la reciprocidad y

toda una gama de relaciones de solidaridad que funcionan como herramientas que facilitan la búsqueda e inserción laboral.

En conclusión, los actores no hacen uso de las herramientas y prácticas estandarizadas para la búsqueda e inserción laboral como el currículum vitae (CV), los diarios de prensa o las bolsas de empleo (como Computrabajo, Bumeran, Zona Jobs). Pero sí, en el caso de los jóvenes, al hacer uso de herramientas tecnológicas como Facebook o WhatsApp (redes virtuales), combinan e introducen una diversificación al método clásico de los vínculos y las recomendaciones.

En esta dirección, se identificó que la mayoría de los actores suelen acercarse directamente a las fuentes de trabajo más cercanos a su cotidianidad y vida de barrio. Así logran que la búsqueda y la posterior inserción a un trabajo sea más efectiva. Al calor de esta práctica de búsqueda se va construyendo una red de vínculos mediados por la confianza y la solidaridad entre familiares, amigos o conocidos que van permitiendo que el actor se movilice laboralmente.

Los actores operan más con prácticas “naturales” de vinculación que se acercan bastante a las gramáticas del compromiso y restitución (Lemieux, 2017), donde suceden ofrendas mutuas entre los individuos como formas naturales de sociabilidad y amistad. Cuando el vínculo de amistad se entabla, sin ningún interés previo, se cumple la regla. Si, por el contrario, media un interés particular, entonces sucede el incumplimiento de la regla.

En medio de este intercambio de solidaridades, acontecen donativos recíprocos que refuerzan las relaciones de compañerismo, familiaridad y vecindad entre los actores como actos gratuitos y formas naturales de sociabilidad. Ricardo, un joven de 28 años, oriundo de Paraguarí y habitante de la localidad de Barracas, sostiene que “hoy en día uno está bien mañana no sabe, a lo mejor esa misma persona cercana que vos ayudaste, de ahí a uno o dos meses, vos te vas, le pedís un favor y te ayuda”

Esta modalidad opera como una capacidad de los actores en términos de sociabilidad o vinculación social, en la cual los hombres y mujeres paraguayos se apoyan en las personas más cercanas o de más confianza para hacer

frente o resolver sus situaciones laborales en lugar de depender de vínculos lejanos e indirectos.

5. Conclusión: Revelando deseos de aprender y de trabajar

Cuando toman la decisión de migrar hacia a la Argentina los hombres y mujeres paraguayos experimentan un proceso de inflexión en sus vidas, rutinas, estilos y prácticas cotidianas. Dicho proceso se evidencia cuando el actor experimenta temores, angustias e inestabilidades durante los primeros años de vida en condición de inmigrante. En particular, en lo que a la búsqueda e inserción laboral se refiere.

Una de estas primeras angustias se presenta cuando el actor debe definir cómo iniciar su proceso de búsqueda laboral y qué tipo de trabajo le interesa realizar. En estos primeros momentos, los actores tienden a realizar trabajos a los que están acostumbrados o en los que tienen experiencia. Por ello, buscan opciones laborales que se parezcan a sus contextos anteriores. Sin embargo, la realidad con la que se encuentran es otra, una en la que se ven impelidos a realizar trabajos en los que no tienen experiencia previa.

En estas primeras experiencias como ciudadanos inmigrantes, los actores se repliegan hacia lo comunitario, es decir, hacia el círculo cercano o más inmediato de relaciones. Primero, como una estrategia de contención colectiva y, segundo, como una estrategia para la búsqueda de trabajo. En el ámbito comunitario, los hombres y mujeres paraguayos se conectan con sus paisanos con quienes posteriormente encuentran sus primeros trabajos y/o oficios remunerados.

Los actores acuden a prácticas “naturales” de vinculación que se acercan a las gramáticas del compromiso y restitución (Lemieux, 2017). El cumplimiento de esta regla se realiza a través del reforzamiento de vínculos de confianza, colaboración, compañerismo, amistad, familiaridad, reciprocidad y solidaridad, que son fundamentales y estratégicos a la hora de la búsqueda de trabajo.

Cuando los actores inician estas primeras búsquedas de trabajo apoyados, en primera instancia, por este reforzamiento de vínculos vecinales, lo hacen de acuerdo al reto que les supone trabajar en calidad de inmigrante,

atravesando cambios profundos en las relaciones laborales y percibiendo salarios magros.

La condición de inmigrante implica enfrentarse a exigencias institucionales relacionadas a la necesidad de la regularidad migratoria y obtención del DNI. Los hombres y mujeres paraguayos manifiestan el interés por cumplir cada uno de los requisitos que les exige la DNM, por dos razones fundamentales que hacen a su agenda como ciudadanos inmigrantes:

En primer lugar, por el interés de permanecer en el país sin ningún tipo de inconveniente migratorio e institucional. Cuando los actores toman la decisión de emigrar hacia Argentina lo hacen con el propósito de establecerse y labrar mejores condiciones de vida tanto para ellos como para sus familias. En segundo lugar, por la necesidad de insertarse en algún trabajo. Este propósito es prioritario para los actores porque saben que el trabajo es lo que les permite subsistir en el país. Sin embargo, en la práctica se encuentran que en el trabajo informal se exige, también, el cumplimiento de la respectiva regularidad migratoria y del DNI.

Esta situación los desconcierta, porque en sus realidades, creen que para ejercer algún oficio en ámbitos comunitarios no es indispensable acreditar un documento de identidad argentino, consideran, al contrario, que con la cédula de Paraguay es suficiente para presentarse en un trabajo. En este sentido, los actores se tornan prudentes, clasifican y valoran sus actos en función del cumplimiento de este requisito institucional, al tiempo que basan sus realizaciones en el autocontrol (Lemieux, 2017). Es decir, como existe la necesidad e interés por cumplir con el requisito de la regularidad migratoria y el DNI, los actores se interesan por aprender cómo se realiza dicho trámite y así paso a paso lograr este cometido.

Por otra parte, con respecto a las prácticas de control, evaluación personal, idoneidad y experiencia en el trabajo, estas exigencias se perciben como situaciones problemáticas porque son consideradas como requerimientos de la formalidad laboral y no como algo propio de sus dinámicas de búsqueda e inserción a un trabajo informal, donde, según los actores, estos controles y evaluaciones formales no se exigen comúnmente. Sin embargo, la realidad

indica que, en algunas oportunidades en condiciones de informalidad laboral, los empleadores pueden exigir a sus futuros empleados, comportamientos idóneos y acumulación de experiencia en los trabajos requeridos.

En este caso, cuando los actores experimentan este tipo de exigencias se incomodan porque creen que no es necesario demostrar experiencia ni tampoco idoneidad para realizar “changas”, porque se trata de prácticas de oficios que se van aprendiendo en el mismo hacer. Por esta razón los actores están predispuestos a desarrollar cualquier oficio dentro de la informalidad, es decir, están abiertos a trabajar en lo que encuentren. De aquí proviene esa capacidad de los actores para adaptarse a diferentes trabajos y contextos laborales.

Esta predisposición se puede entender como una capacidad porque los actores despliegan creatividad, recursividad y talento para improvisar y acomodarse a las circunstancias laborales aún en condiciones adversas sin dejar de estar activos laboralmente, pues cualquier actividad, por más simple que parezca, es una fuente de ingreso que suma a su economía.

Es por todo lo anterior, que cuando los actores se enfrentan a este tipo de exigencias de idoneidad y experiencia laboral, buscan cumplir, pero desde las propias perspectivas y prácticas que les ha dejado la experiencia del aprender haciendo. Por eso, intentan realizar sus responsabilidades de la mejor forma posible, esto es, demostrando que tienen la voluntad, el deseo de trabajar y la capacidad de aprender rápido. En este sentido, los actores optan por abordar estas exigencias poniendo de relieve sus actitudes, capacidades y talentos para realizar adecuadamente el trabajo, al tiempo que se esfuerzan por demostrar otras cualidades, como la honestidad, la perseverancia, el compañerismo, la solidaridad y el respeto a las jerarquías.

Así, la ausencia de experiencia e idoneidad de los actores es reemplazada por estas prácticas actitudinales, donde demostrar la voluntad de aprender y trabajar es una estrategia exitosa dentro de sus trayectorias laborales. En la práctica, esta estrategia de los actores es la que funciona como una carta de presentación ante las opciones laborales que encuentran, en lugar del CV.

En términos generales, este conjunto de situaciones problemáticas, así como las formas prácticas que desarrollan los hombres y mujeres paraguayos para sobrellevarlas, revelan que independiente a las responsabilidades y tensiones familiares e incluso a los obstáculos burocráticos y las exigencias para lograr ingresar y permanecer en un trabajo, siempre están dispuestos a enfrentar las situaciones que se les presenten en el camino porque, para ellos, lo más importante es salir adelante con sus familias.

CAPÍTULO QUINTO

PERMANENCIA LABORAL

Una vez superada la búsqueda y posterior inserción laboral, los actores ingresan al periodo de permanencia en el trabajo. Tiempo durante el cual logran adecuarse a las rutinas, horarios y tareas asignadas por parte de los empleadores. Permanecer en el trabajo es una situación que supone en sí

misma un reto para los actores, porque durante este periodo deben enfrentan un nuevo conjunto de situaciones problemáticas que ponen en riesgo el esfuerzo y las acciones que llevaron adelante para conseguir el trabajo y mantener unas condiciones económicas que permitan la sostenibilidad familiar.

En este sentido, se presentan situaciones como abusos de poder por parte de los patrones, prácticas de contratación desventajosas para los actores, sueldos bajos y demoras en los pagos, horarios extensos, imprevistos e inclusive maltratos de los empleadores. Todas estas situaciones conllevan a que la permanencia laboral de los hombres y mujeres paraguayos, por lo general, sea corta. Aunque también existen historias donde los actores logran acomodarse y continuar debido a la necesidad económica que los acosa.

En este apartado nos proponemos detallar la forma como suceden estas situaciones para indagar sobre las acciones, habilidades y estrategias que se despliegan en función de enfrentar y resolver (o no) estas realidades.

1. Maltratos en el ámbito laboral

Durante la permanencia laboral los hombres y mujeres paraguayos enfrentan diferentes arbitrariedades que son vistas como problemáticas. Esto se debe a que el actor experimenta constantemente la omnipotencia del patrón en los lugares de trabajo. El patrón se impone al punto de bloquear cualquier tipo de cercanía o diálogo. Esta relación de verticalidad genera en los actores miedo, angustia, indignación, e impotencia.

Juan, oriundo de Villa Rica Paraguay y vecino del barrio Costa Esperanza, durante más de diez años ha trabajado en la construcción como capataz de obra y a lo largo de su trayectoria laboral ha tenido que enfrentar situaciones muy rípidas con patrones que, según él, “se pasan”. Así narró su experiencia:

yo trabajaba como jefe de obra en un proyecto de construcción aquí en San Martín y el patrón dueño del

proyecto era una persona muy complicada, no le gustaba nada, a todo le ponía problema, era muy vueltero y abusivo con los colegas, los trataba mal, les humillaba y uno lo único que podía hacer era sólo mirar y no decir nada... yo la verdad que me sentía muy mal, pero bueno, es el trabajo y yo en ese momento necesitaba laburar; el tipo incluso, cuando terminamos la obra, me quedo debiendo plata (Juan, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

Esta imposición jerárquica suele surgir en ciertas situaciones donde el patrón desea mostrar su superioridad ante sus empleados. Es decir, se trata de una práctica que se ejerce ante una persona particular para mostrar ante los demás quién está a cargo del trabajo y de esta forma demarcar el rol y la jerarquía.

Yo trabajaba en una fábrica de zapatillas y es verdad, el supervisor tenía entre ojos a dos chicas que se la pasaban boludeando con el celular o hablando, pero les decía de todo, era muy grosero y abusivo con ellas, siempre las amenazaba con echarlas y nosotras no podíamos decir nada, qué íbamos a decir, ¿para que también nos tratara feo? no, simplemente nos quedábamos calladas²⁶.

Asimismo, esta demarcación de jerarquía suele materializarse, también, a través de la imposición de tareas que no estaban dentro de los acuerdos laborales. Adalis, vecina del barrio Costa Esperanza, estuvo trabajando en una fábrica de ojotas durante seis meses y uno de los patrones que ejercía funciones de supervisión en bodega, siempre le pedía que barriese el lugar de

²⁶Durante la entrevista grupal en su mayoría con mujeres, se identificaron historias relacionadas con los abusos de autoridad por parte de los patrones, algunas de estas, daban cuenta de violencia de género, económica, psicológica e incluso sexual (acoso, propuestas indebidas y manoseos) Este grupo focal estuvo conformado por nueve mujeres y tres hombres. Se realizó en las inmediaciones del barrio Costa Esperanza, en la localidad de San Martín el 22 de junio de 2017.

trabajo después de terminar sus funciones como acomodadora de cajas. Según Adalis, ella había sido contratada sólo como asistencia de bodega y no como barrendera:

yo me quejaba con otro patrón, pero me decía: “vos hace lo que él te pida, sino te gusta ya sabes que debes hacer” y como todo el tiempo me pedía que barriera y todo eso y otras cosas más también me pedía hacer, entonces no aguante más y por eso me fui de ese trabajo, trabaje como cinco seis meses no más y la verdad que yo lo necesitaba, pero tampoco voy a dejar que abusen (Adalis M, entrevista de campo, realizada el 31 de octubre de 2016).

Estas situaciones terminan por configurar un ambiente laboral conflictivo y traumático que se acentúa aún más con el establecimiento de posiciones desventajosas y provechosas dentro de los trabajadores:

en los lugares donde trabajé siempre había muchísima competencia. Para llegar a ser encargado, sino era por el dueño directo, no ibas a llegar nunca a ser encargado, siempre hay que tener contacto con el que está en la cabecera, eso lo comprendo muy bien. No tengo que hacerme amigo de nadie, es la orden y la orden nada más, eso es lo que también sentí siempre, por eso yo siempre me llevo muy bien con los jefes, con jefas, con gente educada, respetuosa, atenta, puntual, todo eso, porque sé que ellos son los que me van a designar el puesto una vez que entre o sino no, y también los jefes te hacen pagar el derecho de piso, en el sentido de que hay que trabajar más, más horario, hay que esforzarse más todo eso. Esos son derecho de piso que uno como inmigrante pasa y creo que lo sigue pasando (Entrevista grupo focal, realizada el 24 de julio de 2017).

Se generan “envidias”, “rivalidades de quién es mejor o no en el trabajo” y “chismes en torno a las decisiones el patrón”.

Pasa que todo el mundo quiere caerle bien al patrón, entonces, nos empezamos a pelear entre todos, hay algunos que están pendientes de lo que uno hace o deja de hacer, entonces, cuando ven la oportunidad van corriendo donde el patrón a contar todo. También uno ve rivalidades de quien es mejor o no en el trabajo, quien hace bien el trabajo y si eso se ve entonces empiezan las envidias. Un día tuve un problema con otra chica porque ella siempre está detrás del patrón y como que quería ser la de confianza, entonces le contaba todo a él, hasta cuanto tiempo pasa una en el baño (risas) (Entrevista grupo focal, realizado el 24 de julio de 2017).

En medio de estas vinculaciones problemáticas se establecen ciertas preferencias con algunos empleados, e incluso, movimientos de ascenso deslindados de cualquier mérito que son vividas por los actores como “injustas y abusivas”. Eduviges (50 años) vecina del barrio Costa Esperanza, se refirió a una experiencia laboral en una empresa, donde el patrón tenía preferencia con una de las chicas que solían contarle todo lo que hacían las demás trabajadoras. La situación era tan evidente y molesta que junto con un grupo de amigas se apartaron de esta mujer. Sin embargo, la situación se tornó más tensa cuando se percataron de que la chica no trabajaba las mismas horas que las demás e incluso no hacía ciertos oficios por ser la preferida del patrón. Para Eduviges estas preferencias dan pie a que se establezcan relaciones “injustas y abusivas” entre las trabajadoras, quienes se ven en la obligación de hacer el trabajo que la otra persona deja de hacer. En su caso, tuvo que redoblar su horario laboral para no perder el trabajo.

Este tipo de jerarquías se establecen de manera fáctica y no admiten negociación alguna. La estructura es tan vertical que no da cabida a la

denuncia interna porque el poder de decisión lo tiene el patrón, que es quien sale beneficiado de esta lógica de vinculaciones mientras que los actores, sumidos en esta estructura relacional, quedan subordinados y atados a situaciones donde deben soportar sobornos morales tales como tener que suponer que se les otorga el beneficio de mantener ese trabajo. En palabras de Eduviges, “es tan jodido tener que ver eso y aguantar esas injusticias, que como que toca agradecerle al patrón porque le paga a uno, una vez hasta me lo dijo, que yo debería estar agradecida de estar en este trabajo”.

En paralelo a estas prácticas de relación laboral, los hombres y mujeres paraguayos deben asumir también un alto grado de autoexigencia para no cometer errores y cumplir con lo que el patrón les pide, siempre manteniendo un perfil bajo y tratando de no terminar vinculados en esas situaciones.

Nunca se sabe que va a pasar, por eso prefiero estar tranquila haciendo mi trabajo y alejada de todo eso. Creo que la mejor carta de presentación que uno puede tener es hacer bien su trabajo y ya, yo no le doy bola a esas cosas, eso son cosas de ellos y ellos verán, desde que no se metan conmigo todo está bien, si yo necesito del trabajo lo mejor que puedo hacer es demostrar que uno hace bien su trabajo y que no necesita ganarse o caerle bien siempre al patrón, al final, el que labura en serio es el que queda (Entrevista grupo focal, realizada el 24 de julio de 2017).

El malestar y la indignación, hace que con el paso del tiempo se cuestionen estas situaciones conflictivas y sientan la necesidad de cambiarlas o tratar de encontrar otros ambientes de trabajo. Algunos actores adquieren conciencia de sus condiciones laborales, y las definen en términos de precariedad y derechos del trabajador; mientras que otros, deciden idear sus propios proyectos productivos, para no depender más de patrones.

A mí todos esos abusos que he vivido durante toda mi vida me han ayudado a saber cómo es todo eso de los derechos que tenemos como trabajadores. Yo antes no sabía muy bien cómo era eso, pero hablando con compañeras en el trabajo y con mi familia, uno se da cuenta de los abusos de los patrones, entonces como que no gusta, entonces hay que hacer algo y yo por eso decidí hacer la mía (F. Caballero, entrevista de campo, realizada el 10 de octubre de 2016).

Cansada de ver como maltrataban a una compañera y que después me quería hacer lo mismo, de gritarme y mandarme hacer otras cosas, me animé y me quejé con otro de los patrones, eso sí, con el respeto que se merecen, pero diciendo que no me parecía que se faltara al respeto a quienes veníamos a trabajar y ponemos todo de nuestra parte para que las cosas salgan bien en la fábrica, la verdad es que lo tomaron bien, pero uno siente que no les gusta, eso depende también de los patrones, hay algunos que saben escuchar y otros que ni les importa (Eugenia, D, entrevista de campo, realizada el 10 de octubre de 2016).

La verdad que no quiero más patrón, por eso decidí montar mi propio negocio, yo trabajé muchos años en varios oficios y es así, cuando lo quieren joder a uno lo joden así de simple, por eso preferí trabajar en mi casa con la madera y la carpintería, ahora produzco mi propia plata y trabajo cuando yo quiero (Gabriel, entrevista de campo, realizada el 31 de mayo de 2017)

Otros actores prefieren reforzar los vínculos con los patrones para obtener beneficios. Algunos deciden aguantar y seguir trabajando sin hacer ningún reclamo o denuncia. Dicha postura responde al temor y la angustia por

quedarse sin trabajo. En esta situación prima la necesidad de sostenibilidad económica propia y de las familias. Sin embargo, el malestar y la incomodidad es persistente entre los actores y tarde o temprano terminan por dejar el trabajo.

Por otra parte, también están los actores que deciden enfrentar al patrón. Es decir, quienes manifiestan sus inconformismos frente a estas escenas de abuso de autoridad. Ante esta situación, por lo general, el patrón los retira del puesto de trabajo y en algunos casos, según la forma como se aborde la situación, logran ser escuchados y consiguen entablar acuerdos.

En conclusión, si bien como se pudo ver, los actores reaccionan de distintas maneras frente a estas arbitrariedades laborales, en todos los casos suelen compartir conciencia y sentires sobre la incomodidad que les provocan estas realidades y la tensión que sienten frente al riesgo que corre su permanencia laboral; sobre la forma de valorar estas situaciones como injustas porque marcan desigualdades entre los/las trabajadoras; y sobre la necesidad de actuar, es decir, de hacer algo frente a estas relaciones conflictivas.

Finalmente, como producto de estas situaciones problemáticas, surge entre los actores tres tipos de decisión que determinan sus formas de actuar. La primera se refiere a que algunos deciden continuar hasta donde más puedan resistir y prefieren reforzar los lazos con los patronos para obtener beneficios. La segunda aparece cuando los actores deciden dejar esos lugares de trabajo e inician nuevas búsquedas y la tercera, cuando algunos actores deciden emprender sus propios negocios, lo cual supone un nuevo estadio laboral. Cada una de estas decisiones determinan las características del ciclo de experiencia laboral que comparten los actores.

