

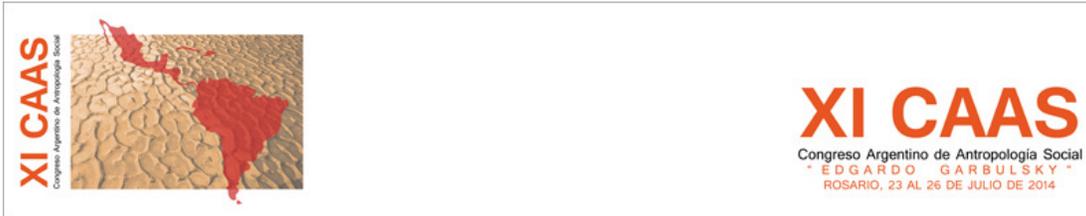
Inserción laboral entre migrantes paraguayos en Rosario: aproximación cualitativa sobre sus mecanismos, condicionantes y estrategias.

Granero, María Georgina.

Cita:

Granero, María Georgina (2014). *Inserción laboral entre migrantes paraguayos en Rosario: aproximación cualitativa sobre sus mecanismos, condicionantes y estrategias*. XI Congreso Argentino de Antropología Social, Rosario.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-081/108>



XI Congreso Argentino de Antropología Social

Rosario, 23 al 26 de Julio de 2014

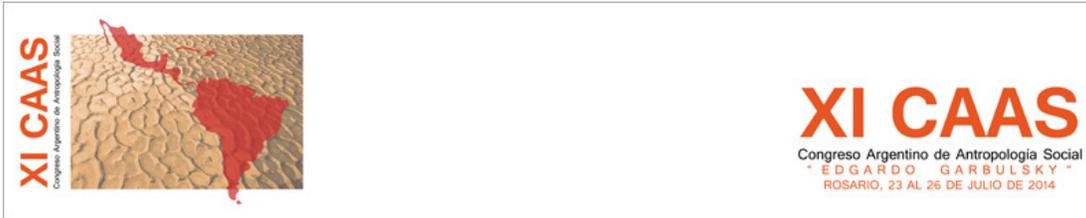
GRUPO DE TRABAJO:

**GT N° 6 - Movilidades, circulaciones y migraciones internacionales
contemporáneas**

TÍTULO DE TRABAJO:

**Inserción laboral entre migrantes paraguayos en Rosario: aproximación
cualitativa sobre sus mecanismos, condicionantes y estrategias**

María Georgina Granero, CONICET - Facultad de Humanidades y Artes, UNR.



Introducción

Esta presentación tiene por objetivo abordar, desde una investigación en curso, las formas regulares de inserción laboral de migrantes de origen paraguayo, principalmente en el área de la construcción y del servicio doméstico, en el contexto urbano que tiene como epicentro la ciudad de Rosario.

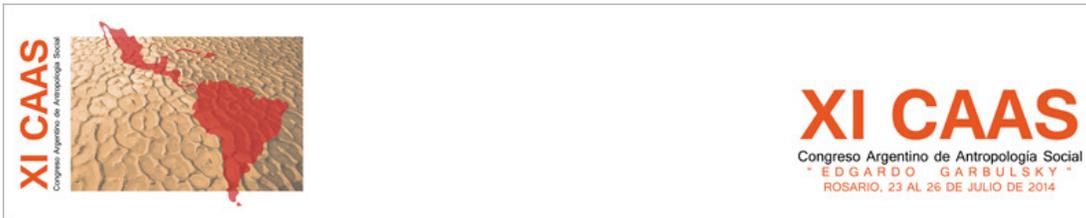
Nuestra investigación, desde un enfoque antropológico y cualitativo, tiene por objetivo general estudiar las redes sociales, intercambios y valoraciones dadas en el contexto de una población de migrantes paraguayos asentados en Cabín 9 (Pérez); barrio que compone el aglomerado urbano identificado como Gran Rosario. Asimismo, la consideración de las dinámicas y espacios de inserción socio-económica de dicha población, implicó la extensión del trabajo de campo hacia el núcleo urbano rosarino.

