



Scan to know paper details and
author's profile

Difficulties in the Access to Employment of the Paraguayan Community in Buenos Aires

Giovanny Gilberto Leal Roncancio

SUMMARY

This work collects the main results of the doctoral thesis entitled: labor trajectories, grammars and critical skills of Paraguayan workers in Buenos Aires, carried out within the framework of the Doctorate Program in Social Sciences of the Institute of Sciences of the National University of General Sarmiento (UNGS) and the Institute for Development and Social (IDES). This research, which was carried out over six years, was concerned with identifying the problem situations faced by the Paraguayan community at the time of search and insertion to a formal / informal job in the Metropolitan Area of the Province of Buenos Aires-Argentina.

To meet these objectives, it was decided to make use of the theoretical, conceptual and methodological corpus of the so-called pragmatic / pragmatist sociology. A sociological approach that emerged in France during the eighties and that takes on relevance in terms of its way of approaching realities from the micro, the everyday, under the premise of following the actors in situation.

Keywords: changa, informality, paraguayans, capabilities, critique.

Classification: DDC Code: 320.54 LCC Code: JC311

Language: English



London
Journals Press

LJP Copyright ID: 573325
Print ISSN: 2515-5784
Online ISSN: 2515-5792

London Journal of Research in Humanities and Social Sciences

Volume 22 | Issue 16 | Compilation 1.0



© 2022. Giovanny Gilberto Leal Roncancio. This is a research/review paper, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncom-mercial 4.0 Unported License <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>, permitting all noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Difficulties in the Access to Employment of the Paraguayan Community in Buenos Aires

Dificultades en El Acceso Laboral De La Comunidad Paraguaya en Buenos Aires

Giovanny Gilberto Leal Roncancio

RESUMEN

El presente trabajo recoge los resultados principales de la tesis de doctorado titulada: trayectorias laborales, gramáticas y habilidades críticas de los trabajadores paraguayos en Buenos Aires, realizada en el marco del Programa de Doctorado en Ciencias Sociales del Instituto de Ciencias de la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) y el Instituto de Desarrollo y Social (IDES). Esta investigación que se desarrolló durante seis años se ocupó en identificar las situaciones problema que enfrenta la comunidad paraguaya en el momento de búsqueda e inserción a un trabajo formal/informal en el Área Metropolitana de la Provincia de Buenos Aires- Argentina.

Para cumplir con estos objetivos se optó por hacer uso del corpus teórico, conceptual y metodológico de la denominada sociología pragmática/ pragmatista. Un enfoque sociológico que surge en Francia durante las década de los ochenta y que toma relevancia en cuanto a su forma de abordar las realidades desde lo micro, lo cotidiano, bajo la premisa de seguir a los actores en situación.

En esta oportunidad se retoma la propuesta sociológica del Francés Cyril Lemieux sobre la gramática de la acción para presentar los hallazgos de la primera etapa que corresponde a la búsqueda de trabajo. Para ello, en una primera instancia se hace un recuento del enfoque sociológico propuesto por Lemieux, posteriormente, se desarrollan los resultados obtenidos durante la etapa de trabajo de campo

y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones que surgen de la misma voz de los hombres y mujeres paraguayos protagonistas de las historias de vida que aquí se reseñan.

Palabras clave: changa, informalidad, paraguayos, capacidades, crítica.

Author: Doctor en Ciencias Sociales. Investigador del Colectivo de Estudio e Investigación Social. Proyecto CEIS. Docente e investigador Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV), Buenos Aires- Argentina.

SUMMARY

This work collects the main results of the doctoral thesis entitled: labor trajectories, grammars and critical skills of Paraguayan workers in Buenos Aires, carried out within the framework of the Doctorate Program in Social Sciences of the Institute of Sciences of the National University of General Sarmiento (UNGS) and the Institute for Development and Social (IDES). This research, which was carried out over six years, was concerned with identifying the problem situations faced by the Paraguayan community at the time of search and insertion to a formal / informal job in the Metropolitan Area of the Province of Buenos Aires-Argentina.

To meet these objectives, it was decided to make use of the theoretical, conceptual and methodological corpus of the so-called pragmatic / pragmatist sociology. A sociological approach that emerged in France during the eighties and that takes on relevance in terms of its way of approaching realities from the micro, the

everyday, under the premise of following the actors in situation.

On this occasion, the sociological proposal of the French Cyril Lemieux on the grammar of action is taken up to present the findings of the first stage that corresponds to the job search. To do this, in the first instance, a recount of the sociological approach proposed by Lemieux is made, later, the results obtained during the fieldwork stage are developed and finally the conclusions and recommendations that arise from the same voice of men and women are presented. Paraguayan women protagonists of the life stories that are reviewed here.

Keywords: changa, informality, paraguayans, capabilities, critique.

I. EL ENFOQUE PRAGMÁTICO

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).

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 tienen 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 personales. 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 y 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”.

III. BÚSQUEDA E INSERCIÓN LABORAL

La búsqueda laboral que realizan los actores se lleva a 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 parece 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.

IV. RESTRICCIONES INSTITUCIONALES

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 truncas por el pedido de documentos y demoras en el proceso administrativo de regularización 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 un 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 básicos¹ que

¹ 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 de algún servicio público a su nombre (ABL, luz, agua o

exige la Dirección 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*² 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 Dirección 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 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 este atajo. Al final logró realizar el trámite, pero en esa ocasión surgió otra demora en la resolución de su solicitud: isu 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

gas)”. Tomado en <https://www.argentina.gob.ar/obtener-una-residencia-temporaria-por-nacionalidad>.

² Este 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>.

(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 del 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 RADEX³. El cual consiste en

³ 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 carnet (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.

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 “resultó 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 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 cómo 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).

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 llevó 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 Trabajo⁴ La forma en que Javier afronta el problema de su irregularidad 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

⁴ Este derecho está reconocido en los siguientes acuerdos: (Constitución Nacional 1994), (Convención sobre los Derechos del Niño 1989, artículo 14 y 9), (Convención Americana 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).

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 Territorial⁵ 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 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).

⁵ 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.

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 cómo pagar, yo le dije que no, entonces, me hizo una carta que después la metió con los demás papeles 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.

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 angustia 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.

V. PRÁCTICAS DE CONTROL Y EVALUACIÓN PERSONAL

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 quiénes 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 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).

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 Eufrosina 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, si no 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 y 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).

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.

VI. LA CUESTIÓN FAMILIAR

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 en 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 luchar 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 sino, 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.

VII. A MODO DE CONCLUSIÓN

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.

BIBLIOGRAFÍA

1. Corcuff, Philippe (1998) *Las nuevas sociologías. Construcciones de la realidad social*. Madrid: Alianza. (Capítulos 3, 4 y 5).
2. Cyril Lemieux. Entramados y perspectivas, vol. 5, núm. 5, págs. 249-255 (oct. 2014/sept. 2015)
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Bruno, S. (2005). Migrantes paraguayos en la ciudad de Formosa: caracterización y análisis comparado a través de las trayectorias migratorias. Trabajo presentado en XXV.