2. Sueldos bajos e incumplimiento en los pagos

En el marco de la discrecionalidad que manejan los patronos otra de las situaciones que los actores describen como “indignante”, es la que se refiere al monto de los sueldos y la periodicidad del pago. Según los actores “le

pagan a uno según la cara”. Esta frase de uso común entre los hombres y mujeres paraguayos describe de forma concreta otra de las problemáticas que caracteriza sus trayectos laborales.

En el contexto del “trabajo en negro”, los reclamos de bajos sueldos son permanentes entre los actores. Los patrones suelen pagar lo que ellos quieren, sin importarles la situación de la persona y bajo la consigna de “si le sirve bien, si no, busque otro trabajo²⁷”:

hay otro tema complicado y es que los empleadores no tienen plata para pagar y si pagan, sólo pagan lo que ellos dicen, pagan sólo monedas, esta situación obliga a la gente a que trabaje por horas y por unos cuantos pesos, se trabaja en lo que se encuentra y a veces le toca uno aguantarse eso o sino ¿cómo come la familia? (Entrevista grupo focal, realizada el 24 de julio de 2017).

Para los actores, la discrecionalidad en el valor del sueldo se manifiesta a través de argumentos que se amparan, generalmente, en la situación económica del país. Justificativo de lo más frecuente para ofrecer poco sueldo e incluso una laxa periodicidad de los pagos, “es como de manual porque todos dicen lo mismo, que la situación en el país está difícil” (Entrevista grupo focal, realizada el 24 de julio de 2017).

Además del uso de estos argumentos para justificar bajos sueldos y pagos demorados, algunos patrones buscan la forma de ahorrar el pago de los sueldos a través de diversas formas como contratar jubilados para realizar

²⁷ Según los hombres y mujeres participantes, los patrones pagan según la cara de la persona, la confianza o a veces la recomendación que trae el empleado. También, los patrones suelen utilizar como excusa de los bajos sueldos la situación económica del país, pero lo que más genera indignación entre los actores participantes, es que el patrón le diga que: “si le sirve así bien si no pues que busque otro trabajo”. Cuentan además que este tipo de aseveraciones es muy frecuente escucharlas y que, en ciertas situaciones, la persona decide tomar el trabajo por necesidad (Entrevista grupo focal, realizado el 24 de julio de 2017).

ciertas tareas. Ernesto nos contó que tenía un patrón que una vez le pidió contratar a una persona jubilada para poder rebajar los costos de pago:

ahora está más complicado conseguir un laburo porque no hay plata, están cerrando los negocios, no tenes para pagar. En el caso mío, en los talleres me toca hacer changas, porque también la situación está difícil, no alcanza la plata para pagar. Yo tengo un patrón que tiene fábrica de, ¿cómo se llama eso? de clavos para huesos de titanio y me pidió conseguir un empleado, pero que sea jubilado. Eso me pareció gracioso, tiene veinte siete empleados, él me dice un jubilado, como que le paga un sueldito y no más, que bárbaro eh... (Entrevista grupo focal, realizada el 24 de julio de 2017).

Este tipo de situaciones se complejizan cuando al ahorro en los pagos se le suma la falta de cumplimiento en las fechas de pago pactadas, como el caso de algunos patrones que no respetan los acuerdos y “le pagan a uno cuando ellos quieren o cuando más les convenga”.

A mí me paso que en varios trabajos siempre me decían, que si lo banco para la otra semana, que me va a reconocer el tiempo, que la situación está difícil, que no le alcanza la plata, porque la venta esta mala, en fin, excusas y excusas siempre, pero bueno me tocaba porque necesitaba el laburo (Entrevista grupo focal, realizada el 24 de julio de 2017).

Yo estuve trabajando para una señora durante casi un año y nunca me pago en la fecha que era, a veces me pagaba un porcentaje el día que habíamos acordado para el pago y como a los 25 o 20 días después, me pagaba el resto y eso a una no le sirve, porque la plata la necesita toda para pagar

deudas, comprar las cosas de la casa (Entrevista grupo focal, realizada el 24 de julio de 2017).

La frustración es el malestar más común entre los actores frente a esta situación que también se convierte en la catalizadora para que desarrollen otras “changas”. Las changas abren posibilidades para sumar fuentes de ingreso que les permitan subsistir y llevar a cabo sus proyectos personales y familiares. Bajo estas condiciones salariales, el actor no le encuentra sentido al trabajo, porque siente que labura, pero no recibe un incentivo salarial, concreto y beneficioso. Todo lo anterior, crea en los actores enojo e impotencia, porque no hallan una salida viable a esta situación y se sienten atrapados en un ciclo laboral que se repite.

En conclusión, el tema salarial es un detonante para que los actores decidan no permanecer más en aquellos lugares de trabajo donde prevalecen mezquindades con los pagos. A su vez, es uno de los mayores motivantes para que los hombres y mujeres paraguayos opten por el desarrollo de “changas” simultáneas, una práctica bastante común e instalada dentro de sus rutinas como una forma de accionar cotidiano, que les permite incrementar sus ingresos.

3. Horarios extensos de trabajo

En las trayectorias laborales de los actores, la discrecionalidad de los patrones también se hace evidente en las exigencias de horarios extensos de trabajo. Esta situación se torna problemática para las vidas de los actores porque les afecta sus rutinas familiares, sus tiempos para el descanso y el desarrollo de otros trabajos. Sin embargo, algunos actores tienen la idea de que para sobrevivir en Argentina se tiene que trabajar bastante sin importar el horario o el número de horas de trabajo. A Ricardo, oriundo de Paraguarí y habitante del barrio de Barracas, un familiar le advirtió que a Argentina viene y se queda el que quiere trabajar sin importar las horas de trabajo:

En realidad yo me ofrecí porque a mí me gusto el sistema acá, él a mí no me ofreció ningún trabajo, yo me ofrecí, igual porque me gusta más el sistema de trabajo y el costo de vida acá en Argentina y como yo no me acostumbraba, entonces tuve que salir a buscar algo más y como te digo, yo me ofrecí, él solamente me contó cómo era el sistema de laburar acá, entonces cuando le comenté que quería venir, él no tuvo ningún problema, lo que él quería era alguien que trabaje, porque aquí se trabaja muchas horas, por eso no importa que seas familiar, el que quiera trabajar, si necesita, viene es laburar las horas que sea (Ricardo, entrevista de campo, realizada el 25 septiembre de 2017).

Si bien es una idea instalada en las percepciones de los actores, el problema se asienta como tal, cuando los excesos en las horas laborales suceden en un solo lugar de trabajo. Más aún cuando no se pagan esas horas extras o los patrones, deciden el monto de dinero que más les conviene a ellos y no a sus empleados. Martina (55 años) vecina del barrio Costa Esperanza, contó cómo le imponen trabajar horas extras, en las cuales el valor final es fijado por la empleadora:

Antes la patrona te mandaba a trabajar todos los días, ahora que disminuyó el trabajo, te manda a trabajar cuatro horas y no te quiere pagar, te dice que “yo te di cien pesos” y te quiere pagar setenta y cinco pesos, en el AFIP aparece en la computadora que los que trabajan por horas tienen que cobrar setenta y cinco pesos... ahora, ¿y con esa plata vas a comer? y si tenes dos o tres hijos, ¿qué? No, nunca te van a poner en blanco porque a ellos les perjudica el bolsillo, necesitan la persona que trabaje por muchas horas y poca plata si no, no servís (Entrevista grupo focal, realizada el 24 de julio de 2017).

A estas prácticas laborales se les suma la forma tercerizada de tomar de personal. En fábricas de ropas o zapatillas, se toma a trabajadores para que operen como satélites, trabajando por horas y sin ningún contrato de por medio. También en restaurantes donde el personal contratado debe trabajar horas extras y por el mismo salario. En estas situaciones, los actores pueden llegar a trabajar hasta dos jornadas continuas de 8 horas. Incluso, hay experiencias de trabajo de 24 horas de corrido, con intervalos de descanso de una hora.

Yo trabajo con mis máquinas en casa confeccionando zapatillas y cuando me piden mercadería a veces debo trabajar casi 24 horas, si descanso para comer algo, pero el trabajo no da espera y los dueños de las empresas acosan para que su mercadería este a tiempo. También me he dado cuenta que hay trabajos donde te hacen trabajar hasta 24 horas, así le paso al esposo de una amiga, que trabaja en un restaurante, a él le tocó quedarse en el trabajo por 24 horas seguidas, porque era el parrillero y no tenían un reemplazo. Pasa que el tema de los horarios es algo muy complicado porque yo estuve laburando en una casa y la señora me había contrato por seis horas, pero la muy viva me pagaba esas horas y siempre, siempre, me hacía quedar dos o tres horas más, me decía que le ayudara con una y otra cosa y así era siempre, al final termine laburando más de ochos horas por el mismo sueldo, además que sólo me pagaba 120 pesos por hora (Entrevista grupo focal, realizada el 24 de julio de 2017).

Otra situación problemática aparece cuando se solicita a los empleadores días para descansar o realizar actividades de esparcimiento. Esta situación es molesta para algunos patrones porque ven comprometido el tiempo de trabajo: “a veces pedir las vacaciones resulta molesto para el patrón y le

hacen sentir a uno, como si uno les estuviera pidiendo un favor” (Entrevista grupo focal, realizada el 24 de julio de 2017).

a mí me pasó cuando trabajé en una constructora y eso que estaba contratado como albañil, pero cuando pedía vacaciones y ni eso, algún permiso para hacer algún trámite o atender algo familiar, los patrones me ponían cara como de, este no es el momento para vacaciones, entonces era todo un tema y después me daban el permiso y todo, pero en la fecha que ellos querían y el tiempo que les convenía, era muy jodido. Por eso, la verdad que vacaciones muy pocas, ¿vacaciones? primero tenes que juntar la plata para irte de vacaciones o ¿cómo haces? Las vacaciones tenes que inventártela vos, además debes elegir si te vas de vacaciones o que te paguen por tu trabajo (J. Bautista, entrevista de campo, realizada el 25 de septiembre de 2017).

Este tipo de situaciones generan en los actores inconformismo, molestias e impotencias porque sus rutinas de vida se ven desestabilizadas ante las extensas jornadas laborales que se les demanda un sólo lugar de trabajo:

Yo estuve en un trabajo en el que no tenía el mismo horario todos los días y la verdad, sentía mucha molestia, me incomodaba, porque no tenía tiempo para hacer mis cosas, para descansar o trabajar en otro lado, se me desarmo mí vida, era muy desgastante, así estuve como cinco meses hasta que me cansé y me fui de ese trabajo, era en un taller de zapatos y yo trabajaba como costurera (Entrevista grupo focal, realizada el 24 de julio de 2017).

Una de las alternativas que tienen los actores para sobrellevar las consecuencias de excesos en las horas de trabajo es interrumpir su permanencia laboral en esos lugares y buscar nuevas opciones. Matías, oriundo de Encarnación y habitante del barrio 31, después de soportar abusos de horario y maltratos de su patrón en una fábrica de zapatos, decidió retirarse.

A veces trabajaba casi 24 horas y solo me daban media hora comer algo por ahí, un día laburé 36 horas también, porque el patrón me pidió que reemplazara a mi otro compañero que se había ido a laburar, ese día estaba loco porque además teníamos muchos encargos para hacer y solo estaba yo con tres compañeros más trabajando en el taller, después de eso, dije no más y no volví más a ese lugar y salí (Matías, entrevista de campo realizada 16 de agosto de 2017).

En síntesis, tener horarios laborales extensos o trabajar más horas de las pactadas afecta la cotidianidad de la vida familiar de los actores y la alternancia con la que acostumbran a combinar sus trabajos con otros oficios. Frente a la desestabilización de su rutina familiar y laboral, algunos actores deciden cortar con esos trabajos, otros se acomodan a las circunstancias, pero en este último caso, el malestar prevalece en ellos y los actores terminan por buscar nuevas opciones laborales que les permitan tener tiempo para sus familias, el descanso y sus otras “changuitas”.

4. Conclusión: adaptación y acción crítica en torno al trabajo

La permanencia laboral se convierte en un reto más para nuestros actores a lo largo de sus trayectorias laborales. Tanto en condiciones formales como de informalidad, surge todo un conjunto de situaciones problemas que tienen que enfrentar. Entre las comunes se encontraron la jerarquía patrón-empleado, las asimetrías en las formas de vinculación en los acuerdos laborales, los sueldos bajos, pagos demorados y horarios extensos de trabajo.

Todas estas situaciones problemáticas operan bajo gramáticas que coaccionan a los actores. Sin embargo, las críticas frente a estas situaciones prevalecen y los actores saben medir, calcular y determinar lo que es justo (o no) para ellos. En este sentido, estas valoraciones críticas y morales encuentran su legitimidad cuando la indignación se generaliza.

Durante estos momentos críticos, los actores deben asumir actitudes de prudencia y puesta a prueba de límites a las acciones laborales, lo cual, supone un ajuste a las realidades que experimentan y determina sus acciones futuras. Desde este grado de reflexividad, deciden continuar dentro de este tipo de prácticas jerárquicas de subordinación laboral o salen de dichas lógicas en busca de otras oportunidades de trabajo. Aquí nuevamente predominan las lógicas de auto control (Lemieux, 2017), como herramientas de cálculo y evaluación de las acciones de los actores, que les permiten identificar qué hacer (o no) y cómo adaptarse frente a estas situaciones problemáticas.

Las diferentes situaciones problemáticas que se hallaron en este ciclo de permanencia laboral son realidades sociales que emergen a través de la actividad crítica de los actores y sus capacidades de adaptación a estos contextos conflictivos. Los datos de campo sobre estos procesos nos permitieron identificar dos acciones concretas:

1. Acciones que responden a la coyuntura problemática laboral: algunos actores deciden no enfrentarlas directamente y asumen una posición neutral o de perfil bajo para adaptarse a las circunstancias, reduciendo de esta manera, el daño que les pueden infligir estas situaciones conflictivas. Esta posición les permite evitar mayores tensiones, evadir los problemas y conservar sus puestos de trabajo durante un periodo

más, en el que reevalúan sus situaciones laborales y se consuma la decisión de dejar los trabajos.

2. Acciones con proyección laboral: otros actores enfrentan los problemas de forma inmediata, asumiendo una posición crítica sin temor a las consecuencias. Esta actitud, desencadena un conflicto creciente que precipita el retiro de sus lugares de trabajo. En estas situaciones los actores adquieren mayor capacidad de acción y conciencia sobre sus realidades laborales presentes y futuras, que son las que continuarán orientando el rumbo de sus trayectorias laborales.

Los actores que se deciden por la primera opción lo hacen porque no tiene otras alternativas laborales inmediatas y prefieren mantenerse en el trabajo. Entonces se adaptan a las circunstancias, cumpliendo con los horarios de trabajo y las exigencias de productividad. Se trata de sobre llevar estas arbitrariedades de una forma más moderada, siempre tratando de reducir al máximo los efectos negativos. Cabe señalar que estas acciones responden a una coyuntura laboral inmediata, donde el malestar (que persiste) es regulado como parte de una estrategia de adaptación temporal hasta que se logren encontrar mejores condiciones de trabajo.

Con relación a la segunda forma de acción, los actores asumen una posición más crítica que cuestiona estas arbitrariedades laborales y las plantea ante los patrones; en algunos casos los planteamientos son bien recibidos y en otros no tanto. En esta segunda forma, y a diferencia de la primera, el malestar queda expuesto y pendiente de la reacción de los patrones. Por lo general, la situación se define con la salida de los actores de esos lugares de trabajo y de esta manera se da inicio al ciclo de experiencia laboral en el que emergen y se proyectan dos caminos:

Por un lado, el que conduce a retomar la búsqueda de otras opciones de trabajo con el objetivo de lograr la estabilidad laboral en alguna empresa o negocio, mediante una relación de dependencia que les permita solventar sus necesidades básicas y las de la familia. Esta búsqueda, a su vez, se lleva a cabo en paralelo al desarrollo de “changas”, a las que los actores recurren por

un tiempo indeterminado. En síntesis, “búsqueda” y “changas” se conjugan en este camino, que es el que recrea el ciclo de la experiencia laboral.

Por otra parte, el segundo camino viene dado por la ruptura definitiva de la dependencia laboral y se dirige hacia la consecución de una actividad laboral propia, construyendo procesos de autogestión, microemprendimientos o proyectos productivos que son encarados desde la perspectiva de sus experticias o de las diferentes posibilidades que se les presenten.

Ambos son los horizontes laborales que se proyectan ante los actores. Su elección depende, en primer lugar, de las capacidades materiales, económicas y las posibilidades concretas que surjan para los hombres y mujeres paraguayos; y, en segundo lugar, depende de la capacidad crítica de los actores frente a sus condiciones laborales inmediatas o futuras, que son, sin lugar a duda, la base de justificación que orienta sus trayectorias laborales.

CAPÍTULO SEXTO DISCONTINUIDAD LABORAL

Durante sus experiencias laborales, los actores han desarrollado capacidad crítica en torno a cómo se estructura la relación empleado - patrón, demanda y ofertas laborales. La verticalidad entre empleado - patrón, se ha manifestado en distintos actos de discrecionalidad y abusos de poder, de los que se derivan las prácticas asimétricas que han sido narradas. El principio de asimetría ha organizado una distribución despareja de beneficios laborales, por un lado, y sobrecarga laboral, horarios extensos y bajos sueldos, por el otro.

Agobiados por estas arbitrariedades laborales, los hombres y mujeres paraguayos se inclinan hacia dos caminos dentro del ciclo de experiencia laboral: el de la búsqueda de mejores opciones de empleo; y el de la ruptura definitiva con la dependencia laboral. Esta elección se lleva a cabo en medio de una gran inestabilidad que les genera temores, inseguridades e incertidumbres en torno a su presente y su futuro laboral. Allí reaparece, con mayor presencia, el núcleo de afectos más cercanos: la familia, la vivienda, los amigos, los vecinos del barrio y los paisanos. Todos ellos cumplen diferentes roles y generan efectos específicos durante los momentos de fatiga y molestia que experimentan producto de los maltratos laborales vividos, al tiempo que inciden directamente en el proceso de toma de decisiones.

En la experiencia de los actores, la forma discursiva en la que surgen estos dos horizontes es a través de la expresión: “trabajar en lo que sea, arreglarse por su cuenta”. Una frase particular, utilizada frecuentemente por los hombres y mujeres paraguayos. Si bien por separado, los contenidos de la expresión adquieren sentidos distintos, en conjunto caracterizan las trayectorias laborales de los actores protagonistas de estas historias de vida.

1. Trabajar en lo que sea

“planchando, lavando, limpiando casa ajena, yo hasta llegue a cargar tierra con la carretilla, hasta la noche trabajaba, siempre trabaje como un hombre, porque mi mamá me hizo acostumbrar a trabajar así, hasta que mi mamá se murió, pero sé hacer de todo y trabajo en lo que me pongan hacer” (Adalis M. entrevista de campo realizada el 3 de octubre de 2016).

Cuando los actores se encuentran molestos y exhaustos por las arbitrariedades laborales vividas y, en consecuencia, discontinúan sus trabajos, suelen replegarse hacia el núcleo familiar y de afectos más cercanos como primera respuesta ante las situaciones que los desestabiliza. De esta manera, la familia, la vivienda, los amigos, los vecinos del barrio y los paisanos empiezan a funcionar como un ensamblaje en el que los actores encuentran la estabilidad emocional y material que les permite “recargar las energías y las fuerzas necesarias para seguir adelante”.

Sin embargo, en este repliegue también se encuentran con una realidad que les genera angustia y temor frente al presente y futuro de sus familias, pues, se confrontan con las demandas de cuidado, protección y satisfacción de necesidades básicas, tales como, alimentación, educación, salud y vivienda de cada uno de sus miembros. Estas realidades se traducen en necesidades urgentes que impulsan a los actores a buscar prácticas laborales inmediatas en función de las cuales, tienden a optimizar el conjunto de vínculos barriales.

Juan Carlos, oriundo de Encarnación y habitante del barrio 31, durante sus periodos largos sin trabajo estable procuró siempre abrirse a todas las posibilidades laborales, sin importar lo que tuviera que hacer dentro de los límites de lo que él consideraba “trabajo honrado”. Juan Carlos, siempre evitó que sus hijos vivan las mismas dificultades económicas que sufrió de niño y por ello, resaltó la importancia que tuvo para él, el apoyo recibido de los amigos de infancia del barrio. Estos amigos fueron sus cómplices a la hora de buscar las opciones laborales que, en distintos momentos, le permitieron sortear los avatares de la vida.

Cuando murió su madre, Juan Carlos y sus hermanos sufrieron mucho y se vieron en la obligación de velar por su propio bienestar. Así comenzó a rebuscarse la vida trabajando en lo primero que le ofrecieran. A los 15 años se vino a Argentina, se encontró con su hermano mayor, que ya vivía en el país. En una conversación que sostuvieron en aquel momento, éste le preguntó por qué quería trabajar y Juan Carlos respondió que “para salir adelante, tratar de sacar adelante a nuestra familia y hermanos, tener un terrenito o nuestra casa propia en un par de años, para eso.”

En ese entonces su hermano que trabajaba como repositor en un supermercado le preguntó al dueño si era posible tomarlo como ayudante, el dueño del negocio aceptó, pero a regañadientes, le generaba desconfianza que se tratara de alguien tan joven. Pasó dos meses ahí y luego consiguió trabajo en una verdulería cerca de su vivienda, también gracias a su hermano mayor. En este trabajo permaneció tan sólo tres meses por la baja remuneración y por la extensa carga horaria.