2

A partir de allí, nos propusimos atender a las formas de organización y mecanismos que definen estos espacios y que responden, para su desenvolvimiento, tanto a la lógica de mercado como a la reciprocidad, dada en el marco de redes socio-laborales. De ahí que, como parte de la caracterización a la que pretendemos arribar desde nuestro material de campo y desde la revisión de antecedentes locales, atenderemos al papel que la dimensión identitaria y las posibles estrategias de movilidad presentan en dichos espacios, estructurados en torno a relaciones desiguales. En dicha perspectiva, procuraremos aportar algunos elementos para el estudio y la discusión de las dinámicas migratorias regionales contemporáneas en el marco de los contextos urbanos locales.

Estado del arte

Consideraremos brevemente los resultados presentados por estudios locales sobre estos tópicos. Esta revisión se focalizará, a expensas de una mayor precisión, en la identificación de ciertas *regularidades* comparativas en la organización de los espacios analizados.



En primer lugar, la situación laboral de los inmigrantes limítrofes en los centros urbanos, es abordada a partir de la marcada *segmentación laboral*, principalmente en dos áreas: construcción y trabajo doméstico. Al respecto, la mayoría de los estudios locales presentan información estadística¹ a nivel nacional y del territorio bonaerense, donde se concentra la mayor cantidad de población migrante. Más allá de su importancia, no expondremos tales datos y avanzaremos sobre los señalamientos analíticos².

En general, dicha segmentación es analizada a través de la *intersección* de ejes o variables centrales: origen nacional, identidad, género y clase (Bruno, 2009; Riaño y Richter, 2008; Orozco, 2010). Por lo que, independientemente del porcentaje sobre el *total* de trabajadores en estas áreas (significativo pero no necesariamente mayoritario), la concentración indica un estrechamiento de la inserción laboral de estas poblaciones o “mandato laboral” (Bruno, 2011).

3

En esta situación, lo *étnico-identitario* se anuda a la organización de las relaciones laborales y estructura el acceso y las formas de participación en este espacio laboral³, lo que se plantea en términos de “identificación funcional” (Vargas, 2005), “etnización de las relaciones laborales” o “plusvalía étnica” (Halpern, 2009, Bruno, 2008; Bruno y Del Águila, 2010).

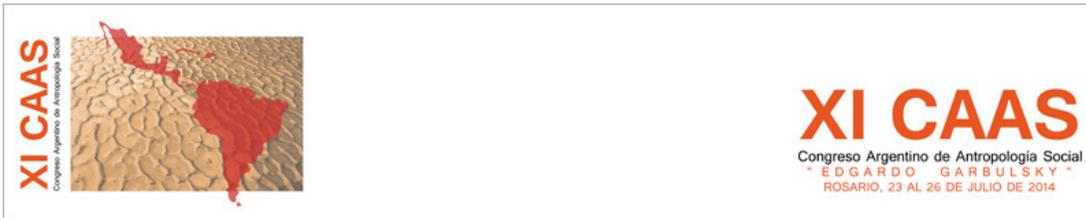
En el caso del trabajo doméstico, el ‘mandato laboral’ es particularmente asociado a la variable de *género*, en la medida en que corresponde primariamente a la división genérica del trabajo. Siendo la clase y el origen nacional, variables que profundizan la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras.

En tal sentido, si los trabajadores migrantes en la construcción por lo general adquieren saberes técnicos *en su desempeño en la obra*, identificando tal proceso como “proletarización étnica” (Del Águila, 2008), en el caso del trabajo doméstico se plantea una *continuidad* dada por el rol genérico asumido desde el contexto de origen. Esta continuidad puede vincularse al concepto más general de *cuidado*

¹ Las fuentes consultadas con: Censo Nacional 2001 y 2010 (INDEC), Encuesta Permanente de Hogares, Encuesta Complementaria de Migraciones Internacionales 2002-2003, Instituto de Estadísticas y Registros de la Construcción y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

² Para su consulta, remitimos a las fuentes citadas.