En esta etapa inicial de experiencias laborales, es cuando se produjo la primera experiencia de discontinuidad laboral con más de dos meses sin trabajo. Durante este periodo contó con la ayuda económica y estaba en la casa de sus hermanos mayores. Vivió con uno de ellos, con quien se llevaba bien y no tuvo ningún problema. Así recordó ese momento: “yo estaba como desesperado, porque sin plata y depender de otro, viste...y yo calculo que dos meses o un poco más, capaz que estuve desempleado sin hacer nada de nada”.

Generalmente, es gracias al soporte familiar que los hombres y mujeres paraguayos logran iniciar desde edades muy tempranas sus experiencias laborales. Cuando las oportunidades laborales escasean o la inestabilidad laboral es muy recurrente, la familia cumple un doble rol. Por un lado, es un importante círculo de afectos que cuida y hay que cuidar. Por otro, es una gran fuente de motivaciones y oportunidades laborales para salir “adelante”. Es un sostén emocional, aunque también material que apunta al crecimiento personal, el progreso y el bienestar.

Es recurrente que los actores acudan al apoyo de la familia, porque de allí surgen las proyecciones para un futuro que, en el caso de Juan Carlos, se expresó en el anhelo de comprar un terreno para construir una vivienda, para él lo importante es tener “un lugar donde meter la cabeza con la esposa y los hijos”.

Juan Carlos tuvo tres lugares de residencia, cada uno con múltiples conflictos que pusieron a prueba su capacidad de protección del grupo familiar. El primer lugar donde vivió fue en la casa del hermano y el segundo en la casa de un tío, allí estuvo durante más de ocho años cerca de las avenidas Córdoba y Pueyrredón en la ciudad de Buenos Aires.

Luego pasó a vivir a Ezeiza, donde compraron el primer terreno para construir junto a su familia. Ahí logró asentarse por ocho meses, hasta que se inundó su vivienda. Cuenta que un día de invierno la inundación fue tan grande que le tocó alzar a su hija que se encontraba tirada en el piso bajo el agua. Esta experiencia colmó su paciencia y decidió vender ese terreno e irse de allí con su familia.

En ese momento no tuvo otra opción más que volver a la casa del tío, quien lo ayudó por un par de meses más. Durante ese periodo Juan Carlos trabajó en todo lo que le ofrecieron. Trabajó en un negocio de venta de hamburguesas y después en una pizzería. Estos trabajos eran muy demandantes en cuanto a horarios y productividad en general: “un día trabajé 24 horas sin parar, todo porque al patrón se le cantó”. Sin embargo, gracias a su constancia y una indemnización que le dieron en uno de estos trabajos, logró ahorrar dinero y comprar un terreno en el barrio 31 donde por fin pudo construir su propia vivienda.

Con trabajo, honestidad, liquidación, todo eso. Fui a trabajar de vuelta en la hamburguesería hasta que un día me despidieron, me dieron mi liquidación, en la hamburguesería. Pero al poco tiempo empecé a trabajar en una pizzería, o sea, que, después de mucha experiencia pasé para lograr por fin comprar un terreno para construir mi casa (Juan Carlos, entrevista realizada el 25 de septiembre de 2017).

Esta parte de la trayectoria laboral de Juan Carlos pone de relieve cómo opera el núcleo familiar en sus dos roles específicos. Procurar por el cuidado y el bienestar de la familia se convierte en un gran motor para “salir adelante” y hacer todo lo que esté al alcance, sin importar el exceso de horas de trabajo, los bajos sueldos, las tareas y hasta los abusos de autoridad de los patrones. Los actores están dispuestos a sobrellevar sus situaciones problemáticas buscándole “la vuelta a los problemas” que aparezcan.

Estas acciones de repliegue hacia el núcleo familiar, así como el empeño por sacar adelante a la familia, también fueron evidentes en la trayectoria laboral de Eufrosina G, oriunda de Villa Rica Paraguay y habitante del Barrio Loma Hermosa, quien desde muy pequeña está acostumbrada a trabajar en lo que sea para que su madre e hijos estén bien.

En su ciudad natal, ella vivía con su madre y dos hermanas en condiciones económicas precarias y con dificultades para conseguir trabajo. Pero este problema lo enfrentaban vendiendo legumbres en un mercado con su madre. Sin embargo, la necesidad de ayudarla para que ella y hermanas vivieran en mejores condiciones, la llevo a decidirse por migrar en 1995 hacia Argentina, aventurándose a “buscar vida” en un lugar desconocido. Mientras su hijo estaba con su madre en Paraguay, Eufrosina trabajaba cuidando niños en Argentina y les enviaba dinero de manera mensual. Después de un tiempo de mucho ahorro, logró reunir lo que necesitaba y los pudo traer a vivir con ella, a su hijo y a su madre.

Cuando llegue no estaba en este barrio, estaba en Lanús, ahí estaba mi hermana, yo vine directamente a trabajar con ella para quedarme a cuidar su hijo, ella estaba trabajando y no tenía con quien dejarlo. Como un año me quedé cuidando a mi sobrina y después a través de ella conseguí un trabajo y empecé a trabajar. Ella me pagaba mensualmente y después ella me consiguió otro trabajo, para que yo ganara un poquito más, porque ella no me podía tampoco pagar mucho; y ahí

me dice: “te conseguí un trabajo donde puedas ganar un poquito más”, porque yo ayudo a mi mamá y empecé a trabajar así, limpiando en una casa familiar (Eufrosina. G, entrevista de campo realizada el 10 de octubre de 2016).

Eufrosina trabajaba seis horas, de ocho de la mañana a dos de la tarde todos los días. En ese tiempo le pagaban 600 pesos por hacer toda la limpieza de la casa. En ese trabajo duro cuatro años, porque su hermana había comprado un terreno en el barrio Costa Esperanza. Después vino otra hermana con su hijo a quedarse en su casa, entonces, Eufrosina no tuvo más que mudarse con ellas para ayudarle a cuidar el hijo de su otra hermana. Fue así como ella llegó a Costa Esperanza y tiempos después, en el año 2000, con unos ahorros logró comprar un terreno para construir su casa y asentarse en un lugar fijo con su hijo que trajo de Paraguay y una niña que tuvo en Argentina.

Logró comprar su terreno gracias al trabajo de limpieza. Cuenta que la señora para la que trabajaba la quería mucho y que cuando ella se mudó al barrio Costa Esperanza junto con sus hermanas, le tuvo que mentir diciéndole que se regresaba al Paraguay, porque sintió pena por ella. Eufrosina dice que no tenía otra opción en ese momento porque su hermana tenía una hija que cuidar y no contaba con alguien de confianza para que le ayudara en esos menesteres. En estas labores estuvo cuatro años hasta que conoció a su actual pareja en Argentina con quien, después de tres años de arduo trabajo, finalmente compraron el terreno para construir su vivienda.

Para Eufrosina el bienestar de la familia fue su meta, siempre buscó la forma de conseguir la comida para su madre, sus hijos y hermanas, las oportunidades de estudio de sus hijos y el dinero para seguir construyendo en su terreno. Por eso en ningún momento dejó de trabajar y que no le importó nunca “sacrificarse”. Lo más importante fue tener su vivienda propia, es lo que da tranquilidad y donde según ella, “un día a la mañana te levantas y si tienes que tomar mate lo tomas, después te vas a trabajar hasta las dos o tres de la

tarde, después regresas a tu casa, arreglar tu casa, limpiar tu casa, eso para mí ha sido mi felicidad”.

Recién cuando Eufrosina logró tener su vivienda propia pudo pensar en otras oportunidades de trabajo. Un día, conversando con una amiga, se le presentó la oportunidad de trabajar como costurera. Su amiga conocía a un paisano que tenía un taller de costura y que estaba necesitando personal. De inmediato Eufrosina se interesó por la oportunidad y le pidió la dirección. Cuando se encontró frente al dueño del taller, éste le comentó que sólo estaba necesitando ayudante y que si le interesaba la esperaba al otro día.

Eufrosina empezó a trabajar en el mundo de la costura y poco a poco fue dejando el trabajo de cuidado de niños y de limpieza en casas particulares. Trabajaba de siete de la mañana a doce del mediodía, hora durante la cual le permitían almorzar, pero que ella en lugar de hacerlo, utilizaba ese tiempo para aprender a operar la máquina de coser: “cuando uno quiere aprender, si le gusta, aprende rápido y así en un mes estuve sentada en una máquina de coser”.

Esta predisposición de Eufrosina por aprender fue reconocida por el dueño del taller, quien le dijo que en un par de días se iba ir una señora que llevaba trabajando seis años y que entonces quedaba ese puesto de maquinista libre. A los tres días Eufrosina estaba sentada en una máquina de coser cumpliendo su sueño de costurera. Ahora “hace siete años que trabajo en el mismo trabajo, en la misma empresa con el mismo señor, pero en otro lugar”.

Esta nueva oportunidad laboral que logró conquistar con esfuerzo demuestra lo que está dispuesta hacer para lograr el cuidado y bienestar de su familia. Nuevamente, la familia y la vivienda son el motor que impulsa, motiva y da las fuerzas suficientes para enfrentar situaciones adversas con relación a lo económico y lo material.

Asimismo, muchas veces las changas les han permitido cumplir metas y objetivos familiares como el tan anhelado “terreno para construir”. En los caos de Juan Carlos y Eufrosina, fueron las changas las que permitieron sobrevivir e incluso comprar su terreno. Una vez resuelta la vivienda, sus trayectorias dieron un giro hacia otras condiciones laborales, económicas y de bienestar

familiar. La casa les brindó mayor tranquilidad emocional, estabilidad y una oportunidad para seguir adelante en la búsqueda de sus anhelos y proyectos familiares.

Estos logros, sin embargo, no se traducen en un bienestar familiar completo, ni tampoco una estabilidad sostenida en el tiempo. Tanto Juan Carlos como Eufrosina continuaron en la informalidad laboral, trabajando en changuitas y en constante movilidad. Lo que experimentan más bien es una suerte de estabilidad relativa. Juan Carlos actualmente trabaja como gestor de trámites ante la Dirección Nacional de Migraciones, pero este trabajo es ocasional, según él, por la dificultad que implica conseguir “clientes”. Por esta razón, suele alternarlo con otros trabajos para conseguir más ingresos como el de albañil.

Según Eufrosina, ella “no está tan bien”, porque en el trabajo de costurera, le pagan poco y lo único que valora de allí es su tranquilidad. Le pagan quincenalmente y sólo percibe entre 3.000 y 3.500 quinientos pesos, sin embargo, le gusta su trabajo y es consciente que si consiguiera nuevamente empleo de limpieza por horas quizás ganaría un poco más, pero ella prefiere quedarse en ese trabajo donde si necesita hacer algún trámite urgente, puede hacerlo porque el señor se lo permite.

Si yo tengo que ir hacer un trámite puedo ir tranquilamente y me presento a la tarde, yo tengo acá mucha familia, mi cuñada, mi hermana que están trabajando así por horas y eso. Ellas tienen chicos y para llevar a su hijo no pueden porque no consiguen permiso, por esa razón, me quedo aquí en este trabajo de costurera y ya, yo puedo hacerlo. Además, porque tengo problemas de salud, porque estoy operada, a veces tengo que ir al médico, hacer estudios y todo eso, entonces puedo ir a hacerme los chequeos, entonces no te digo que estoy ganando bien, pero estoy ganando algo y tengo tiempo para hacer otras cosas más y de mi familia

(Eufrosina. G, entrevista de campo realizada el 10 de octubre de 2016).

Si bien Juan Carlos y Eufrosina con sus trabajos lograron comprar terrenos para construir sus viviendas, aún continúan sobreviviendo bajo condiciones laborales inciertas, precarias e informales, Eufrosina ganando poco dinero, pero ponderando su disponibilidad de tiempo, Juan Carlos alternando sus labores de gestoría y albañilería.

Esta situación se corrobora en otras historias como la de Fulgencia C, oriunda del Alto Paraná (Itapúa), quien emigró a la Argentina en el año 2002 y actualmente vive en el Barrio Costa Esperanza. Esta mujer de 63 años, después de muchos años de esfuerzos y sacrificios logró comprarse una máquina de coser, herramienta con la que trabaja desde las siete de la mañana hasta las once o doce de la media noche, atendiendo pedidos de costura y diseño de sábanas que a veces los amigos, vecinos y paisanos le demandan.

Para Fulgencia no es fácil desarrollar el oficio porque se le complica conseguir el material de costura. Gracias a una amiga que trabaja en una fábrica de telas puede proveerse de retazos, con los cuales hace almohadas o arreglos. Le es difícil conseguir clientes porque “la gente quiere que le hagan todo gratis”. Para ella su familia y sus amigas son su mayor motivación y ayuda, son ellos quienes le impulsan a seguir con su trabajo a pesar de las dificultades. Con el ánimo de seguir adelante, desea incorporar la costura de zapatos como otra opción para tener más ingresos, pero esa idea todavía no la ha podido llevar a cabo, porque no tiene clientes.

Yo tenía idea de coser zapatos, pero necesitas que vos retires de una fábrica y eso es lo que no sé con quién lo puedo hacer, me encantaría también coser así, dos o tres pares, empezar así, porque sé que se gana mucho más (Fulgencia Caballero, entrevista de campo realizada en 10 de octubre de 2016).

Fulgencia contó que si bien le gusta lo que hace y tiene cierta estabilidad en el trabajo, hay momentos en que se encuentra en condiciones económicas muy difíciles que le han impulsado a buscar otras opciones laborales. Recordó que un día unas amigas del barrio le contaron de un trabajo para cuidar a una señora mayor en capital y decidió ir a preguntar por él, con el ánimo de concretar un ingreso adicional. Sin embargo, cuando se encontró frente a la casa de la señora pensó en lo lejos que quedaba ese lugar del suyo y decidió no incursionar allí.

En la capital no puedo manejar sola, tiene que ser cerca de mi casa para trabajar, además, para mí es difícil porque uno tiene que ser presentable y yo no, porque soy grande y de la chacra. En la capital tiene uno que vestir bien, en Paraguay ese era mi trabajo, la chacra y cuidar niños mientras las mamás se iban a trabajar, acá hay más posibilidades porque hay muchas más gente, además, un día yo tenía que cuidar a una viejita en Congreso y me pedían tener experiencia de algún patrón, patrona, que traía uno de otro lado y no tengo, entonces la hija no me quería dejar, me quede 3 meses no más en ese lugar, mis experiencias en cuidar viejitos no fue la mejor, por eso decidí trabajar en la costura.

Para Fulgencia, los trabajos con otras personas son muy difíciles. Por eso su decisión fue centrarse en la costura. Su primera máquina se la regaló un sobrino, esa máquina era de la esposa y como le compró una máquina nueva, decidió regalarle esa a ella. Hoy en día Fulgencia tiene tres máquinas pequeñas con las que cose todo tipo de ropas, incluso produce cortinas con retazos de tela que las amigas le traen de una fábrica.

Este trabajo le ha permitido sacar adelante a sus hijos. Si bien es un trabajo donde “a veces tenes que hacer y otras veces no tenes nada para hacer”, a ella le ha dado lo necesario para criar a sus hijos. Cuando ha tenido trabajo,

no le ha importado quedarse hasta muy tarde en la noche: “me levanto a las 7 tomo mate y después empiezo a coser hasta las 10:30, después tengo que levantarme a cocinar y después empiezo a coser más tarde hasta que termine mi trabajo, si alguien me pidió sabanas, a veces trabajo hasta las 11 o 12 de la noche con mi máquina”.

Fulgencia se siente muy orgullosa de haber sacado a sus dos hijos adelante. Uno de ellos se va a casar y aun así le ayuda con sus cosas: “él me trae clientela, me ayuda a comprar telas, siempre está pendiente de mí, me dijo una noche que me iba a ayudar a comprar otra máquina grande para que cambie la que me regaló mi sobrino”. Sin embargo, considera que cada día es una lucha constante, porque laboralmente no tiene estabilidad. Ha logrado sobrevivir gracias a sus máquinas de coser y al apoyo que ha recibido de sus hijos y familiares cercanos.

Todos los días es una lucha, a veces tenes que hacer y otras veces no tenes nada para hacer, yo le pongo ganas y me esfuerzo, también a mí me ayuda la familia, como mi sobrino que me regaló la máquina y me ayudan mis hijos ahora que ya están grandes. Todos mis sacrificios han sido por mis hijos, siempre busqué como sacarlos adelante haciendo changas, para mí ellos son todo (Fulgencia, entrevista de campo realizada el 10 de octubre de 2016).

Esta historia encuentra eco con la vida laboral de Miguel (47 años) proveniente de Asunción, quien en 1986 decidió emigrar para Argentina. Para Miguel, en Argentina el que quiere trabajar consigue, porque según él, “en este país hay un montón”, en Argentina “trabajo nunca falta”.

A mí me han ofrecido miles de cosas para trabajar, así que si yo me quedo sin trabajo hoy, yo tengo diez mil partes para trabajar, todo depende de la conducta de cada uno y las ganas de trabajar, porque trabajo sobra acá, Me han ofrecido

para tener una panadería, para poner una pizzería, muchas cosas, comercio, una ropería también, para manejar un camión, para una fábrica para llevar mercadería, muchas cosas me ofrecieron (Miguel Á. Dávalos, entrevista de campo realizada el 10 de Octubre 2016).

Miguel llegó a la Argentina con sus padres cuando aún era un niño de diez años y dice tener más amigos argentinos que paraguayos, pero aun así durante la entrevista expreso: “amo mi país, hablo guaraní pero jamás cambié mi forma de ser, por más que me crie acá sigo siendo la misma persona que cuando estuve en Paraguay y no he perdido mi idioma original: el guaraní”.

Para Miguel la familia, sus amigos argentinos y paisanos paraguayos que viven en el barrio, han sido un gran soporte para cumplir sus metas y proyectos. Recordó que antes de tener su negocio de metalurgia trabajó en diferentes oficios como albañilería, carpintería, también fue conductor de camión de transporte de materiales para construcción e incluso trabajó en zapatería. Este último oficio se lo debe a su padre, quien toda su vida trabajo en el rubro y le heredó sus conocimientos, pero que por motivos económicos decidió inclinarse por la metalurgia. Cuenta que, en la mayoría de los trabajos, se vio en la necesidad de ir aprendiendo.

Nadie le regaló nada y que todo lo logró con “sacrificio y esfuerzo”. Y reconoce que ha sido el interés por el bienestar de su familia lo que le ha impulsado a salir adelante. Según él, si no hubiera sido por las ganas que le puso al trabajo de albañil, en el que su primo Gustavo lo recomendó, no hubiera podido con ese trabajo.

Hoy en día, Miguel se desempeña en el ámbito de la metalurgia, pero, de vez en cuando, como él dice: “hago una que otra changuita de albañilería cuando me lo piden”. Para Miguel la clave para salir adelante “ha sido la viveza y como he enfrentado todas las changas que he realizado, también hay que ser vivo para vivir en un país ajeno, hay que ser vivo e inteligente, está en eso, está en las cualidades de cada uno”.

Todas las diferentes historias de vida dan cuenta de recorridos laborales extensos, donde siempre ha estado presente el esfuerzo, el sacrificio, las ganas, el empuje, la viveza, el deseo de salir adelante, la búsqueda de bienestar y progreso de la familia, de la vivienda, el rebusque, el trabajo en changas y la constante movilidad laboral. Estos son los aspectos que permiten caracterizar la experiencia laboral de los actores.

Estas historias muestran cómo durante sus recorridos los hombres y mujeres paraguayos van rebuscando, abriendo y creando oportunidades laborales. La discontinuidad laboral es dinámica porque son los mismos actores quienes rotan de un oficio a otro, aun, en situaciones de trabajo estable como sucede en los casos de Juan Carlos, Eufrosina y Miguel.

En esta línea también se ubica la historia de Claudia (43 años) que nació en Villa Rica y llegó a la Argentina hace 10 años. Cuando vivía en Paraguay Claudia trabajaba en una casa de familia donde le pagaban muy poco. Por esta razón, alternaba ese trabajo con la venta de frutas y verduras en un mercado, donde junto a su madre tenían un puesto que abría de lunes a domingo, su turno era los fines de semana.

Para Claudia estos trabajos le generaban muy poco dinero y por lo general, tenían que afrontar momentos de mucha dificultad económica, porque lo que ganaban sólo les permitía para “comer y a penas para vestir”. Cansada de estos avatares, decidió viajar a la Argentina. El primero que viajó fue su esposo, quien logró ubicarse como chofer en una fábrica. Después de siete meses, lo hizo ella junto a su madre e hijos y así, poco a poco se vino toda la familia.

Una vez instalada en Argentina su meta era conseguir algún trabajo. Al comienzo le fue muy difícil, porque en ese tiempo escaseaba, además, no tenía documento y los empleadores le pedían referencias laborales. En esta situación estuvo aproximadamente cuatro meses, hasta que por fin logró un trabajo en casa de familia. Esta oportunidad se le presentó gracias a que la hermana le contó y le sirvió de referencia laboral.

Según Claudia: “ganaba poquito, pero qué iba hacer si uno no consigue nada, entonces me quedaba con ese trabajito”.