³ En nuestro caso, proponemos las categorías de ‘condición migratoria’ y ‘modalidades identitarias’, sin otorgarles a estas el calificativo de étnicas, cuya discusión dejamos pendiente para otro espacio.



(Anderson, 2007) y al de *cadenas globales de cuidado*, entendiendo por estas la “transferencia de cuidados que supone nexos transnacionales entre los hogares en el país de origen y en el país receptor” (Cerrutti y Maguid, 2010:13).

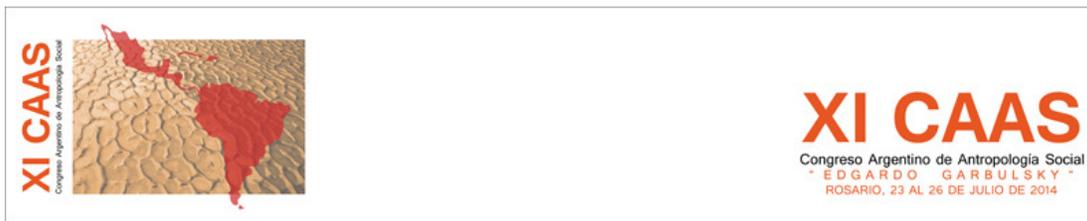
En efecto, la observación del trabajo doméstico como principal forma de inserción laboral de mujeres inmigrantes, presenta una escala *transnacional* que excede el marco local. En esta escala, se ha destacado la *reorganización del espacio doméstico* a partir del acceso y despliegue de trabajos asalariados por parte de mujeres cuyos espacios adjudicados en el rol doméstico son ocupados por otras mujeres, *diferenciadas por clase y por nacionalidad* (Sassen, 2003).

Pero la dinámica fundamental en ambos espacios productivos se basa en el *acceso* estructurado a partir de *instancias de recomendación*, en el marco de *redes socio-laborales* extendidas tanto en el contexto de destino como de origen (Vargas, 2005:68; Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010; Bruno, 2009; Canevaro, 2009).

4

En el área de la construcción, la organización del espacio laboral está fundamentalmente articulada en torno a la figura del *contratista*, de origen paraguayo, quien tiene a su mando el grupo de trabajadores. La contratación y promoción de un trabajador, desde su ingreso como ayudante a cargos más jerarquizados como el de oficial, es realizada por estos intermediarios quienes, a su vez, dan cuenta ante la empresa constructora de los avances realizados y del desempeño del grupo. Su contratación y recomendación, depende de la relación con estas empresas.

Entre contratista y trabajadores se define un vínculo de *confianza* como *garantía* de un contrato tácito o “sistema de lealtades” que implica la *extensión de las obligaciones* pactadas en el contrato laboral (Vargas, 2005; Bruno y Del Águila, 2010; Bruno, 2008). La *garantía* de pago, la *continuidad laboral* y la posibilidad de *recomendación* (a otras empresas), son las contrapartes esperadas (Bruno, 2009; Vargas, 2005). Ello facilita la *baja conflictividad* laboral, dada por el “buen comportamiento” en la obra, que implica no realizar reclamos y repercute en los márgenes de ganancias de la empresa constructora (Bruno, 2009; Vargas, 2005). De allí que la “delimitación étnico identitaria” asume la forma de “plusvalor”, expresada en la extensión de la jornada laboral (Bruno, 2008).

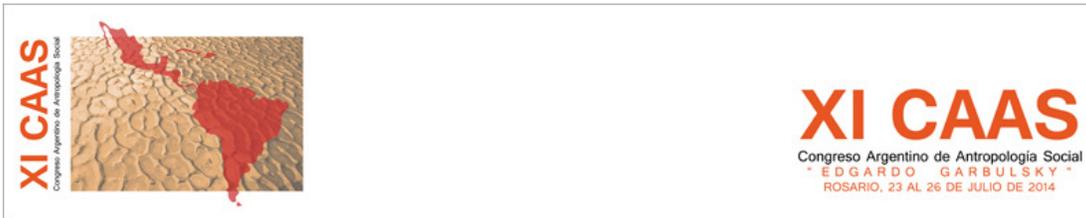


Se presenta, entonces, una “segmentación etno-nacional vertical” a través de la *división de tareas* en grupos especializados, en las distintas etapas de la obra (Vargas, 2005; Bruno, 2009). Esta *jerarquización* se basa en la habilidad y continuidad en el oficio y el pago recibido.

En el trabajo doméstico, *la recomendación* para el acceso a un trabajo puede estar dada por otra trabajadora, entre empleadores, o bien, por *agencias* de contratación locales (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010). No hay aquí una figura equivalente a la del contratista, punto sobre el cual volveremos luego. En relación a ello, se ha señalado que los *atributos* destacados por los empleadores para recomendar o contratar una trabajadora, son: “confianza”, valores como “honradez” y “responsabilidad”, “crianza” recibida, estilo de vida, etc. (Canevaro, 2009).

A su vez, la trayectoria laboral de una empleada doméstica es caracterizada por *opciones laborales diferenciadas* que definen una *movilidad limitada*. Por ejemplo, desde un primer momento de empleo sin retiro del domicilio o “cama adentro”, a la gradual diversificación de empleadores y el trabajo por horas (Lautier, 2003: 802-803). Courtis y Pacceca (2010) indican en cambio que, entre las migrantes regionales en Argentina, el patrón lo establece el ciclo migratorio y la reunificación familiar: cuando los hijos están aún en el lugar de origen, el trabajo es sin retiro; posteriormente, ante la reunificación, cambia a un trabajo por horas. Otro estudio local señala que la modalidad “sin retiro” es mínima entre las no migrantes (2,7 %), un poco mayor en el caso de las migrantes internas (alrededor del 10 %) y aún mayor para las paraguayas (18,2 %) (Bruno, 2011:15). Esta última modalidad está asociada habitualmente a una mayor informalidad del trabajo.

Mientras que en general son las mujeres quienes gestionan la contratación de la empleada y su relacionamiento diario. Esta situación es usualmente acompañada de “demarcaciones sociales y simbólicas” que establecen diferenciales *pertenencias de clase*, al mismo tiempo que *identificaciones de género* (Canevaro, 2009:190-200). Ello puede generar una situación de *ambigüedad*, al implicar tanto afectividad y reciprocidad como antagonismo y complicidad (Canevaro, 2009:180), y *tensión*, dada la simultaneidad de identificación de género, vínculo afectivo y dependencia laboral (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010:46).



En este marco, la valoración de la situación laboral por parte de las trabajadoras suele estar dada por el *trato personal y afectivo* más que desde el marco normativo (Bruno, 2011; Courtis y Pacceca, 2010). Por lo que, ciertas prerrogativas laborales (aguinaldo, vacaciones, etc.), en conjunto con otras prácticas (préstamos, regalos, asesoramiento, etc.), son entendidas en el mismo marco como *favores* que generan *deudas* (Courtis y Pacceca, 2010:179-180). Ello implica que el *incumplimiento* de las condiciones laborales, raramente conlleva una instancia de litigio. En un caso extremo, se plantea el cambio de lugar de trabajo (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010:49).