Sigue:

yo trabajé por hora en distintas casas, hacía limpieza, plancha, lavado, cocinar, hacía de todo, eso era lo que más hacía en casa de familia. Yo hice así porque no me alcanzaba con la plata que me llegaba para los gastos, por eso trabajé así, en dos o tres casas, es lo que hay... (Claudia. G, entrevista de campo realizada el 29 de mayo de 2017).

Durante los últimos diez años, Claudia ha alternado entre diferentes casas el oficio de limpieza. Gracias a estas experiencias laborales ha logrado sostener a su familia e incluso, junto a su esposo, han logrado ahorrar dinero para comprarse su casa. Este proyecto familiar aún está en proceso. A finales de 2013, después de varios años de trabajo informal, logró conseguir un empleo en limpieza contratada con un sueldo fijo y beneficios laborales:

ahora me pagan un poquito mejor por lo menos me pusieron en blanco, tengo mi aguinaldo y me viene bárbaro ese trabajo que tengo ahora (...). Lo conseguí a través de mi amiga, acá no me pidieron nada, lo único que me pedía era documento, ya tengo DNI permanente. Hace 4 años trabajo en esa casa de familia (Claudia. G, entrevista de campo realizada el 29 de mayo de 2017).

Para Claudia esta ha sido una gran oportunidad laboral que le ha permitido tener cierta estabilidad y un ingreso fijo cada mes. Sin embargo, sus ideales no se estancan aquí, pues continúa en la búsqueda de otras y mejores condiciones laborales:

aunque me encuentro tranquila, quiero buscar algo mucho mejor, por ejemplo, a mí me gustaría trabajar en un negocio de ropa, sé que se gana muy bien, este año me voy a poner

esa meta, voy a poner un negocio en alguna feria o galería cerca al barrio y es que no puedo quedarme en un solo lugar...

En resumen, para los actores, la familia, la vivienda, los amigos, vecinos y paisanos, son un contenedor de las angustias y temores que les genera la discontinuidad laboral y a su vez, son los escenarios donde se encuentran frente a las necesidades más urgentes de la vida cotidiana. En medio de esta amalgama de circunstancias buscan sobrevivir a las urgencias e inestabilidades y para ello, este núcleo afectivo opera como un ensamblado, como una malla que les brinda el soporte y el sostenimiento que necesitan en su vida laboral.

En esta situación se da una constante búsqueda de oportunidades laborales, donde no es demasiado importante lo que haya que hacer, porque el único objetivo es trabajar para la subsistencia propia y de la familia. Para lograr este propósito los actores se abocan a realizar todo tipo de oficios o trabajos que, si bien sólo les permite tener dinero de bolsillo para subsistir el día a día, se convierte en una alternativa para mantenerse activos en medio de la discontinuidad laboral. Así, la consigna “trabajar en lo que sea”, es una frase de uso frecuente que brinda un sentido propositivo para salir adelante.

Finalmente, vemos que en momentos de discontinuidad laboral el ciclo de experiencia es dinámico y fluctuante porque los actores si bien no logran estabilidad laboral se movilizan realizando diferentes “changas” para solventar las necesidades familiares inmediatas.

La consigna “trabajar en lo que sea” toma forma en las rutinas laborales de los actores e incluso, en situaciones donde cuentan con un trabajo permanente. En este sentido, la práctica del rebusque (la changa) se institucionaliza como acción para sobrellevar situaciones de inestabilidad laboral como una suerte de estrategia de adaptación y sobrevivencia. Gracias a sus desarrollos críticos frente a las arbitrariedades laborales, los actores logran ajustarse con destreza a las circunstancias de la discontinuidad laboral.

2. Arreglarse por su cuenta

“al principio pensé mucho, no tenía la fuerza de tirarme en un negocio así, tenía miedo de que yo no podía bancar el precio de mi local que estoy pagando mensualmente, me vino muchas cosas en mi cabeza, por ahí agarro en ese mes poco cliente, agarro poca plata y no puedo cubrir el alquiler, lo pensé mucho y bueno así hablando con la gente positiva, que ayudó a empujar a hacer ese proyecto, pude” (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017).

En los momentos de discontinuidad laboral que experimentan los hombres y mujeres paraguayos, la familia, la vivienda, los amigos y paisanos, constituyen los escenarios cotidianos donde encuentran contención y acceden a todo un reservorio de oportunidades laborales. Allí aparecen posibilidades para llevar a cabo negocios particulares, familiares o pequeños emprendimientos entre amigos, conocidos y paisanos. La consigna: “arreglarse por su cuenta...” y no depender más de patronos, se proyecta como una frase frecuente que significa, precisamente, la apuesta hacia esa independencia laboral que tanto anhelan.

Por este camino encontramos historias donde el actor comienza su vida laboral trabajando en diferentes “changas” (de las cuales obtiene experiencia acumulada y consigue sortear situaciones de dificultad económica) y luego con el paso del tiempo (y la puesta en marcha de acciones críticas frente a su realidad de precariedad económica e inestabilidad laboral), logra construir otras opciones laborales en las cuales se arriesga a montar su propio microemprendimiento. Así se inicia, entonces, un extenso proceso de autogestión que será transitado bajo la consigna de “darlo todo o nada”. En

este periodo el actor se avoca principalmente a construir las bases que le permitirán hacerse de cierto grado de estabilidad e independencia económica para él y su núcleo afectivo.

Ramón, nuestro joven gestor que decidió venir a la Argentina en busca de oportunidades de trabajo, inició sus actividades laborales realizando diferentes changuitas como ayudante de construcción, repartidor de comida en bicicleta y ayudante para realizar trámites de radicación ante la Dirección Nacional de Migraciones en el sector de Retiro de la CABA. Su trabajo en construcción no era bueno, el sueldo era muy bajo y las exigencias horarias muy desbordantes, tan desbordantes que hubo momentos en los cuales tuvo que dormir en la obra porque el patrón le pedía hacer guardias de las herramientas de trabajo.

Ante estas exigencias Ramón tuvo que dejar ese trabajo y acudió al núcleo familiar para iniciar nuevas búsquedas que le ayudaran a mantenerse a él y su familia, una familia conformada por sus padres que vivían en Paraguay y un hermano que se estaba hospedando en la casa de un amigo en Lomas de Zamora. Ramón estuvo aproximadamente seis meses sin realizar ninguna actividad remunerada y junto a su hermano empezaron a buscar la manera para salir de esa difícil situación económica. Un mes después, el hermano encontró trabajo como mozo, pero ese sueldo ni siquiera era suficiente para pagar la pieza que compartían en el Barrio 31. En aquel entonces, lo que solían hacer para rebuscársela era llevar o traer mercadería a las vecinas del barrio que, a cambio, les daban algunas monedas.

Al mes de comenzar a trabajar en el restaurante, el hermano de Ramón le contó a uno de los dueños sobre la difícil situación que estaban atravesando con su hermano. "Don Otto", el dueño, decidió citar a Ramón dos días después, con el ánimo de darle una mano. Y a la semana de ese encuentro, Ramón entró a trabajar como repartidor de comida por Retiro.

Yo ya no sabía qué hacer estaba muy desesperado, entonces una noche mi hermano me dice que había hablado con el dueño y que me quería conocer para ver cómo me podía

ayudar. Me puse alegre porque después de tanto que pasamos, poder trabajar en algo me iba a ayudar a salir adelante viste... (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017).

Trabajó como repartidor de comidas durante 8 meses. Primero repartía a pie y después usando una bicicleta que le había prestado una paisana del barrio 31. Se fue del restaurant porque el dueño lo trataba de una manera muy “abusiva” y le exigía hacer otros trabajos que luego no se los reconocía económicamente:

el tipo me hacía no solamente llevar comida a la gente sino también, a veces, ayudar a lavar platos y todo por el mismo sueldo. Ya cansado de eso, una vez le pregunté por qué no me pagaba algo adicional por el lavado platos, porque esa era otro laburo, se ve que la pregunta no le gusto porque a la semana me dijo que no volviera, así no más (risas).

A Ramón siempre le llamó la atención lo que hacía “el peruano”, como solían llamar a Eugenio, un vecino del Barrio 31 de aproximadamente 50 años que trabajaba haciendo gestiones de radicación para extranjeros. Por ello, luego de renunciar, decidió ir a hablar para que le permitiera trabajar en la gestoría con él. Por su parte, a Eugenio no le cerraba la idea porque siempre había trabajado sólo y no veía la necesidad de un ayudante. Ramón le insistió y le dijo que él conocía del oficio y que quería colaborarle para seguir aprendiendo. Finalmente, Eugenio aceptó darle una mano y lo tomó por unos días para ver cómo se desempeñaba, dependiendo de su habilidad, le confirmaría de su continuidad o no.

Si bien, hasta ese entonces, esta actividad laboral era totalmente desconocida para Ramón, una vez que comenzó a practicarla terminó por resultarle fácil de aprender y realizar. Durante esos quince días de prueba le hizo hacer una gran variedad de trámites, desde ir a Registro Nacional de Reincidencia a gestionar el Antecedente Penal Argentino para una mujer

peruana hasta solicitar el certificado de domicilio en la Estación de Policía del barrio donde vivía la mujer.

De esta forma, Ramón entró al mundo de la gestoría de extranjeros en la Argentina y esta actividad laboral le mostró un camino prometedor para seguir adelante y desarrollar sus proyectos personales. En este trabajo permaneció año y medio, durante el cual le pasó “de todo”. Lo más difícil fue tratar con funcionarios de migraciones, porque no permitían entrar a cualquier gestor. Asimismo, los clientes siempre presionaban para que sus trámites se realizaran lo más rápido posible.

Lo que no sabe la gente es que no es tan fácil, porque migraciones tiene unos plazos para resolver los trámites, entonces, uno no puede presionar todo el tiempo al funcionario. A mí me molestaba mucho tener la gente encima presionando, pero bueno, después uno ya sabe cómo manejarlos, yo para dejarlos tranquilos les decía que su trámite estaba bien y que estaba en supervisión y que había muchas solicitudes, entonces, había que esperar a que migraciones resolviera uno por uno (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017).

Después que Ramón fue ganando experiencia, no le gustó trabajar más con Eugenio porque no estaba de acuerdo con el modo en el que se dividían los ingresos y decidió montar su propia oficina:

yo cuando estaba trabajando para esa oficina promocionaba en la calle y haciendo los turnos para migraciones y el antecedente argentino; y bueno, yo desde ahí empezaba a trabajar con clientes que me llamaban a mí (...). Después me encontré con familiares que se vinieron para Argentina y querían hacer la radicación, entonces yo les ayudaba y así fui sumando más y más clientes viste y un día dije “no quiero

tener más patrón, no depender más de nadie y depender más de uno” y quería un lugar estable, un lugar fijo para trabajar bien viste, donde me puedan ubicar bien, me puedan encontrar para trabajar; entonces le puse el nombre por eso, le puse el nombre de Gestoría Guaraní, yo soy paraguayo, nosotros venimos de la raza Guaraní (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017).

Cuando Ramón decidió independizarse y montar su propia oficina de gestoría tenía dudas, temores e inseguridades que al comienzo no le permitieron avanzar, sin embargo, gracias a que algunos amigos y paisanos que vivían en el Barrio 31 lo animaron, logró superar esos temores y alquiló un local justo al frente donde él vivía. Hoy en día, en ese lugar está la oficina para trámites de regulación migratoria “Gestoría Guaraní”.

Hay una señora que vende comida y siempre alquila locales caros, entonces ella sabe más o menos cómo es la movida de alquilar lugares para trabajar, viste, y me decía “vos no tenes que tener miedo en meterte en negocio, no tenes que pensar que no vas a poder cubrir la mensualidad de tu local, decir que pocos clientes vas a tener, vos tenes que ser positivo, tenes que tirarte en el negocio”. Así vine pensando y un día me decidí, me vine caminando por acá y vi ese local que estaba desocupado, fui preguntando y di con el dueño y conversamos y llegamos a un acuerdo que me llevo alquilarle y ahí empecé a instalar mi computadora, mi impresora ahí, fui a pedir mi internet, así me vine organizando, viste, que fui agarrando clientes de a poquito y se va haciendo en cadena los clientes (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017).

Con el tiempo Ramón fue acondicionando su oficina y armando una red de clientes que “de a poquito” iban demandando sus servicios. A su vez, para aumentar el número de clientes hizo publicidad a través de recomendaciones que movilizaba entre amigos, vecinos y paisanos y, luego, comenzó a difundir su negocio por las redes sociales.

Ramón cuenta que sus herramientas principales son la computadora, la impresora, el internet, el WhatsApp, el Facebook y su celular:

el funcionamiento viene siendo como una cadena, la gente me va recomendando, le ayudo a uno hacer su radicación y después esa persona le dicen a otro cliente, le recomiendan y así me va llegando la gente, también a veces tiro propaganda por el Facebook y ahí también me conecto con personas que también quieren tramitar su documento, viste, por ahí también nos contactamos o nos vemos acá a veces.

En cuanto a sus horarios de trabajo, se siente muy cómodo porque ya no depende de nadie y se puede manejar a su antojo, sin embargo, dice que intenta mantener una rutina de trabajo porque “hay que estar para que la cosa funcione”.

Tengo un horario fijo. Más o menos, abro a las siete y media y estoy hasta las siete de la tarde más o menos, todos los días, hasta los sábados. El domingo, por lo general no, los domingos ya descanso viste. Ahora muchas veces me llaman no más, me dicen “me dio tu número fulano de tal, necesito que me haga este trabajo porque no puedo, no tengo tiempo, no sé cómo tengo que hacer con estos papeles, no quiero andar mas así viste, he perdido mucho tiempo de mi trabajo, si usted me puede ayudar” me dicen, y así llegamos al acuerdo y empiezo ayudarle a su trámite (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017).

Además de mantener los costos del local y una red de clientes, Ramón considera que es necesario lograr que su oficina sea cada día más conocida en el Barrio 31 y que también es necesario trabajar en la credibilidad de su negocio para captar más y más clientela. En función de este objetivo fue que formalizó su oficina. Se acercó a la Dirección Nacional de Migraciones para inscribirse en el Registro Único de Requirentes de donde obtuvo el carné que ahora lo acredita como persona natural interesada en realizar funciones de asesoría a las poblaciones inmigrantes para los distintos trámites de regularización migratoria y permanencia en el territorio argentino²⁸.

²⁸La Inscripción de personas jurídicas en el Registro Nacional Único de Requirentes que pretenda el ingreso o la permanencia de un inmigrante, se realiza en el marco del artículo 23 de la Ley de migraciones 25.871. En este apartado se especifica las modalidades de ingreso y permanencia de un extranjero. Entre las más destacadas están: a) "trabajador migrante: quien ingrese al país para dedicarse al ejercicio de alguna actividad lícita, remunerada, con autorización para permanecer en el país por un máximo de tres (3) años, prorrogables, con entradas y salidas múltiples, con permiso para trabajar bajo relación de dependencia; e) Científicos y personal especializado: quienes se dediquen a actividades científicas, de investigación, técnicas, o de asesoría, contratados por entidades públicas o privadas para efectuar trabajos de su especialidad. De igual forma, directivos, técnicos y personal administrativo de entidades públicas o privadas extranjeras de carácter comercial o industrial, trasladados desde el exterior para cubrir cargos específicos en sus empresas y que devengue honorarios o salarios en la República Argentina. Podrá concederse un término de residencia de hasta tres (3) años, prorrogables, con entradas y salidas múltiples; f) Deportistas y artistas: contratados debido a su especialidad por personas físicas o jurídicas que desarrollan actividades en el país. Podrá concederse un término de residencia de hasta tres (3) años, prorrogables, con entradas y salidas múltiples; i) Académicos: para quienes ingresen al país en virtud de acuerdos académicos celebrados entre instituciones de educación superior en áreas especializadas, bajo la responsabilidad del centro superior contratante. Su vigencia será por el término de hasta un (1) año, prorrogable por idéntico período cada uno, con autorización de entradas y salidas múltiples; j) Estudiantes: quienes ingresen al país para cursar estudios secundarios, terciarios, universitarios o especializados reconocidos, como alumnos regulares en establecimientos educativos públicos o privados reconocidos oficialmente, con autorización para permanecer en el país por dos (2) años, prorrogables, con entradas y salidas múltiples. El interesado deberá demostrar la inscripción en la institución educativa en la que cursará sus estudios y, para las sucesivas renovaciones, certificación de su condición de estudiante regular. Tomado de: http://www.migraciones.gov.ar/pdf_varios/campana_grafica/pdf/Libro_Ley_25.871.pdf.

La inscripción se hará de oficio, dejando constancia del nombre y número de CUIL o CUIT del requirente. Debe presentar también nota solicitando la inscripción en el Registro denunciando el domicilio real y constituyendo el domicilio especial. A su vez, se presenta Estatuto, Contrato Social, legalmente inscripto y acreditar la última designación de autoridades. Acreditar designación del solicitante como delegado de la organización (poder). En el caso de *Gestoría Guaraní* se refiere al poder que los "clientes" le otorgan a nuestro actor para que este sirva de apoderado oficial. Este documento debe presentar el apoderado cuando representa a un

Con el tiempo Ramón ha logrado afianzar su oficina de gestoría. Además de consolidar este vínculo formal con la Dirección Nacional de Migraciones²⁹, también fortaleció lazos con las instituciones oficiales implicadas en la gestión: el Registro Nacional de las Personas (RENAPER), el Registro Nacional de Reincidencia (RNR), el Consulado del Paraguay y otras entidades.

De repente si no me voy a migraciones aquí en Antártida, tengo que irme a Hipólito Yrigoyen o sino al Consulado paraguayo y así ando hoy en día de aquí para allá todos los días y también voy recaudando unos cuantos contactos viste para trabajar más fácil (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017).

“cliente” ante un funcionario para efectos de realizar un trámite específico. Finalmente, con respecto al apoderado, deberá acreditar identidad, a través de Documento Nacional de Identidad, domicilio real y constituido, a través del certificado que expide la autoridad policial y/o Registro Nacional de las Personas. Constituir un domicilio especial, en este caso se refiere al domicilio de la oficina de gestoría. Acreditar mediante la presentación del certificado de antecedentes penales emitido por la Policía Federal Argentina o el Registro Nacional de Reincidencia, no haber sido condenado por delito. Tomado de <https://www.argentina.gob.ar/inscripcion-de-personas-juridicas-en-el-registro-nacional-unico-de-requiere>

²⁹En el trabajo de campo observamos cómo en la Dirección Nacional de Migraciones (DNM), nuestro actor debía acompañar a su “cliente” al área de intimaciones, que es donde se entrega documentación faltante o corregida. Cuando intentó ingresar a las instalaciones no se lo permitieron porque la atención en este sector era de 7:30 am a 9:30 am y después de ese tiempo, solían entregar números y cerrar la fila. Para ello, Ramón había llegado sobre las 11am. Esta situación generó en el “cliente” un fuerte malestar, porque luego de haber finalizado las gestiones que debía entregar ese día, su trámite había quedado suspendido durante dos meses. La tensión fue tal que el “cliente” le reprochó por qué le había citado tan tarde si se supone que él conoce los horarios de atención en migraciones. Al respecto, Ramón le explicó que en la intimación figura que la atención era hasta las 14 horas y que esas decisiones de cerrar las filas las toman los supervisores de manera arbitrario. La tensión fue mayor cuando el cliente le pidió que entregara el documento ese día, porque él ya no tenía tiempo para hacer ese trámite. Ante esta situación nuestro representante le pidió que esperara sentado en una de las salas del edificio tres, que él iba hacer lo que estuviera a su alcance para entregar ese documento. Acto seguido, se acercó sigilosamente hacía uno de los funcionarios del área y le explicó la situación, pero el funcionario no atendió su petición. Después pidió hablar con un supervisor, quien se mostró atento y le ofreció recibirle el documento, pero después de atender la totalidad de la fila que era bastante extensa. Finalmente, le explicó la situación a su cliente, y éste, sin más palabras, se armó de paciencia y aceptó la oportunidad. (Notas diario de campo.2018).

Entablar y fortalecer relaciones con estas instituciones no ha sido fácil, sin embargo, según Ramón: “ahora siento que me tratan bien los funcionarios de ahí, porque hoy en día ya me conocen, tienen más paciencia por mí viste, cuando voy con los clientes para explicarme o explicarle las cosas al cliente”.

Por otro lado, recordando que su relación con el cónsul de Paraguay no ha sido la mejor, puntualiza que hay excepciones que le han dificultado el trabajo. Para Ramón en esa institución no facilitan en nada la resolución de los trámites, ni para los gestores ni para los connacionales paraguayos:

no sé para que esta ahí, no nos facilita nada, piden muchas cosas para dar sólo un antecedente penal o legalizar una partida de nacimiento, le pide a la gente turnos viste, y mucha gente no sabe todas esas cosas de sacar el turno. Le pone todas esas trabas para darle papeles o para darle una firma, un sello viste...o le dice “no trajiste el turno volvete trae tú turno y venite el día del turno, con tú turno en mano, con dos turnos”, porque ahora ya se sacan dos turnos también para antecedentes, turno también para legalización partida de nacimiento y también debe tener turno de migraciones, y si necesita la partida de nacimiento no sé en qué lugar también necesita otro turno. Todas cosas que no están haciendo más en el consulado paraguayo (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017).

Asimismo, Ramón se refirió a las limitaciones y el trato que recibe de otras instituciones³⁰, como el Registro Nacional de las Personas:

³⁰ Estas situaciones se lograron corroborar durante uno de los seguimientos que se realizó en una de las jornadas de trabajo de nuestro actor protagonista. Donde se observó distintos niveles de relación con algunos funcionarios de estas instituciones estatales. Por ejemplo, en la Dirección Nacional de Migraciones, la representación de *Gestoría Guaraní* es ampliamente conocida en diferentes sectores. Entre ellos, el área de informes, intimados y toma de trámites. Donde hay vínculos propositivos con funcionarios y supervisores y nuestro actor protagonista y su cliente son bien atendidos. En el Consulado de Paraguay, se observó dificultades en la representación y gestión de trámites por parte de dicha oficina. Ese día del acompañamiento no se le permitió el ingreso a nuestro protagonista con su “cliente”, quien tuvo que ingresar sólo a realizar su trámite. Esta situación le generó malestar e incomodidad

nosotros los gestores no tenemos acceso ahí, solamente podemos acompañar a nuestros clientes hasta la puerta, en Hipólito³¹ sí nos permiten a nosotros entrar con nuestros clientes para ayudar en el trámite, eso nos ayuda mucho a nosotros para ver dónde está su DNI y en qué estado está todo eso (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017).

Sumado a ello, también ha tenido que enfrentar nuevamente la presión de los clientes, quienes le exigen que sus trámites se realicen en tiempo récord. Al respecto contó que como está la situación ahora en la Dirección Nacional de Migraciones, cumplir con esas exigencias de los clientes se ha tornado bastante difícil, porque en esta entidad están otorgando turnos que se toman 8 meses después. Esta situación ha generado bastante malestar y complicaciones entre las personas porque durante todo ese tiempo no pueden disponer de un permiso o documento que avale su permanencia en territorio argentino.

A muchos le piden, aunque sea la precaria viste y la gente no puede esperar ocho meses para recibir su precaria viste, porque ahora por lo general, no salen a los tres meses los trámites de migraciones, entonces le van renovando la precaria y algunos le renueva dos, tres veces la precaria. Lo de los turnos también, por ahí le agilizo un poco el turno, le consigo un poco más rápido, le agilizo su día, le organizo todo para que saque el trámite en sólo un día, yo por ejemplo, le

al "cliente". En el caso de RENAPER, la representación de sus "clientes" a través de la gestoría no es permitida. Esta situación hace que pierda credibilidad las gestiones realizadas por esta oficina. Caso contrario se evidenció en el Registro Nacional de Reincidencia, donde se le permitió el ingreso a nuestro protagonista junto con su "cliente" y lograron finalizar con el trámite de manera satisfactoria, frente a lo cual, el "cliente" como gesto de agradecimiento ofreció un pequeño compartir. (Notas de campo. Jueves 22 de 2017).

³¹Se refiere a la calle Hipólito Irigoyen 952 donde está ubicada una de las sedes del Registro Nacional de las Personas RENAPER, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

puedo organizar todo para que no pierda dos o tres días haciendo los papeleos, en esas es que le ayudó mucho a la gente, veo que la gente le sirve mucho eso viste (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017).

Este servicio de agilizar los turnos es parte de la experticia que le ha dado la práctica cotidiana en su trabajo:

puede ser que yo pueda agilizar los turnos, puede ser que yo tenga más facilidad en eso. Es que más o menos manejo todo el sistema de migraciones por medio de internet, por esas razones puede ver si puedo agilizar la cita viste o le puedo preparar todo en un día a la gente esas cositas le facilitan más a la gente (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017).

Mantener al cliente satisfecho ha sido uno de los retos más importantes en su quehacer diario:

siempre hay gente que puede hablar bien o mal y yo sigo en pie ahí viste, como siempre, trabajando sin ningún inconveniente, siempre me llega clientes nuevos, cada día voy teniendo más clientes (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017).

A Ramón los amigos, vecinos y paisanos le han ayudado bastante a conseguir clientes e incluso, en muchas ocasiones, ellos mismos lo han sido:

yo trabajo sobre todo con paraguayos, algunos son amigos y vecinos que necesitan hacer su DNI o renovar la precaria. También trabajo con bolivianos, pero muy poco, sobre todo los vecinos del barrio que ya me conocen y con peruano casi

nada. A veces uno que otro vecino que quiere que ayude a solicitar su antecedente argentino (Ramón, entrevista de campo realizada el 31 de mayo de 2017).

La experiencia de Ramón entorno a la puesta en marcha de su propio emprendimiento da cuenta de que materializar la consigna, “arreglarse por su cuenta...”, no es tarea fácil. No es tarea fácil sobre todo mantener en el tiempo procesos de autogestión e independencia laboral pero, aun así, para Ramón tener su independencia laboral y económica significa sentirse tranquilo y seguro de sí mismo: “a veces uno se hace la cabeza y piensa que no puede, entonces se bloquea, pero ya me di cuenta que todo está en ser arriesgado y meter la cabeza”.



Oficina de atención y asesoría al inmigrante, “Gestoría Guarani”. Barrio 31. Buenos Aires. 24/02/2018. Fotografías archivo personal.

Hoy en día Ramón continúa con su emprendimiento y cuenta con una amplia red de clientes que contratan sus servicios. Si bien ha sido dificultoso sostenerlo en el tiempo, lo que subraya nuestro actor como importante es el aporte que realiza con su trabajo a la comunidad: “para mí lo más importante es que con mi negocio puedo ayudar también a mis paisanos, porque uno sin DNI es nadie, entonces yo les doy la mano y de paso me ayudo a mí también”.

Los actores suelen asignar a sus microemprendimientos una identificación muy notoria con su país. Los emprendedores perciben que sus trabajos sirven para ayudar a sus connacionales a través de sus servicios, para ofrecerles alguna oportunidad de trabajo o para reivindicar alguna de sus costumbres culturales. Estas atribuciones también se encuentran presentes, incluso, en actores que montan pequeños emprendimientos, como tiendas de barrio, talleres de carpintería, zapatería, remiserías, carnicerías.

En esta constelación de negocios se enmarca la historia de Don Nacho y su emisora comunitaria “La Voz Latina” en la localidad de Barracas al sur de la capital. Este asunceno cuando llegó a la Argentina hace más treinta años se dedicó a trabajar por muchos años en diferentes discotecas como presentador y disc jockey. Una noche en medio del trajín diario de su trabajo, pensó que en la ciudad y sobre todo en su localidad, hacía falta incorporar algo de la cultura guaraní, sobre todo algo relacionado a sus actividades de presentación, locución y música.

Otro día mientras se encontraba trabajando en una emisora, conoció a un sacerdote llamado el Padre Pepe, quien le ánimo a emprender un negocio propio en el barrio con la ayuda de la iglesia: “Nacho por qué no pones una radio ahí en Barracas -me decía- donde me ayudaría también a la iglesia y así empezó el proyecto, tal es así que el primer estudio lo pusimos con el nombre de Padre Pepe y él vino y bendijo mi radio” (Nacho M. entrevista de campo realizada el 06 de julio de 2017).

De este modo, Don Nacho empezó a montar su propia emisora comunitaria con el propósito de ayudar a la gente que vivía en condiciones económicas

precarias y conseguirles trabajo entre otros apoyos: “si necesitan remedios nosotros ayudamos, también para algún comedor especial juntamos regalos, cosas para llevar a los chicos, la idea es hacerlos pasar un momento agradable”.

El objetivo de Don Nacho era ayudar a las familias y reivindicar aspectos culturales de Paraguay. Para ese entonces, venía viendo que en las emisoras paraguayas hacía falta incorporar música del país y por esa razón decidió darse a la tarea de rescatar la música, de rescatar las tradiciones de su país para que no se pierdan a lo largo del tiempo:

saber de dónde sale tal música, ¿quién lo canta, y quién fue el autor, nuestras danzas, nuestra comida, nuestros Ahi poi y Ñanduti, ¿sabes qué es nuestro Ahi poi? ropa muy tradicional paraguaya que se hace en la ciudad de Itauguá, es algo a nivel mundial, hecho a mano todo eso, orfebre, arsenal y eso no quería que se pierda, por eso en la emisora atacamos muy fuerte la parte cultural (Nacho M. entrevista de campo realizada el 06 de julio de 2017).

Montar este tipo de emprendimientos demandó mucho trabajo, en particular, por la gestión de las licencias y permisos pertinentes para funcionar. Desde el 2010 que aún continúa en trámite: “eso está en trámite (licencias, permisos de emisión) igual nosotros tenemos ahora una radio online, nosotros transmitimos todo online, mayormente lo de aire poco y nada estamos transmitiendo, estamos haciendo más online que otra cosa”.

Con relación a la configuración de su público, la emisora articuló con diferentes instituciones comunitarias, en especial, con aquellas que se ubican en las localidades de Barracas y Avellaneda, donde sintonizan su señal online. De este modo, fue consiguiendo asentarse de forma permanente en estos sectores de la ciudad, que son donde actualmente se concentra su máxima actividad territorial de trabajo social y comunitario.

Don Nacho considera que para montar una emisora se requieren muchos aparatos técnicos, los cuales logró gestionar gracias a familiares, paisanos y amigos que le han dado la mano durante los últimos 7 años que lleva funcionando “La Voz Latina” en la localidad de Barracas al sur de la capital.

Primero tener el equipamiento necesario para poder salir, nosotros somos una radio comunitaria, en donde nos dan un límite de potencia, no podemos pasar esa potencia, nosotros estamos trabajando con un kilo de potencia; luego necesitamos, digamos, todo el equipamiento, necesitas las antenas, los dipolos, los cables, necesitas una buen CPU, porque actualmente todas la radios se manejan con CPU, necesitas un buen internet, porque salimos por internet y son parte de nuestra vida cotidiana de la radio (Nacho M. entrevista de campo realizada el 06 de julio de 2017).

Lograr que la emisora tenga audiencia y mantener este proyecto radiofónico a largo del tiempo se debe a que, desde su nacimiento (año 2010), Don Nacho y su equipo de trabajo conformado por su familia, amigos de infancia y juventud, paisanos y vecinos de Barracas y Avellaneda, han creado alianzas con diferentes organizacionales del barrio como el Hospital comunitario, con quienes producen contenidos relacionados a la salud y realizan campañas de salubridad pública en los barrios más humildes como la Villa 21- 24 en Barracas, donde atienden en su mayoría a poblaciones inmigrantes.

Asimismo, han articulado, también, con una organización de salud comunitaria que se denomina ACILA, (Asociación Civil Comunitaria para la Igualdad de Latinoamericanos en Argentina). Una Institución que presta servicios básicos de salud a poblaciones en condiciones vulnerables, en particular, a colectividades de inmigrantes provenientes de la región como paraguayos, bolivianos, uruguayos, colombianos, brasileiros.

El objetivo de esta articulación entre la emisora y el centro de salud ACILA , es promover y extender el derecho a la salud. Para eso brindan atención médica (clínica y otras especialidades) a los habitantes de la Villa 21-24, La Boca, Zabaleta y la Villa 26. A su vez, desde el 2012, ACILA brinda conjuntamente: gestoría, asesoramiento jurídico, contable y bolsas de empleo.

Todos estos proyectos comunitarios han permitido que el deseo de Don Nacho de ayudar a sus connacionales y vecinos de la localidad sea una realidad. Por su parte, contó que a través de los diferentes programas de la radio ha logrado involucrar a chicos adictos a la droga, chicos vecinos del barrio que ven en este espacio de radio una oportunidad para salir de su problema:

es como que se sienten protegidos, como que se sienten más feliz y mancomunadamente con la iglesia que está haciendo un trabajo impresionante en lo que es la parte de drogadicción, tiene escuelas, tienen lugares donde le llevan a los adictos, los reforman, lo que hacen después, digamos es insertarlos de vuelta a la sociedad. Ellos tienen su granja de los padres que trabajan aquí en la villa y también con el hospital, donde estamos trabajando, más todo lo que es médico y la parte de salud (Nacho M. entrevista de campo realizada el 06 de julio de 2017).

En todo este proyecto ha estado comprometida la familia de Don Nacho, su esposa e hijos y familiares más cercanos que participan en los diferentes programas. El funcionar la emisora en su vivienda, ha dado lugar a que “La Voz Latina” se convierta en todo un emprendimiento familiar y su propio hogar, en el sitio de trabajo para todos los miembros del núcleo de afectos más cercano de Don Nacho.

Los sacrificios para sacar adelante la emisora también han sido importantes para él. Este es el caso de la intimidad de su vivienda. Tener su propio

emprendimiento en casa es un beneficio por los costos que le implicarían hacerse cargo de otro espacio, pero al tratarse de un trabajo donde participan bastantes personas que están entrando y saliendo del lugar, la experiencia se torna incómoda para toda su familia.

Pasa que a veces se mezcla la vida privada con asuntos de trabajo, entonces como que no tenes tú espacio y la familia también resulta afectada. Afortunadamente, la cabina de la emisora está apartada, pero aun así es incómodo porque el ingreso es por la puerta principal de la casa, pero bueno, que le vamos a hacer, prefiero así que estar trabajando, dependiendo de un patrón (...) (Nacho M. entrevista de campo realizada el 06 de julio de 2017).

En segundo lugar, si bien la inversión económica ha sido importante, a lo largo de todos estos años ha logrado crear lazos con paisanos y vecinos que le han dado la mano auspiciando los espacios radiales o comprando pauta publicitaria para los negocios. Todos los paisanos, vecinos y amigos que trabajan en la emisora se mantienen con las pautas publicitarias y, aunque no son muy grandes los ingresos ni tampoco constantes, ayudan a solventar algunas necesidades básicas de todo el equipo de locutores y productores que tienen sus propios programas. En palabras de Epifanio, un locutor de la radio:

siempre fui muy independiente nunca trabajé en forma dependiente de patrones digamos, salvo cuando trabajé con esas empresas de limpieza que tenía un patrón, pero después ya no. Como este es un trabajo independiente, acá hacemos un programa de radio, tenemos un par de auspicios, con eso más o menos tiramos algo, salvamos algo del puchero por así decir, además soy soltero y sin hijos, entonces eso es una gran ventaja con respecto a la subsistencia, ya que no tengo

familia y en una crisis como está, la veo muy difícil, porque no esta tan fácil la cuestión económica (Epifanio, M, entrevista de campo realizada el 22 de junio de 2017).

Asimismo, la articulación con diferentes organizaciones comunitarias le han permitido obtener otras pautas publicitarias y con esos ingresos, ha podido mantener las necesidades técnicas de funcionamiento de la emisora e incluso, afincarse en la localidad como un espacio que brinda apoyos puntuales a los paisanos y demás habitantes del barrio. Para Don Nacho:

nuestra necesidad de ayudar a la gente y la misma gente que nos ayuda se da en un ida y vuelta reciproco que tenemos con la gente. La gente nos acompaña, nos acompañan los auspiciantes, sin ellos, no podríamos vivir, no son muchos, pero participan varios auspiciantes en la emisora. Por sobre todas las cosas quiero destacar que nosotros trasmitimos todos los partidos oficiales del Club deportivo Barracas, aquí en la emisora y estamos trabajando también con ellos en donde ellos nos mandan la información como cuando hay prueba de jugadores, por ejemplo...esas cosas son muy importantes para que la juventud se vaya desarrollando, vaya buscando un espacio, hay muchos pibes que fueron a probarse en el Club Deportivo Barracas y algunos son jugadores oficiales y gracias a la radio, eso fue la magia de la radio (Nacho M. entrevista de campo realizada el 06 de julio de 2017).

La radio hace el cubrimiento periodístico de todos los eventos deportivos que se adelantan en el club. Y tanto los vecinos (jóvenes y adultos) como los amigos del barrio encuentran espacios comunes no sólo en torno a la actividad deportiva, sino también en torno a la producción y programación informativa, que, a su vez, es compartida con las otras emisoras comunitarias

de diferentes localidades. Toda esta gran actividad deportiva y radiofónica viene generando opciones laborales para aquellos jóvenes y adultos que gustan del deporte y por supuesto de la producción radial.

Los jóvenes y adultos se involucran en la producción de diferentes formatos radiofónicos y de información relacionada con otros contenidos como los derechos de las poblaciones inmigrantes, salud, alimentación, desempleo, a través de programas de noticias, entrevistas, reportajes, notas periodísticas e incluso musicales³².

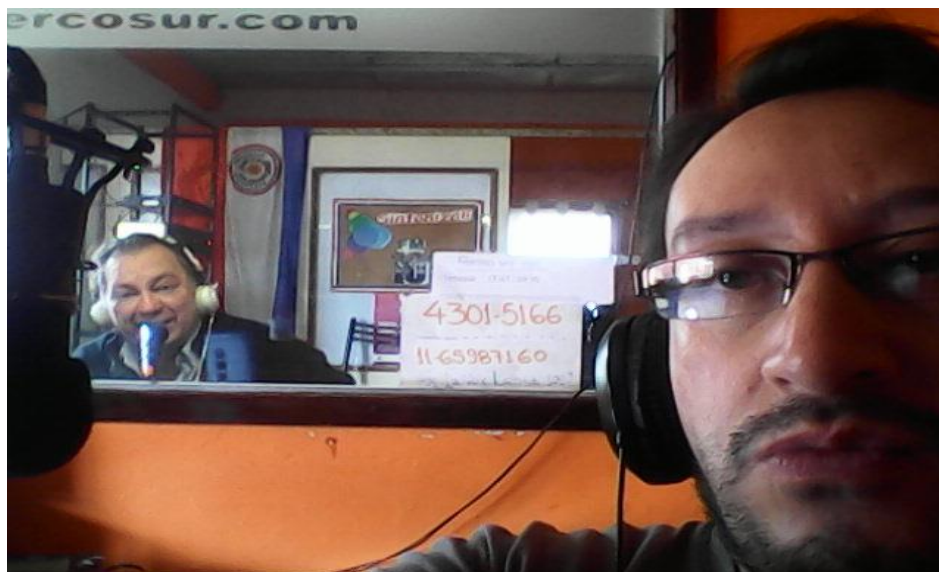
En términos generales, historias como ésta dan cuenta de que a pesar de los temores e inseguridades personales que se cruzan en el momento de emprender un negocio propio, el actor logra sobreponerse y salir adelante con sus proyectos. Ante la posibilidad de no depender más de patrones, el actor está dispuesto a hacer todo lo que este a su alcance. Así mismo, en esta apuesta, dando soporte a sus intentos, se encuentran la familia, los amigos, los paisanos y los vecinos que contienen y motivan al actor, incluso, en situaciones que acarrean sacrificios y esfuerzos colectivos.

En los casos de Don Nacho y Ramón podemos ver, precisamente, cómo operan estas formas de apuntalar la creación de un microemprendimiento. Si bien cada historia es muy distinta de la otra, todas ellas coinciden en la forma como los actores enfrentan estas situaciones y en el rol fundamental que desempeña el núcleo de afectos más cercano en estas proezas. La familia, los amigos, los paisanos y los vecinos constituyen, también, un gran reservorio de oportunidades y posibilidades para impulsar un proceso de autogestión y de microemprendimiento.

Al mismo tiempo, hemos constatado que para el sostenimiento del microemprendimiento ha sido fundamental la asociación con otros procesos de organización tanto en el ámbito comunitario como por fuera del espacio

³²Los proyectos de solidaridad con los jóvenes han permitido que la emisora se posicione como un espacio alternativo de trabajo para esta franja etaria, de hecho, se observó en el trabajo de campo, a jóvenes locutores en diferentes programas de la emisora, quienes, además, son promotores y creativos de los programas que hacen parte de la programación. Por ejemplo, el programa *La Razón de mi Barrio* producido por la organización Evita.

barrial. En esta última experiencia laboral, gracias a estas asociaciones la emisora ha logrado consolidarse como una institución influyente en el barrio de Barracas y la localidad de Avellaneda, con una importante presencia en la Villa 21- 24 de Barracas. De este modo, la conformación de redes institucionales ha permitido crear un ensamblado heterogéneo desde el que se da curso a distintas acciones para el sostenimiento y el desarrollo de proyectos sociales y comunitarios, dirigidos a las poblaciones vulnerables.



Emisora comunitaria La voz Latina FM 101.3. Barrio Barracas. Foto archivo personal. 23-06-2017.

Tanto la historia de Ramón como la de Don Nacho coinciden en otorgarle a sus microemprendimientos atribuciones de solidaridad y apoyo a los connacionales y a la comunidad donde se extiende su campo de acción. Estos aspectos característicos de ambas trayectorias laborales también se encuentran presentes en la historia de vida de Ismael, otro asunceno que inició su vida laboral muy joven, como ayudante en la empresa de un familiar, dedicada a la elaboración de sillas para la playa.

La vida laboral de Ismael se inició a la edad de 17 años cuando empezó a trabajar con un familiar que tenía una carpintería en localidad de Marcos Paz, provincia de Buenos Aires. Allí trabajó como ayudante durante 5 años, tiempo durante el cual aprendió el oficio y recibió un gran apoyo económico por parte de su tío. Esta experiencia también le brindó las herramientas para

proyectarse ejerciendo este trabajo de forma independiente. Así recordó ese episodio bisagra de su vida:

me dijo mi tío “quédate a laburar conmigo” y como tenía varias industrias me quedé a trabajar con él. Él hacía toda la pintura de sillas, tipo playa todas esas cosas, hacíamos la pintura terminábamos los trabajos para venderlos a los negocios, hacíamos el tapizado, hacíamos todo lo que es de la silla tipo playa, sombrillas y mesas, pero de caños. Yo estaba en atención al público, como era de confianza de mi tío, entonces yo estaba en venta, manejaba la parte de la caja a pesar de que era menor, pero igual estaba ah, con mi tío estuve trabajando 5 años (Ismael Á, entrevista de campo realizada el 10 de octubre de 2016).