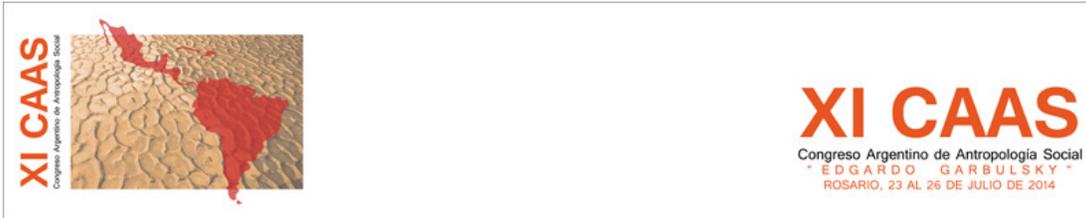
Por lo que, más allá de la relación contractual, se “movilizan recursos recíprocos paralelamente al salario” (Degavrel, 2007:414), también denominados “arreglos”, que definen formas de intercambios entre *empleadores y trabajadoras* (Todaro, 2010), y son ajenos a la lógica propiamente mercantil. Pacceca y Courtis (2007), indican que esta “inserción dual”, dada entre la reciprocidad y el mercado, combina formas de explotación con formas de ayuda y reciprocidad.

6

Para algunos autores ello significa que las *condiciones laborales* se resuelven en una *constante negociación* (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010:59; Degavrel, 2007:418), mientras que para otros (Courtis y Pacceca, 2010:178) dichas condiciones son *impuestas* por el empleador y las empleadas las aceptan o rechazan, pero no pueden negociarlas. Lautier (2003), en cambio, indica que, en tanto se trata de un *mercado laboral poco regulado*, el foco está puesto menos en lo salarial y regulativo, como a nivel del *trato* cotidiano percibido (humillación, indiferencia, etc.).

Ahora bien, en ambos espacios laborales la *movilidad* presenta un “techo étnico”, ya sea en el rubro de los empresarios y profesionales, de origen argentino (Vargas, 2005; Bruno, 2009), o entre los empleadores en el caso del trabajo doméstico. Techo cuya definición también implica, de modo fundamental, una marcada diferenciación de clase y recursos económicos.

A consecuencia de ello, se registra una generalizada *precarización laboral* respecto de los trabajadores locales, no solo a través de la informalización laboral y la brecha salarial, sino de la intensidad y extensión de las jornadas laborales. En particular,



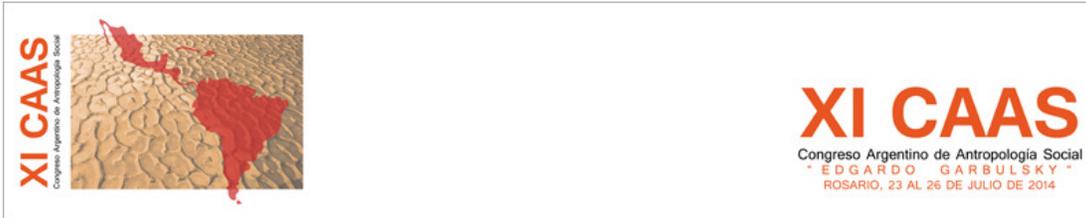
respecto del trabajo doméstico, se ha señalado que esta situación, especialmente crítica, está vinculada a una definición “difusa” del trabajo doméstico de la que parte la *relación contractual* (en lo relativo a tareas, jornada laboral y remuneración), basándose en una noción general de “disponibilidad” (Pombo, 2010; Courtis y Pacceca, 2010; Girardi, 2009).

A partir de allí, surge como discusión la posibilidad de examinar la *especificidad* de la inserción laboral de la población migrante en relación a su trayectoria más general en la sociedad de destino. Por un lado, para Vargas la *adscripción nacional* puede actuar como *recurso* estratégico para los migrantes y discute con interpretaciones que acentúan solamente la vulnerabilidad en su estudio (Teixedó et al, 2003). Por otro lado, Bruno y Del Águila (2010) relativizan el *ascenso social efectivo* logrado, mediante el análisis de las desiguales condiciones laborales respecto de la población local. En tanto, la *percepción de ascenso* por parte de los migrantes estaría vinculada al contraste con su situación de origen, donde el marco normativo laboral se encuentra *poco desarrollado*.