Después de trabajar todo ese tiempo con su tío, Ismael decidió retirarse de ese trabajo y unirse con el esposo de su hermana, quien también era carpintero y tenía su propio microemprendimiento. De esta forma aprendió a hacer los muebles estilo Luis XV, que vendían en diferentes sectores de la provincia de Buenos Aires. En este trabajo Ismael se mantuvo durante tres años como ayudante y, después, el cuñado lo puso como encargado de la fábrica, “porque para los negocios tengo una mentalidad que se dan cuenta como soy, entonces me ceden el puesto, estuve tres años y después fui el encargado de la fábrica, manejando 11 personas durante casi 15 años”.

Después de este extenso recorrido Ismael decidió independizarse para montar su propia fábrica de muebles. Empezó desde cero a conseguir todo lo necesario para su negocio y su tío lo apoyó, facilitándole algunas herramientas necesarias que le permitían avanzar mientras él se iba armando poco a poco de sus cosas:

al comienzo fue difícil porque una cosa es trabajar como ayudante y depender del dueño de la fábrica, pero otra cosa, es tener uno su propia fábrica. El tema de las herramientas mi tío me prestaba algunas cosas y otras las conseguí gracias a algunos amigos que me prestaban la sierras y me ayudaban a conseguir la madera (Ismael, Á, entrevista de campo realizada el 10 de octubre de 2016).

Pasó seis meses trabajando con herramientas prestadas y recibiendo madera de sus amigos hasta que pudo adquirir una sierra circular que se la compró a un vecino por un valor muy económico junto a un taladro eléctrico con cable que consiguió en un almacén de cadena y luego un primo de Paraguay llegó y le regaló dos sierras de mano y una escuadra metálica para medir. Así es como lo cuenta: “yo como ya había avisado a mi familia de Paraguay que estaba montando mi fábrica, entonces ellos, me regalaban cosas, pero Gustavo se pasó porque no me esperaba esas herramientas, esas fueron mis primeras herramientas propias, después fui devolviendo todo lo que me prestaban”.

Durante ese tiempo Ismael pasó por momentos económicos difíciles, el trabajo no era muy continuo o a veces le salían trabajos sencillos que no le reportaban mucho ingreso. Hizo un par de changas de electricidad, pero lo mismo, eran fluctuantes y a veces no le pagaban todo lo que correspondía. En una oportunidad estaba muy mal de dinero y decidió aceptar la changa de hacer una reparación eléctrica en la casa de un vecino, cuando terminó el trabajo el amigo le pagó sólo una parte del total, recuerda que esta situación le molesto bastante, pero decidió no insistir para no dañar una amistad de años.

Después de un par de trabajos de electricidad que hizo durante esos primeros meses para sostener el proyecto de su negocio propio, se dio cuenta que definitivamente lo suyo era la carpintería:

primero porque la carpintería fue lo primero que aprendí desde muy joven y segundo, porque me gusta hacer

diferentes cosas con la madera, como que tengo facilidad para trabajar con la madera, por eso lo tome como mi profesión, no he estudiado nada de eso, todo solo fue práctica (Ismael, Á, entrevista de campo realizada el 10 de octubre de 2016).

Estas changas de electricidad fueron desarrolladas mientras su microemprendimiento iba tomando forma y se armaba de una red de clientes. Tareas nada sencillas que, en muchas ocasiones, le generaban temores e inseguridades. Mas de una vez sintió la necesidad de acudir a su familia que lo animaba a continuar porque del éxito de este negocio dependía económicamente todo su núcleo de afectos más cercano.

No pensé que fuera tan difícil tener mi propio negocio y eso que yo ya sabía cómo era el laburo, fueron seis meses en los que mi familia me banco y me daba fuerzas mientras las cosas arrancaban. Le agradezco a mi esposa y a mis hijos, que por todo el barrio hablaban con los vecinos y los paisanos para que me encargaran trabajo. Mi primer gran contrato como independiente fue hacer dos comedores para una familia (Ismael Á, entrevista de campo realizada el 10 de octubre de 2016).

Con orgullo Ismael recordó que así fueron sus primeros meses como trabajador independiente. Una vez que la carpintería fue andando y logró tener las herramientas propias, acondicionó la parte trasera de su casa y montó allí su fábrica, hoy día, muy conocida por los vecinos y paisano del Barrio Costa Esperanza. En lo ateniende a las ventas, su caballito de batalla son los muebles tipo Luis XV: “a la gente le gusta mucho este tipo de muebles y todo el tiempo me encargan”.

Cuando Ismael ya era más conocido en el barrio y en los alrededores, empezó a armar una red de clientes, que le otorgó un mejor posicionamiento

a su negocio. Para llevar adelante esta expansión tomó como ayudantes y socios (en algunos encargos) a sus paisanos y vecinos del barrio. Para Ismael esta fue una forma particular de ayudar a los vecinos que necesitan ganarse unos pesos. Prácticamente, por su fábrica han pasado casi todos los vecinos del barrio que estaban sin trabajo:

sobre todo chicos jóvenes que quieren ganarse unos mangos, yo les ayudo y le pongo a laburar, eso sí, tienen que estar firmes conmigo y ponerle ganas al trabajo. Algunos vecinos de la cuadra también me han pedido trabajo, no tengo problema a mí me gusta ayudar y si con esto puedo hacerlo lo hago, porque la verdad sí necesito ayuda, tengo muchos encargos y sólo no llego (Ismael, Á, entrevista de campo realizada el 10 de octubre de 2016).

Si bien, muchas de las familias de los jóvenes que contrata terminan demandando sus trabajos, la red de clientes no se detiene solo en sus vecinos o paisanos del barrio, también continúa a través de grandes contratos con escuelas para hacer reparaciones de carpintería, muebles, escritorios y sillas; en otras fábricas de muebles donde se desempeña como fabricante satélite e inclusive en la municipalidad de San Martín, donde cada tanto realiza algunos trabajos.

El microemprendimiento de Ismael se ha vuelto muy prolífico durante los diez años que lleva como trabajador independiente. Las dificultades que se le presentan ahora no tienen ni la carga ni el peso gravitatorio que solían tener las primeras, y todas ellas le resultan solucionables. Por ejemplo, uno de los mayores problemas que ha tenido durante estos años, es conseguir “buena madera” para fabricar sus muebles y demás diseños.

A mí me consigue la madera un paisano que la trae de Moreno y vende aquí en San Martín, la madera no es muy buena, pero bueno, es lo que hay. Ahora estoy viendo si

consigo otro distribuidor, me han dicho que por aquí también en San Martín hay uno que tiene buen roble, pino, cedro, maderas duras y algunas suaves para hacer los diseños. Si no conseguís buena madera eso se ve cuando ya tenes el mueble, por ahí la gente no lo nota, pero uno que sabe ve que la madera no es de buena calidad. (Ismael, Á, entrevista de campo realizada el 10 de octubre de 2016).

También ha tenido inconvenientes con algunos clientes por los pagos que le adeudan. De todos modos, considera que este tema es de todos los días y que ya encontró la forma para evitar esas situaciones: si antes cuando le hacían un encargo, su primer paso era acordar un precio con el cliente y después iniciar con el trabajo; años después -y cansado de los problemas que eso le generaba- decidió, primero, llegar a un acuerdo en el precio y cobrar un porcentaje para iniciar laborales y luego, pedir el pago del segundo porcentaje al final del trabajo para la entrega correspondiente del mueble. En comparación, esta segunda modalidad de trabajo le ha resultado más eficaz porque así no pierde dinero.

Hoy en día Ismael cuenta con un microemprendimiento que ha sostenido en el tiempo gracias a su empeño y dedicación o como él dice: “a las ganas que uno le pone para que las cosas salgan como uno quiere”. Su carpintería y diseño de muebles Luis XV son muy conocidos dentro de su barrio y localidad y ya cuenta con una amplia red de clientes y de distribuidores de materiales.



El objetivo que subyace en este tipo de experiencias laborales, como ya se indicó, es dejar de hacer changas, no tener más patrón y arriesgarse a crear sus propios microemprendimientos, superando inseguridades y acudiendo a los afectos familiares más inmediatos para hacerlo. Trayectorias laborales como la de Ramón, Don Nacho e Ismael, dan cuenta que los hombres y mujeres paraguayos están dispuestos a darlo todo sin importar lo que tengan que vivir.

Resulta más fácil arriesgarse a poner uno su negocito propio, que seguir laburando haciendo changas, uno sabe que no va a hacer fácil pero después una vez con el tiempo que todo ese sacrificio valió la pena, yo por eso después de tantos años que trabajé limpiando casa, me cansé, me junté unos pesos y monte mi panadería. Ahora sé que todo lo que lo consigo es para la panadería y mis hijas que me ayudan, hasta el papá de mis hijas, que no vive conmigo, colabora de vez en cuando y se está metiendo más en la panadería (Blanca, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

Tomar la decisión de montar negocios o microemprendimientos propios conlleva a un camino que se caracteriza por ser inestable y riesgoso para los actores, pero también para el conjunto de sus familias, quienes dependen directamente del éxito o el fracaso de los emprendimientos. El éxito de un negocio en ocasiones puede darse de forma permanente y sostenida, mientras que, en otras situaciones, puede ser relativo o momentáneo. Por su parte, el fracaso de un negocio puede ser absoluto y en otras ocasiones parcial o moderado. En este sentido, las trayectorias laborales de Ramón, Don Nacho e Ismael, comparten estas situaciones. En el caso de Ramón si bien logró posicionar su oficina de gestoría, la dinámica diría de su negocio

crucza por estos diferentes momentos de éxito y fracaso absolutos, relativos, moderados y permanentes.

Lo mismo ocurre en la trayectoria laboral de Don Nacho quien no siempre cuenta con pautas publicitarias o auspicios que representen un ingreso importante, lo cual, resulta problemático para el sostenimiento de la parrilla de programación de la emisora. Por su parte, en la trayectoria laboral de Ismael también se presentan estos distintos momentos de éxito y de fracaso, en especial con los encargos o contratos.

Cualquier sea el caso, el camino de la autogestión se mueve entre estas realidades fluctuantes que los actores deben enfrentar de la mejor manera posible, aún a riesgo de que esfuerzo y los sacrificios de índole personal, familiar y material confluyan en fracasos absolutos como el caso de Blanca proveniente de Villa Rica Paraguay. Blanca dejó a su país porque no le iba muy bien al negocio de verduras que tenía junto a su madre. Dice que se vino a la Argentina a buscar mejor futuro para sus hijos y ya lleva catorce años viviendo en el país.

Cuando Blanca recién llegó a la Argentina empezó a trabajar como empleada doméstica en varias casas gracias a una amiga que le ayudaba a conseguir trabajo. Después de tres años de trabajar por horas, una vecina del barrio, "Su", la recomendó con una señora que estaba buscando una empleada doméstica para contratarla por ocho horas con un sueldo fijo. Para Blanca esta oportunidad laboral representaba un empleo y un sueldo más estable que, según ella, le iba a permitir ahorrar algo de dinero.

Al comienzo la pusieron en prueba durante un mes y si cumplía con las expectativas de sus empleadores, entonces, la tomarían de forma permanente:

ese mes fue difícil porque la señora me puso hacer de todo, que limpie el baño, la habitación, que le prepare la comida a las niñas, que compre esto que lleve esto, no, (risas), fue muy exigente, pero bueno, yo necesitaba laburar y hasta me decía "si deje mi país para buscar un mejor futuro para mis hijos,

entonces tengo que sacrificarme para salir adelante” cuando la señora me dijo que me aceptaba yo me puse muy contenta porque por fin tenía un laburo, como se dice, más fijo para sobrevivir y mantener mis hijos. Duré 8 años laburando en esa casa (Blanca, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

Blanca recuerda orgullosa, que esa experiencia le permitió ahorrar un dinero con el que después compró un pequeño terreno para construir su casa en el barrio Costa Esperanza y también le permitió proyectar otros horizontes laborales:

me hacia la cabeza con que ponga mi propio negocio, si tuviera la posibilidad tendría un quiosco en mi casa, pero no la tengo, para vender de todo un poco porque uno se cansa trabajar en casa ajena, todo el día tiene que viajar habiendo muchos riesgos por la calle (...). Estoy cansada de depender de una patrona y que todo el día le digan cosas a uno, yo sé que la señora me ha tratado muy bien, pero estar así toda mi vida no quiero, a uno le gustaría también quedarse si tiene la posibilidad en su casa, pero si uno no tiene que va a hacer, hay que luchar, me veo quedando en mi casa con mi quiosco, esa es mi gran meta (Blanca, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

La idea de tener un quiosco propio para vender diferentes cosas era algo que Blanca también traía en mente y que por supuesto se afianzó gracias a las recomendaciones de su empleadora. Pero para hacer realidad dicho proyecto tenía que lograr, primero, construir su casa. Para ello, tuvieron que pasar cuatro años de trabajo:

mi casa como ve es pequeña, humilde, pero bueno me costó mucho y estoy agradecida con Dios porque nunca pensé que podía construir algo para mí y mis hijos. En todo esto me ayudaron mucho los vecinos que me hacían la obra y no me cobraban tan caro, también me ayudó una hermana con lo que podía y bueno yo con los ahorros, poquitos, pero me alcanzaron para construir, esta era una gran meta para mí (Blanca, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

Una vez superada la prueba de la casa, Blanca ya tenía un lugar propio para hacer realidad otra de sus metas, tener “un quiosco para vender de todo”. Fue entonces que decidió empezar vendiendo cerveza y gaseosa para los vecinos del barrio. En ese negocio le iba muy bien y así fue como logró sumar ahorros para luego empezar a vender varias golosinas como snacks, galletas, chocolates. No tardó mucho en incorporar la venta de leche y pan, productos que según Blanca se vendían todavía más que las golosinas:

la cerveza se vende como pan (risas), esta mercadería tiene muy buena venta, yo le compraba a un vecino que se ofreció a conseguirme la mercadería a bajo precio, después yo hable con una señora por los lados de calle San Martín que tenía una bodega y empecé a comprarle a ella, el pan si lo compraba al por mayor en una panadería que está en el centro de San Martín (Blanca, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

En medio de toda esta dinámica y al ver que ese trabajo le demandaba tiempo, después de ocho años de labor, Blanca decidió dejar el trabajo de empleada doméstica. Le costó mucho dejar el trabajo porque ya se había acostumbrado y además tenía buena relación con la señora y sus hijas, pero sintió la necesidad de arriesgarse a montar su propio microemprendimiento. Fue así que se dedicó a trabajar de tiempo completo en su proyecto laboral:

“la verdad, lo dude mucho, no sabía qué hacer si lanzarme o no, hable con mis hijas y me dieron mucho ánimo, fue por ellas que me decidí empezar a laburar, cien por ciento en mi negocito”.

Las cosas para Blanca iban de la mejor forma, vendía bastante cervezas y pan y los vecinos del barrio le ayudaban con su compra diaria. Así se mantuvo estable por más de seis meses, hasta que las ventas empezaron a bajar. Según contó Blanca la razón fue porque los chicos que le compraban cerveza solían sentarse al frente de su casa a tomar, y esta situación empezó a generar malestar entre los vecinos.

Este fue el primer tropezón que tuvo Blanca en su negocio. Después de este episodio la situación económica de nuestra protagonista se complicó al punto de que, nuevamente, tuvo que volver a realizar trabajos domésticos por horas en casas particulares. Esta situación que se extendió por cuatro meses tuvo un impacto muy fuerte en ella, que ya para ese momento se sentía desmotivada y sin ganas de seguir. Pero se sobrepuso y decidió hablar con sus amigas y vecinas para buscar soluciones. Leonor, una de sus amigas, le sugirió que hablara con el dueño de la panadería que le vendía en pan y la leche, para que le regalara un horno viejo que tenía en el patio de su casa y lo usara para hacer pan.

cuando Leonor me dijo eso, a mí se me alumbro la lamparita y al otro día fuimos con ella a hablar con Don Guillermo. Me toco hacerle cara de pobrecita (risas), pero resultó, Don Guillermo que ya sabía mi situación y que yo era una de sus clientas que le compraba pan al por mayor, sin decir mucho me pregunto qué cuándo me la llevaba. Eso para mí fue un gran empujón para empezar a vender pan hecho por mí, después hice galletes y una señora que hacía cosas de repostería a veces le compraba tortas y yo las vendía... así empecé otra vez de cero, pero ahora con mi panadería (Blanca, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).

El espíritu emprendedor de Blanca no se agotó en el primer fracaso que tuvo y, por el contrario, retomó su negocio al tiempo que continuaba trabajando en limpieza por horas en una casa de capital. Con el dinero que ganaba en ese trabajo iba acondicionando su panadería; lo primero que compró fue un bowls y bandejas. Unas amigas le obsequiaron una amasadora y después con unos ahorros compró una batidora y una cortadora. Todo este nuevo proceso le llevó aproximadamente un año, tiempo durante el cual, logró comprar también dos vitrinas para exhibir sus productos de panadería.

Cuando por fin tenía todo lo necesario para el buen funcionamiento de su nuevo negocio, decidió dejar, por segunda vez, el trabajo de limpieza en casas particulares y nuevamente se abocó a atender su negocio junto a sus hijas. Hoy en día Blanca está contenta por este nuevo logro y aunque las cosas no son fáciles, ella siente que en este negocio le puede ir muy bien.

Volver a empezar a armar algo no es fácil porque casi durante más de un año estuve trabajando en limpieza y también en el negocio, entonces ese doble esfuerzo lo cansa a uno, un día dije no doy más, pero no se puede porque uno mira sus hijas, que quieren tener sus cosas, que para el estudio y bueno todo lo demás, entonces como que no hay tiempo de cansarse, hay que seguir luchado. Creo que me ha ido bien, porque a veces las ventas no son muy buenas pero lo importante es que el negocio da para su mantenimiento y de paso para yo sobrevivir junto a mis hijas...vamos a ver como sigue todo esto (risas) (Blanca, entrevista de campo, 25 de septiembre de 2017).



Panadería de Blanca. Barrio Costa Esperanza - Localidad Loma Hermosa - Partido de General San Martín. Noroeste del Gran Buenos Aires. 19/11/2017. Foto archivo personal.

De esta forma nuestra protagonista logró enfrentar y salir adelante con el deseo de tener su propio negocio. No fue un camino fácil como ella asegura, sin embargo, hoy en día tiene su panadería que le permite solventar las necesidades básicas propias y la de sus hijas. A lo largo de este proceso, la familia, los vecinos y paisanos fueron también protagonistas porque desde sus lugares brindaron contención y ayudas concretas a esta mujer que paso de ser empleada doméstica a ser dueña de su propio microemprendimiento.

Historias como la de Blanca muestran que el interés de emprender un negocio propio proviene del agotamiento que genera el transitar por experiencias laborales difíciles, con remuneraciones bajas, excesos en los horarios asignados, relaciones laborales desiguales y abusos de poder por parte de los patronos. Todo un conjunto de situaciones problemáticas, a lo largo del tiempo, van forjando en el actor una mirada crítica sobre sus experiencias laborales, que le permite evaluar y acumular razones suficientes (justificativos) para motivar un cambio en sus trayectorias de trabajo.

Blanca, Ramón, Don Nacho e Ismael, aportan un valioso bagaje de experiencias laborales y evidencias empíricas sobre la forma como los actores adelantan acciones críticas con proyección a futuro. Estas acciones críticas abren un extenso e incierto camino nada fácil de transitar que, de todas formas, los actores recorren con el tenaz objetivo de poder vivir por su cuenta,

arreglárselas por su cuenta sin tener que volver a lidiar con la presencia de ningún patrón que los ordene.

3. Conclusión: la lucha por no tener más patrón

Durante sus trayectos laborales, tanto en el ámbito formal como informal, los hombres y mujeres paraguayos afrontan un conjunto de situaciones que desestabilizan su permanencia en los trabajos u oficios que están ejerciendo. Situaciones tales como relaciones laborales precarias, sueldos bajos o abusos en el cumplimiento de tareas y horarios asignados, provocan temores, angustias, indignación y un agotamiento que, con el tiempo, les obliga a dejar sus lugares de trabajo.

En este marco de situaciones, algunos actores optan por continuar su búsqueda de trabajo en relación de dependencia en ámbitos formales o informales; mientras que otros actores deciden romper la dependencia laboral y, como hemos visto, toman el camino de la autogestión, los microemprendimientos o los proyectos productivos como la emisora o el trabajo de carpintería satélite.

Las historias laborales de estos actores brindan una importante evidencia empírica sobre la forma en que el acumulado de experiencias precarias engendra la posibilidad de conciencia y capacidad crítica que introduce nuevas demandas dentro del sentido común de los actores. La enunciación de una denuncia pública³³ genera un piso diferente a la hora de tomar decisiones en torno a sus trayectorias laborales.

En términos generales, las trayectorias laborales fluctúan entre estos dos caminos y capacidades de acción crítica.

³³Recordemos que para Boltanski y Thévenot (1999), la crítica es en sí una denuncia mediante la cual las construcciones sociales y morales se ponen a prueba durante una situación problemática. En este sentido los microemprendimientos son iniciativas que se gestan sobre las críticas que realizan los actores en torno a la precariedad laboral y la necesidad de transformar y avanzar en el plano personal, familiar, material y económico.

En este escenario, las “changas” se proyectan como una práctica constante, incluso, en situaciones donde hay cierta estabilidad laboral o se trabaja en un microemprendimiento propio. La permanencia de las “changas” da cuenta de que los procesos laborales a cuenta propia permiten una estabilidad relativa. Nuevas dificultades surgen como consecuencia de la independencia laboral, tal como se pudo apreciar en los casos tematizados en este capítulo.

Este conjunto de experiencias e iniciativas laborales muestran cómo se va estructurando el barrio como un ensamblado de relaciones materiales transversales, en donde se asocian aspectos heterogéneos del mundo: simbólico, psicológico, físico, material, político. Este ensamble de personas y cosas (no humano) permiten comprender la forma como se crean conexiones en el mundo colectivo, donde lo social es una sucesión de asociaciones entre elementos heterogéneos que podrían ser reensamblados en distintos estados de cosas (Latour, 2008). De acuerdo Latour (2008), los microemprendimientos cristalizan conexiones heterogéneas que, en este caso, dan forma al deseo de los actores por la independencia y la autogestión.

Asimismo, estas conexiones y ensamblados dan cuenta de la manera como se expande en el ámbito comunitario, una densa red de asociaciones que crea un espacio de acción común entre la población paraguaya. En otras palabras, en este espacio común, se despliegan las dinámicas laborales y económicas de los actores y se teje una extensa red de circuitos comerciales donde se llevan a cabo prácticas económicas concretas que los actores dinamizan a través de las actividades laborales informales y a través de los pequeños, medianos y grandes emprendimientos comunitarios. Un territorio donde constantemente se negocian y generan acuerdos tácitos en torno a la supervivencia, el trabajo, la vida diaria y comunitaria con sus problemas y soluciones, un territorio donde, en definitiva, “sin perder la esperanza” los actores luchan fervorosamente para no tener más patrón y vivir con mayor autonomía.

TERCERA PARTE CONCLUSIONES

1. Gramáticas, adaptaciones y competencias críticas

Las formas adaptativas y acciones críticas que despliegan los actores permitieron identificar: 1. a qué regla gramatical responden; 2. dilucidar los detalles prácticos de la acción que supone la forma de racionalidad de los actores cuando actúan y 3. Visibilizar el conjunto de acciones y razones que usan para dar sentido. Observar las acciones de los actores hizo posible, en términos generales, identificar cómo es que gramaticalizan sus prácticas en cada uno de los momentos coyunturales que componen el denominado ciclo de experiencia laboral.

Los hombres y mujeres paraguayos en su proceso de inmigración movilizan un conjunto de hábitos y rutinas de trabajo adquiridas durante sus experiencias en Paraguay que entran en tensión cuando interactúan con el contexto social, cultural y económico de la Argentina. Durante este proceso los actores se plantan sobre sus conocimientos acumulados y experiencias laborales para encontrar opciones en el nuevo mercado de trabajo que tienen por delante. Es en este momento y en función de estas nuevas realidades, que sus expectativas laborales se transforman radicalmente.

En condiciones de inmigración la inserción laboral resulta ser un proceso difícil para los actores, porque deben cumplir con nuevos requisitos que antes no contemplaban o no eran necesarios para conseguir algún trabajo en su país de origen. Sumado a ello, el pasaje de prácticas rurales a prácticas ciudadinas les resulta todo un reto que deben afrontar si su interés es permanecer o llevar adelante un proyecto de vida personal y familiar en Argentina.

De acuerdo con lo anterior, en un primer momento, aparecen un conjunto de *gramáticas* a las que los actores deben enfrentarse para ingresar al mundo laboral. Las gramáticas son exigencias del entorno que los hombres y mujeres paraguayos deben seguir en cada momento del ciclo empírico e imponen en los actores la necesidad de realizar un reconocimiento del nuevo contexto

social, económico y laboral que habitan, así como también la necesidad de identificar las acciones más pertinentes para lograr su cometido. De esta forma permiten la comprensión de la acción, apreciar el sentido y la lógica que la acción posee (Lemieux, 2017).

El tipo de gramáticas que aquí se han encontrado son: restricciones institucionales, prácticas de control y evaluación respecto a la idoneidad y la experiencia, demandas de cuidado familiar y el desuso de los mecanismos formales de inserción laboral. Por otra parte, el maltrato en el ámbito laboral, los sueldos bajos y el incumplimiento en los pagos junto a los horarios extensos de trabajo propician la discontinuidad laboral y el retorno a las changuitas para el sostenimiento personal y familiar mientras se buscan otros trabajos o se emprenden negocios a cuenta propia. Dichas exigencias del entorno dan cuenta que la trayectoria laboral de los actores es un extenso recorrido de constante tensión.

Así como lo evidencia la experiencia de Adalis que estuvo trabajando en una fábrica de ojotas como asistente de bodega durante seis meses y los patrones siempre le pedían que barriera el lugar después de terminar sus funciones, para Adalis, dicha exigencia la consideraba abusiva porque ella había sido contratada sólo como asistente de bodega y no como barrendera. De otra parte, tenemos el caso de Matías que trabajaba también en una fábrica de ojotas y el patrón le hacía quedarse hasta casi 24 horas y sólo le permitía media hora para comer. Contó incluso que un día tuvo que trabajar hasta 36 horas seguidas porque el patrón le pidió que reemplazara a su compañero, justo cuando en la fábrica tenían muchos encargos y había poco personal.

En un segundo momento, los actores desarrollan *capacidades adaptativas* con el fin de ajustarse a esas nuevas circunstancias. Las capacidades adaptativas son entendidas como aquellas que despliegan los actores en situaciones problemáticas en respuesta a las exigencias del entorno. Al respecto se encontró la capacidad de auto coerción y auto control, que se refiere a todas las reglas que remiten a las actitudes de prudencia y la posibilidad de poner límite a las acciones (Lemieux, 2017).

Entre lo que se ha estudiado hemos encontrado las siguientes capacidades adaptativas: adaptarse a las exigencias de los patrones demostrando motivación en aprender, sostener la búsqueda y posterior inserción a un trabajo a través del desarrollo changuitas, reforzar los vínculos comunitarios y afectivos para facilitar la búsqueda e inserción laboral, adaptarse a los conflictos laborales tratando de minimizar los efectos del maltrato laboral, cumplir con los mandatos de los jefes, cumplir con los horarios impuestos, evitar generar tensiones entre los compañeros, hacer bien el trabajo y mantenerse distante de los conflictos entre otros empleados y patrones, así como adaptarse al desarrollo de diferentes trabajos temporales, asumir las responsabilidades y los problemas del trabajo a cuenta propia y liderar los emprendimientos propios junto a la familia.

El correlato empírico de cómo funciona esa red podemos encontrarlo en Eufrosina y su primer trabajo en casa particular que logró conseguir gracias a una amiga y sostener de la mano de la patrona que le enseñó y le explicó cómo debería hacer su trabajo. En este caso, Eufrosina tuvo que mostrar motivación para trabajar y aprender, lo cual fue bien visto por la patrona quien se tomó la tarea de enseñarle y ella logró adaptarse a sus exigencias para conservar ese trabajo.

Estas acciones de los actores demuestran que ante las demandas o dificultades para ingresar o conservar un trabajo, actúan de manera sensata con los patrones, mostrándose dispuestos a acomodarse a las circunstancias de cada momento. Estas capacidades adaptativas de auto coerción y auto control que despliegan en el ciclo de experiencia laboral son las que les permiten adaptarse para sobrellevar cada uno de los conflictos que se les presenta durante el camino.

En el tercer momento aparecen con mayor vehemencia las *capacidades críticas*, entendidas como todas aquellas acciones de evaluación y proyección que a lo largo de la experiencia a los actores les permiten evaluar y proyectar las situaciones laborales precedentes y corregir sus búsquedas futuras de acuerdo a nuevas aspiraciones tendientes a mejores condiciones laborales y mejores condiciones de vida (Boltanski y Thévenot, 1999).

Aquí se inscribe el caso de Ramón, quien agotado de hacer changas y a pesar de sus temores se lanzó a tener su propio emprendimiento de gestoría para trámites migratorios; y también la historia de vida de Blanca que después de varios años trabajando de manera formal como empleada doméstica, logró comprar un terreno para construir su casa y posteriormente montar su propio negocio, primero un kiosco y, luego, una panadería.

En términos generales, a lo largo del denominado ciclo de experiencia laboral, los actores enfrentan un conjunto de gramáticas asumiendo actitudes de prudencia, sensatez y auto limitación en sus acciones. Observando estas actitudes se pueden reconocer signos de realismo en sus acciones pasadas, presentes o futuras (auto control y auto coerción). De igual forma, despliegan un conjunto de competencias críticas sobre las exigencias del entorno (gramáticas) que se materializan en complejos procesos de evaluación de las situaciones conflictivas en el ámbito de lo laboral, al tiempo que realizan proyecciones sobre sus experiencias laborales pasadas, presentes y futuras, lo cual les permite generar otras pretensiones de mejoramiento y crecimiento en el mundo del trabajo.

2. Ciclo de experiencia laboral



Gráfico No. 1. Dinámica del ciclo

2.1. Momento de búsqueda e inserción laboral

Las situaciones problemáticas durante este momento son: las restricciones institucionales, las prácticas de control y evaluación, la idoneidad y la experiencia, la demanda de cuidados familiares y el desuso de los mecanismos formales de inserción laboral. Durante las trayectorias laborales de los actores, estas situaciones aparecen como gramáticas o conjunto de reglas compartidas que deben seguir y en el mejor de los casos cumplir en la vida práctica.

En el caso de las restricciones institucionales los actores hacen todo lo que esté a su alcance para cumplir a cabalidad con estas exigencias formales para asentar el ingreso y la permanencia en Argentina. El documento nacional de identidad (DNI) aparece como un requisito ineludible para acceder a cualquier trabajo (formal e informal) e incluso para obtener beneficios civiles y sociales. En este sentido, la acción de mayor notoriedad por parte de los actores fue replegarse hacia a sus contextos más inmediatos y buscar apoyo para adquirir cumplir con este requisito.

Entre los actores emerge la capacidad de organizarse colectivamente para movilizar la información estratégica que les permite avanzar en su vida laboral, sea como independientes, sea como empleados en calidad informal o regular. Es en este sentido que recuperamos el caso de Beatriz y su vínculo con el Programa de oficinas móviles de migraciones. En esta historia vemos cómo nuestra protagonista se dio a la tarea organizar a su comunidad para facilitar la obtención del DNI, lo cual, no sólo le permitió solucionar la situación de sus connacionales, sino también motivar a que sus paisanos también repliquen estas experiencias dentro de otros barrios y localidades. También el caso de Don Nacho y su emisora comunitaria, puede comprenderse en estos términos de organización colectiva. Don Nacho siempre ha utilizado su estación de radio para brindar diferentes apoyos a sus connacionales y a distintos espacios comunitarios.

Las acciones emprendidas por la organización colectiva resultan una práctica concreta que permite a los hombres y mujeres paraguayos compartir

experiencias, crear vínculos de solidaridad, encontrar soluciones a las dificultades y avanzar colectivamente.

Reforzar los vínculos comunitarios y afectivos no solo les permite encontrar soluciones a los requisitos institucionales, sino también facilitar la búsqueda e inserción laboral, a la vez que les brinda soporte para poder ser prudentes y actuar de forma más estratégica a la hora de sobrellevar las dificultades y exigencias del entorno laboral que se encuentran experimentando.

Esta práctica de adaptación se presentó en la trayectoria laboral de Ricardo que durante gran parte de su vida trabajó como carnicero tanto en Paraguay como en Argentina con un familiar, pero tiempo después decidió dejar ese trabajo para buscar mejores oportunidades y entonces no logró volverse a ubicar como carnicero. Situación que lo obligó a aceptar un trabajo en un almacén como repositor porque ya no tenía dinero y las necesidades lo agobiaban, al punto de tener que decidir si trabajaba en algo que no le gusta o se quedaba en la calle. Fue así como logró acomodarse a las circunstancias y seguir adelante. También se presenta en el caso de Claudia G. cuando logró conseguir su primera experiencia laboral como trabajadora doméstica gracias a que su hermana le sirvió de referencia frente a sus futuros empleadores.

Otra práctica de adaptación basada en el repliegue hacia el círculo cercano se da con las changas a través de las cuales los actores se sostienen económicamente durante el tiempo de búsqueda e inserción en un trabajo más estable. La changa es una oportunidad constante que los actores saben aprovechar y que suelen encontrar activando esta red.

Tenemos el caso de Javier quien, en medio a las dificultades para obtener la radicación en el país, siempre estuvo dispuesto a realizar diferentes “changuitas en el barrio” para sobrellevar la situación. Así logró juntar el dinero suficiente para la subsistencia básica de su esposa y tres hijos. E incluso contó que hasta ha tenido que realizar varios trabajos en el barrio mientras logra solucionar su trámite de radicación y hacerse de un trabajo estable.

Asimismo, hemos constatado que las gramáticas funcionan como el medio por el cual los empleadores realizan el control y la evaluación del desempeño laboral de los actores, exigiéndoles idoneidad y experiencia en el trabajo para el que se postulan. Frente a éstas exigencias, los migrantes actúan decididos a demostrarles motivación para trabajar e interés por aprender. Dicha lógica de acción da cuenta de que, en ausencia de experiencia laboral, los actores compensan esta debilidad con actitudes propositivas y poco convencionales frente las reglas que establecen esas gramáticas.

Esta práctica no convencional opera como una estrategia que les permite ajustarse a las nuevas condiciones de trabajo. Aceptar que no se posee la experiencia o el acumulado laboral requerido, es una maniobra consciente de sinceridad y sensatez por parte de los actores que los proyecta como personas espontáneas y abiertas a trabajar e instruirse en lo necesario para ingresar y permanecer en el nuevo trabajo.

El caso de Miguel Ángel resulta mostrativo de ello. Este emprendedor que tiene su carpintería y diseña muebles modelo Luis XV, recomienda siempre mostrarse transparente y honesto ante los patrones cuando no se posee experiencia o se desconoce sobre el trabajo que se debe desarrollar. Asumir esta posición ha posibilitado que sus empleadores sean condescendientes con él y le otorguen oportunidades para aprender y seguir adelante. Incluso sostiene que -ahora- desde su nuevo rol de patrón, él mismo respeta esta forma de actuar y es lo primero que suele valorar al momento de incorporar ayudantes en su carpintería.

2.2. Permanencia laboral

Este momento constituye en sí mismo un reto que los actores enfrentan en relación con el maltrato laboral, los sueldos bajos, el incumplimiento en los pagos y los horarios extensos. Todos estos maltratos se presentan como un conjunto de reglas (gramáticas) que desestabilizan al actor y, por ende, ponen en riesgo su permanencia laboral.

Entre las prácticas que se despliegan para afrontar dichas gramáticas aparecen, por un lado, las acciones que responden a la problemática laboral coyuntural y, por otro, las acciones que emergen con otra proyección laboral.

Si bien estas dos lógicas de acción surgen en respuesta a situaciones distintas y presentan diferencias sustanciales entre sí, ambas se desarrollan en esta instancia y en relación a un contexto que conflictúa a los actores.

Si la lógica de la acción es una respuesta *inmediata* a la situación problemática, entonces, los actores optarán por adaptarse a los conflictos laborales y, para ello, evaluarán las acciones a realizar, calculando, de manera muy realista, las consecuencias de sus actos. Al respecto, tenemos el caso de Juan F, quien, ante los maltratos de su patrón hacia sus compañeros, solía permanecer callado, dejando pasar esos episodios debido a que por sobre todas las cosas, en ese momento le resultaba imperioso mantener su trabajo.

También éste es caso de Adalis y su experiencia en la fábrica de ojotas con el supervisor que le pedía hacer otras funciones para las que no había sido contratada. Por necesidad, ella se acomodó, temporalmente, a esta situación hasta que seis meses después pudo encontrarse en condiciones más favorables para dejar ese trabajo y continuar con otras actividades.

En medio de estas situaciones conflictivas, los actores también optan por hacer todo lo posible para minimizar los efectos negativos del maltrato laboral. Se trata de una estrategia de adaptación en la cual constantemente están midiendo y siendo prudentes con las acciones que adelantan. El caso de Eugenia D. permite seguir el desarrollo de este tipo de estrategias: angustiada por los maltratos que solía presenciar hacia una compañera de trabajo y con el temor de que le sucedieran también a ella, Eugenia decidió hablar sobre ello con uno de los dos patrones de la empresa. Mediante el diálogo, logró manifestar su inconformismo con ese tipo de tratos y de esta forma reclamó respeto no sólo hacia su compañera sino también hacia el personal en general. Esta situación que incomodó a los patrones, a Eugenia le hizo sentir que había hecho lo correcto: poner límites frente a los abusos normalizados.

Otra forma de adaptación que los actores despliegan ante estas situaciones conflictivas es evitar generar tensiones entre los compañeros, hacer bien el trabajo y mantenerse alejados de los conflictos entre empleados y patrones. Esta forma de acción responde a lógicas de prudencia de acuerdo con las

cuales el actor pretende encontrar la tranquilidad haciendo el trabajo que le asignaron y sin inmiscuirse en conflictos ajenos. Aquí una vez más emerge el interés por demostrar que el actor trabaja bien, mantiene buenas relaciones con sus compañeros y patrones y que no existe el interés en provocar o generar tensiones dentro del trabajo.

Ahora bien, también se ha constatado otra lógica de la acción que surge como una forma de respuesta *mediata* ante las situaciones problemáticas. Caracteriza este tipo lógica la proyección hacia un futuro mejor, dada por las capacidades críticas de los actores para salir reflexivamente de las situaciones que están viviendo y pensar en otros horizontes que trascienden la pura adaptación, mientras aún permanecen en sus lugares de trabajo. La mediación de la reflexividad de los actores les permite reparar en los aspectos problemáticos de sus coyunturas y formular diferentes resoluciones.

En síntesis, las diferentes formas adaptativas permiten que los actores sobrelleven, minimicen y se ajusten a los efectos problemáticos de las arbitrariedades laborales, mientras que las acciones críticas con el tiempo terminan generando una discontinuidad laboral que trae consigo el desarrollo de nuevas prácticas de trabajo.

Las consecuencias de estas dos lógicas de acción (*inmediata/ mediata*) pueden comprenderse de la siguiente manera: mientras los actores que se ajustan a las arbitrariedades laborales repiten el ciclo de experiencia laboral, los actores que deciden optar por la búsqueda de nuevas opciones también lo hacen, aunque en mejores condiciones. Pero quienes se inclinan por el desarrollo la autogestión, rompen con él y pasan a confrontarse a nuevas exigencias y problemas a resolver.

2.3. Discontinuidad laboral

Para llegar a este nuevo estadio en las trayectorias laborales, los actores en su momento reflexionaron y evaluaron sobre lo relevante de sus problemas en el ámbito del trabajo, a partir de lo que experimentaron en el pasado y lo vivido en el presente con proyección a futuro. Esta dinámica que ya hemos recorrido aporta evidencia empírica sobre la forma en que la acumulación

histórica de experiencias laborales precarias genera conciencia y una capacidad de acción crítica que motiva en los actores nuevas demandas y, por añadidura, nuevos horizontes de vida.

Hemos visto que luego de la discontinuidad laboral se plantea dos alternativas. Por un lado, hay actores que toman el camino hacia la independencia laboral como en las trayectorias de Blanca, Don Nacho, Ismael y Ramón y, por otro lado, hay actores que toman un camino que reactualiza el ciclo de experiencia laboral a través de contactos que les ayudan a incorporarse en otros oficios.

Mientras los primeros rompen con el ciclo laboral, estos últimos se mantiene dentro de él y proyectan un cambio en sus opciones laborales. En función de este cambio generan vínculos y alianzas con compañeros para dejar el trabajo e insertarse en otros puestos y/ o lugares de empleo. Como el caso de Eufrosina G. que generó alianzas con su compañera de trabajo para que le enseñara a coser durante las horas de descanso y así quedarse con el puesto de costurera.

Este es el momento en el que los actores regresan al desarrollo de changuitas para el sostenimiento personal y familiar o para emprender negocios a cuenta propia. Con relación a la primera situación, los hombres y mujeres paraguayos se deben adaptar a la inestabilidad económica y material que les provoca el realizar trabajos a corto plazo. Esta situación se extiende hasta que el actor consigue dar con opciones más duraderas y estables.

En el segundo tipo de salida tenemos el caso de Juan C., quien en sus primeros años laborales tuvo que adaptarse a trabajar entre changas para sostener a su familia. En ese entonces para Juan la acción más sensata era mantenerse así por un tiempo, hasta lograr una independencia laboral, tal y como sucedió, años después, cuando junto a su familia montó su propio de negocio de gestoría.

Aquí, la decisión por ser autónomos conduce a los actores hacia una realidad compleja en la que sobreviene la injerencia de factores externos sobre los cuales no tienen el control. El paso a esta nueva condición laboral

también viene acompañado de nuevos y viejos temores, inseguridades y angustias que deben transitar.

La decisión de no tener más patrón marca un extenso recorrido que a la larga reaparece en la práctica como una forma particular (no convencional) de denuncia pública sobre la precariedad laboral. En cada proyecto se han desplegado ante nuestros ojos, historias, experiencias y conflictos que están relacionados con las dificultades para lograr mejores condiciones laborales de acuerdo cómo funcionan los modelos de empleabilidad legitimados.

En el trabajo autogestivo, los actores deben realizar diferentes maniobras para responder adaptativamente las nuevas exigencias de este entorno laboral. Esta tarea se erige sobre una base de responsabilidad compartida, donde es el grupo familiar el que entra a comandar todo el proceso de independencia laboral. La novedosa circunstancia requiere de una nueva forma de adaptación que deben lograr todos los miembros del hogar ya que el proyecto supone, además, un crecimiento familiar a lo largo del tiempo.

Este nuevo estadio de condiciones labores que generaron los emprendedores, es sostenido en el tiempo a través de un complejo ensamblado de personas y cosas que, en sus asociaciones directas e indirectas, estructuran permanentemente estos espacios. En la práctica situada, los ensamblados operan anclados en el barrio, y se configuran de acuerdo a cómo participan los distintos elementos en los procesos de resolución de conflictos, negociaciones y acuerdos entre los actores. De esta forma no solamente se ensamblan los microemprendimientos, sino también, lo que se ensambla es una especie de denuncia pública (Boltanski y Thévenot, 1999).

Los ensamblados de personas y cosas en el ámbito comunitario forman una extensa y densa red de circuitos comerciales, donde también los hombres y mujeres trabajadores ejercen una economía real y encuentran nuevas opciones laborales. La forma como se fueron construyendo los microemprendimientos de Ramón, Don Nacho, Ismael o Blanca, brindan una evidencia empírica del tipo de asociaciones que se producen entre los actores y las cosas y la forma como se ensamblan estos procesos laborales que

logran permanecer en el tiempo; en los cuales, también, quedan condensadas las inseguridades, los temores y deseos de progreso laboral.

De esta manera, los ensamblados se estructuran como mediaciones donde los actores ya no son vistos, desde su singularidad y sus prácticas de acción crítica, sino desde su accionar colectivo en relación con lo material. Esta perspectiva conduce a comprender, ahora, que las asociaciones conformadas por los hombres y mujeres paraguayas se mantienen unidas no sólo por las virtudes de las relaciones humanas, sino también a través de lo material.

Todo ello, permanece anclado en el barrio como un dispositivo de envergadura contra la precariedad laboral, es decir, como una forma de enfrentar, mitigar sus efectos, reajustar y provocar transformaciones que les permite a los actores trascender hacia otros niveles laborales y hacia nuevas oportunidades de vida que se siguen generando en el complejo mundo de la globalidad y el trabajo informal.

Tabla No. 9. Formas adaptativas y acciones críticas

CICLO EMPÍRICO	GRAMÁTICAS: exigencias del entorno	FORMAS ADAPTATIVAS: auto coerción y auto control	ACCIONES CRÍTICAS: evaluaciones y proyecciones
MOMENTO DE BÚSQUEDA E INSERCIÓN LABORAL	1. Restricciones institucionales. 2. Prácticas de control y evaluación, la idoneidad y la experiencia. 3. La cuestión familiar 4. El desuso de los mecanismos formales de inserción laboral	1. Adaptarse a las exigencias de los patrones demostrando motivación en aprender. 2. Sostener la búsqueda y posterior inserción a un trabajo a través del desarrollo changuitas.	1. Evaluar las situaciones laborales precedentes y corregir las búsquedas futuras para crecer económica y materialmente. 2. Organizarse para movilizar información estratégica para superar dificultades laborales y encontrar trabajo.

		3. Reforzar los vínculos comunitarios y afectivos para facilitar la búsqueda e inserción laboral.	
MOMENTO DE PERMANENCIA LABORAL	<p>1. Maltrato en el ámbito laboral.</p> <p>2. Sueldos bajos e incumplimiento en los pagos.</p> <p>3. Horarios extensos de trabajo.</p>	<p>1. Adaptarse a los conflictos laborales que surgen, tratando de minimizar los efectos del maltrato laboral.</p> <p>2. Cumplir con los mandatos de los jefes.</p> <p>3. Cumplir con los horarios impuestos.</p> <p>4. Evitar generar tensiones entre los compañeros, hacer bien el trabajo y mantenerse alejada de los conflictos entre empleados y patrones.</p>	<p>1. Proyectar a corto y mediano plazo mejores condiciones laborales: desde los que buscan alternativas mejores hasta los que proyectan trabajar a cuenta propia.</p> <p>2. Generar vínculos y alianzas con compañeros del trabajo para sobrellevar los conflictos, dejar el trabajo o insertarse en otras opciones laborales.</p>
MOMENTO DE DISCONTINUIDAD LABORAL	<p>1. Regresar al desarrollo de changuitas para el sostenimiento personal y familiar.</p> <p>2. Emprender negocios a cuenta propia</p>	<p>1. Adaptarse al desarrollo de diferentes trabajos temporales.</p> <p>2. Asumir las responsabilidades y los problemas del trabajo a cuenta propia.</p> <p>3. Liderar con la familia los emprendimientos propios.</p>	<p>1. Proyectarse hacia opciones laborales más estables que las changuitas.</p> <p>2. Proyectar el crecimiento familiar dentro del emprendimiento a cuenta propia.</p> <p>3. Articular los emprendimientos a cuenta propia con el ámbito comunitario.</p>

3. Aportes de la investigación

Finalmente es necesario señalar los aportes de los hallazgos que se desprenden de esta tesis para los hombres y mujeres paraguayos, las

poblaciones inmigrantes y, en general, para las personas que transitan en el mundo del trabajo. En este sentido, a continuación, se puntualizarán los de mayor impacto público.

En primera instancia, este trabajo ofrece insumos cualitativos que permiten comprender con mayor profundidad las situaciones problemáticas que deben enfrentar la población paraguaya y en general, las poblaciones inmigrantes en sus vidas cotidianas en el área metropolitana de Buenos Aires. En especial, sobre aquellas situaciones relacionadas con las trabas que se presentan en los procedimientos administrativos de regularidad migratoria. El conocimiento que aquí se ha generado, está disponible para que las instituciones del Estado que tienen a su cargo la aplicación y cumplimiento de la Ley de migraciones 25.871, así como organismos internacionales como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) o la Organización Internacional del trabajo (OIT), intervengan y colaboren en el diseño y ejecución de procedimientos administrativos más ágiles y menos burocráticos.

En segunda instancia, si bien en Argentina se ha entendido la migración asociada a un conjunto de derechos tal y como lo presenta el preámbulo de la constitución nacional y la misma ley de migraciones, es menester que las decisiones públicas, en esta materia, sean tomadas acorde a las realidades y necesidades laborales de la población inmigrante residente en país. En este orden de ideas, el aporte está en ofrecer insumos para crear políticas públicas que sirvan de puente entre las poblaciones inmigrantes y las diferentes instituciones del Estado y organismos internacionales.

En tercer lugar, esta tesis presenta evidencia sobre la inadecuada implementación de políticas públicas o programas que comprenden la radicación y la documentación nacional de identidad. Para las poblaciones inmigrantes el documento nacional, es un derecho material de primera necesidad, en tanto, son la puerta para acceder al conjunto de derechos civiles, sociales, económicos y políticos que contempla la constitución y la ley de migraciones, en particular cuando rezan que las poblaciones inmigrantes, independientemente de su regularidad migratoria, tiene los mismos derechos que los nacionales.

En cuarto lugar, respecto del fortalecimiento de la Ley de 26.844 del Régimen Especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares, el aporte está en llamar la atención sobre necesidad de mayor divulgación y promoción de este tipo de legislaciones al interior de la población inmigrante y la población en general.

En quinto lugar, este trabajo ha podido documentar sobre la prolífica creación de espacios de articulación entre las instituciones del Estado y las organizaciones de inmigrantes para formular y diseñar políticas o programas que propendan por la integración y faciliten la regularidad migratoria, como el caso del Programa de Abordaje Territorial. Que esta documentación brinde soporte para futuras réplicas de estas experiencias de abordaje conjunto.

En sexto lugar, la presente tesis, genera aportes para la formulación y el diseño de una política pública que garantice la igualdad en el acceso a las ofertas laborales y no se genere una selección laboral por la nacionalidad. De manera que el acceso laboral de las poblaciones inmigrantes no se realice desde posiciones estigmatizantes ni encuadrándolos en rubros laborales específicos y colonizadores que se desprenden de perspectivas clásicas y en ciertos ámbitos de poder. En sentido y a partir de los resultados de esta tesis, se propone que en la legislación migratoria argentina se incorpore el criterio de trabajador autónomo para adquirir una radicación de permanencia.

En séptimo lugar, se ofrece un sustento científico para la formulación y el diseño de políticas públicas que fortalezcan todas las expresiones organizativas de la población inmigrante de cara a la promoción y la creación de incentivos para el surgimiento de microemprendimientos, así como para fortalecer los circuitos de economía popular y solidaria que surgen en los barrios, localidades y provincias del país.

En última instancia, también se ofrece evidencia empírica y un detallado trabajo analítico destinado a la formulación y el diseño de políticas públicas focalizadas contra la flexibilización y la precariedad laboral. Para que se tengan en cuenta las diferentes situaciones problemáticas que se presentan en el ámbito del trabajo informal, el cual las poblaciones inmigrantes (y la población en general) toman como opción y práctica de resistencia y

sobrevivencia, en respuesta a un modelo económico que los excluye y los relega a los ámbitos de la pobreza y la precariedad. Una controversia mayor que amerita profundizar a través de otros trabajos futuros de investigación.

Bibliografía

Abinzano, R. (2004) “Antropología de los procesos transfronterizos: conocer y actuar en la región de fronteras”. Cuadernos de la frontera Año1 N°1. Posadas: Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales (UNAM).

Appadurai Arjun (2001) *La modernidad desbordada. Dimensiones culturales de la globalización* Traducción de Gustavo Remedi Ediciones TRILCE S.A, Montevideo, Uruguay, Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A., Primera edición en inglés: 1996; Primera edición en español.

- Aguirre, Rosario. (2008). La necesaria redefinición de la noción de trabajo. Problemas conceptuales y metodológicos. Recuperado de <https://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/25/02.pdf>
- Aguilera, J (2008) El trabajo informal en Obreros Paraguayos de la Construcción. Proyecto presentado en el Taller: "Paraguay como objeto de estudio de las ciencias sociales" (UBA-CEDAPPA), Posadas, 2 y 13 de junio de 2008.
- Anderson, B (2007) Comunidades imaginadas. Reflexiones sobre el origen y la difusión del nacionalismo. México DF: Fondo de Cultura Económica.
- Balán, J (1985). Las migraciones internacionales en el cono sur. Buenos Aires: Comité Intergubernamental para las Migraciones.
- Bauman, Zygmunt (2016). Extraños llamando a la puerta. PAIDÓS Estado y Sociedad.
- Benencia, Roberto. (2012). Perfil Migratorio de la Argentina. Organización Internacional para las Migraciones OIM. Oficina Regional para América del Sur. Noviembre. (p: 18, 27).
- Benencia, R. y Karasik, G. (1995). Inmigración limítrofe: los bolivianos en Buenos Aires (Vol. 482). Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Bertoni, L. y Romero, L. (1990). Una historia argentina, Los tiempos de los inmigrantes. Buenos Aires. Coquena Grupo Editor. Libros de Quirquincho.
- Bolsi, A y Meichtry N (1982) Realidad y política migratoria en el nordeste argentino. Cuadernos de geohistoria regional nº 7. Corrientes: Instituto de Investigaciones Geohistóricas.
- Boltanski, Luc. (1990). *El amor y la justicia como competencias: tres ensayos de sociología de la acción*. Paris. Editions Métailié.
- Boltanski, Luc. (2001). "Un nuevo régimen de justificación: la ciudad por proyecto", Conferencia en la Universidad de Columbia, mimeo.

- Boltanski, Luc, Eve Chiapello. (2002). *El nuevo Espíritu del Capitalismo*. Ediciones Akal S.A. Madrid España.
- Boltanski, Luc & Eve Chiapello. (2002). "Pruebas de fuerza y pruebas legítimas", en *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Boltanski and Thévenot. (1999). The sociology of critical capacity. *European Journal of social theory*. London, Thousand Oaks, CA, and New Delhi. 2(3): 359,377.
- Bourdieu, (1980). *Quelques desociologie*. Paris. Minuit.
- Bourdieu, (1990). *Sociología y Cultura*. Consejo Nacional para la cultura y las Artes. Grijalbo S.A. México D.F.
- Brah, Avtar. (2011). *Cartografías de la diáspora. Identidades en cuestión*. Ed. Maggie Schmitt y Traficantes de Sueños, London.
- Bruno, S. (2013). *El proceso migratorio paraguayo hacia Argentina: evolución histórica, dinámica asociativa y caracterización sociodemográfica y laboral*. Cuadernos Migratorios No. 4. *Migrantes Paraguayos en Argentina: población, instituciones y discursos*. OIM Organización Internacional Para Las Migraciones. Oficina Regional para América del Sur. Buenos Aires Argentina.
- Bruno, S. (2008). *Inserción laboral de migrantes paraguayos en Buenos Aires. Revisión de categorías desde el nicho laboral y la plusvalía étnica*. Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba - Argentina, del 24 al 26 de septiembre de 2008.
- Bruno, S. (2005). *Migrantes paraguayos en la ciudad de Formosa: caracterización y análisis comparado a través de las trayectorias migratorias*. Trabajo presentado en XXV.
- Bruno, S. (2008). *Inserción laboral de los migrantes paraguayos en Buenos Aires. Revisión de categorías: desde el "nicho laboral" a la "plusvalía étnica"*. Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación

Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba - Argentina, del 24 al 26 de septiembre.

Cerrutti, Marcela. (2009). Diagnóstico de las poblaciones migrantes hacia Argentina. *Serie de Documentos de la Dirección Nacional de Población*. Ministerio del Interior. Buenos Aires Argentina. (p:16).

Cerrutti, Marcela, Maguid Alicia. (2007). Inserción laboral e ingresos de los migrantes y peruanos en el Gran Buenos Aires. *Notas de Población n°83*. CEPAL.

Cravino, María Cristina. *Las Villas de la Ciudad. Mercado e informalidad urbana*. Universidad Nacional de General Sarmiento, 2006.

Corcuff, Philippe (1998) *Las nuevas sociologías. Construcciones de la realidad social*. Madrid: Alianza. (Capítulos 3, 4 y 5.

Cyril Lemieux. *Entramados y perspectivas*, vol. 5, núm. 5, págs. 249-255 (oct. 2014/sept. 2015)

Del Aguila. A. (2015). Redes sociales y acceso al empleo entre trabajadores paraguayos de origen rural en las obras en construcción del Área Metropolitana de Buenos Aires. *Odisea. Revista de Estudios Migratorios*. No 2. Octubre. Instituto Gino Germani. Buenos Aires.

Dewey, John (2004) [1927) en *La opinión pública y sus problemas*, Ediciones Morata, Madrid. “Capítulo Primero: En busca de lo público”, “Capítulo V: En busca de la gran comunidad”, “Capítulo VI: El problema del método”, pp. 59-76, 157-174.

Domenech, Eduardo. E. (2011). *Crónica de una amenaza anunciada. Inmigración e ilegalidad: visiones del Estado en la Argentina contemporánea*. En *Construcción social del sujeto migrante en América Latina*. Quito, Ecuador. FLACSO.

Durkheim. E. (1986). *Las reglas del método de la sociología*. México. Fondo de Cultura Económica.

- Halpern, Gerardo. (2009). *Etnicidad, inmigración y política. Representaciones y cultura política de exiliados paraguayos en Argentina*. Buenos Aires. Prometeo Libros.
- Henault, Mirta. Las inmigrantes. *Revista todo es historia. La mujer en la historia Argentina*. No. 183. Agosto de 1982. Buenos Aires Argentina.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2019). Informe sobre las Migraciones en el mundo 2020. Recuperado de http://argentina.iom.int/co/sites/default/files/publicaciones/wmr_2020_es_0.pdf
- Joseph, Isaac (1988) *El transeunte y el espacio urbano*, Buenos Aires, GEDISA. Capítulos 1, 2, 3 y 10, pp.11-64 ; 93-101 ; 143-156.
- Jodelet. D. (1976). La representación social : fenómenos, conceptos y teoría. P:474-475.
- Madariaga. A. Galleguillos. P. (2011). *Sobre Sociología, crítica y emancipación: Entrevista con Luc Boltanski*. Instituto de Humanidades y Escuela de Sociología de la Universidad Diego Portales. Chile.
- Latour, Bruno (2008) "Dadme un laboratorio y conquistaré al mundo". Versión Castellana, *Ciencia, Tecnología y Sociedad*, CTS, OEI. Versión original "Give me a laboratory and I will raise the world", en K.Knorr-Cetina y M.Mulkay (eds.), *Science observed: perspective on the social study of science*. Londres : Sage, 1983, pp. 141-170.
- Latour, Bruno (1991) "¿Qué es la fuerza de un argumento?", mimeo (versión original en *Sens et Place des connaissances dans la société*, CNRS, Paris, 1986).
- Latour, Bruno (1994). *Etnografía de un caso de alta tecnología sobre Aramis. Ecole Nationale Supérieur des Mines, Paris. Política y Sociedad*, 14/15(1993-1994), Madrid (PP. 77-97).
- Latour, Bruno (2008) *Reensamblar lo social. Una introducción a la teoría del actor-red*. Ed. Manantial, Buenos Aires. Introducción y Conclusión.

Latour, (1994). Etnografía de un caso de alta tecnología sobre Aramis. Ecole Nationale Supérieur des Mines, *Política y Sociedad*, 14/15(1993-1994), Madrid (PP. 77-97).

Ley de Migraciones No. 25.871. Recuperado de <http://www.migraciones.gov.ar/dnm/normativas.html>

Mayormo Rico M. (2000) Precusores: el trabajo de las mujeres y la economía política. (Borrador inicial). Ponencia presentada a las VII Jornadas de Economía Crítica. Universidad de Castilla- La Mancha. Albacete, febrero, 2000, recuperado de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com3-7.pdf>

Martínez, Clarisa. (2004) “El Proceso de Implementación de la Política de Radicación de Villas en la Ciudad de Buenos Aires entre 1984 y 2002. Un Estudio de Caso.” Tesis de Maestría en Políticas Sociales. Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Buenos Aires.

Nardacchione G, Tovillas P. (2017). Otra controvertida relación maestro-discípulo. Pierre Bourdieu & Luc Boltanski. CONICET - Instituto de Investigaciones en Ciencias Sociales “Gino Germani” - Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Piovani, (2011). La escuela de Chicago y los enfoques cualitativos: términos y conceptos metodológicos. Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales. Universidad Nacional de la Plata. Buenos Aires, Argentina.

Nicolao, Julieta. El Estado argentino ante el reto de las migraciones internacionales: reflexiones del reciente cambio de rumbo en la política migratoria argentina. UAEMex, Revista Convergencia. Ciencias de Sociales. núm. 53, mayo - agosto 2010, pp. 205-228.

Organización Internacional Para las Migraciones OIM. (2012). *El impacto de las migraciones en Argentina*. Cuadernos migratorios No. 2. Recuperado de <https://robuenosaires.iom.int/sites/default/files/publicaciones/Cuadernos-Migratorios-Nro2-El-impacto-de-las-Migraciones-en-Argentina.pdf>

- Organización Internacional Para las Migraciones OIM. (2013). *MIGRANTES PARAGUAYOS EN ARGENTINA: Población, instituciones y discursos*. Cuadernos migratorios No. 4. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2009) y OIM (2011). Recuperado de <https://robuenosaires.iom.int/sites/default/files/publicaciones/Cuadernos Migratorios 4 - Migrantes Paraguayos en Argentina.pdf>
- Pierre Bourdieu, Pierre Lamaison "Noticias ..." *Tierra*, numero-4 – familia y el parentesco (marzo de 1985), [en línea], en línea desde el 23 de julio de 2007. URL: <http://terrain.revues.org/2875>. Consultado el 02 de septiembre 2013. Recuperado de <https://sociologos.com/2013/09/08/entrevista-a-pierre-bourdieu-de-las-reglas-a-las-estrategias-de-la-familia-y-el-parentesco/>
- Prignano, Angel Oscar. (1991) *El Bajo Flores. Un Barrio de Buenos Aires*. Junta de Estudios Históricos de San José de Flores.
- Romero, L. (1994). *Breve historia contemporánea de Argentina*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica de Argentina, S.A.
- Sassen Saskia (2003) *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía de los circuitos transfronterizos*. Ed. Traficantes de Sueños, Madrid.
- Sassen Saskia (2007) *Una sociología de la globalización*. Dossier: poder y sociedad global, pag. 3- 25, fecha: 9/07/2007.
- Sassen Saskia (2015) *Expulsiones. Brutalidad y complejidad en la economía global*. Editorial Katz, Bs. As.
- Sautu, Ruth. (1999). *El método biográfico - La reconstrucción de la sociedad a partir del testimonio de los actores* (1ª edición). Editorial de Belgrano.
- Sarabia, Bernabé. (1985). *Historias de vida*. REIS N° 29. ESTUDIOS. Recuperado de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_029_08.pdf
- Thévenot, Laurent (1995). "New trends in french social sciences", in *Culture*, Vol. 9, No 2, pp. 1-7.