7

Por otro lado, respecto de las trayectorias de las trabajadoras migrantes encontramos diferentes balances sobre el desarrollo de su *autonomía*, o, por el contrario, la reproducción y/o profundización de su situación de *dependencia*. Esto último está fundamentado en que el acceso al mercado laboral se asienta sobre la naturalización del *rol reproductivo femenino*, en una situación de informalidad y vulnerabilidad (Girardi, 2009). Ello incide en que las migrantes prioricen las necesidades familiares y se encuentren mayormente aisladas, con escasa participación en organizaciones que las representen (Pombo, 2010; Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2010). Desde otra lectura, Courtis y Pacceca (2010) enfatizan que los cambios más significativos acontecen a nivel *subjetivo*, en términos de la percepción de sí y la capacidad de agencia y de gestión de las migrantes (181).

En el marco de una perspectiva de género en general, la posibilidad de autonomía *equivale al cuestionamiento del rol reproductor*. En tal sentido, se evalúa la posibilidad de una *individualidad* emergente frente a la demanda familiar, entendida como mandato de género en torno al cuidado (Jiménez, 1998:21).



Nuestro aporte

La provincia de Santa Fe ha experimentado similares cambios de patrones migratorios que las principales urbanizaciones del país desde la mitad del SXX (Bruno, 2009; Meichtry y Beck, 1999, Cerrutti, 2009); aunque numéricamente, sus valores sean significativamente menores a estas últimas (Informe 2012, IPEC). La migración de origen limítrofe y de Perú conforma para 2010, el 54,9 % del total de la población extranjera provincial. De este total, la población de origen paraguayo representa desde el año 1980 más del 30% de este colectivo (Carbonetti, et al (2009:2). Siendo el Departamento Rosario el que concentra más del 70% de personas de origen paraguayo, desde 1991 al presente⁴. El perfil ocupacional de esta población, constata la concentración laboral en las áreas ya mencionadas: construcción y servicio doméstico (Carbonetti et al., 2009).

8

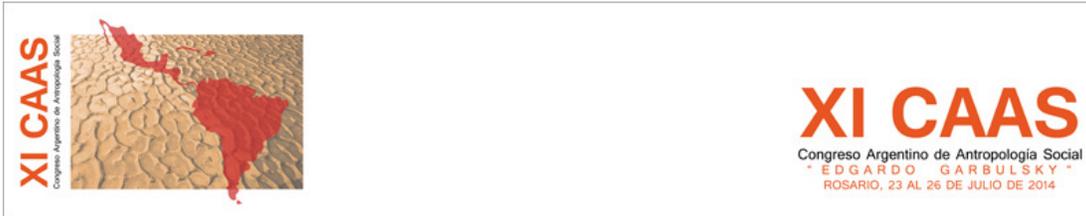
A partir de este breve cuadro estadístico, introduciremos nuestra aproximación cualitativa a la temática, basada en entrevistas y observaciones realizadas a inmigrantes paraguayos, entre 2011 y 2013, en esta localidad⁵. Dado el límite de espacio, optamos por centrarnos en algunos puntos comparativos entre estas áreas laborales y los antecedentes señalados.

Por un lado, respecto del área de la **construcción** reencontramos el mismo esquema de jerarquización vertical del trabajo, correspondiente a la identificación funcional entre origen nacional y nicho laboral, que traza una clara *línea* entre el grupo liderado por el contratista y la empresa de origen argentino. El encargado es el nexo que *articula* trabajadores migrantes y empresas constructoras o empleadores, a través de instancias de recomendación, evaluación y promoción:

“Uno empieza de ayudante, de primera nadie sabe [...]. Si no tenés conocido y vos decís que sos oficial y sos, ¿quién te dice que eso? [...] Todo viene de ayudante, oficial y después pasa a encargado. Estaría bueno entrar de encargado porque es donde menos trabajás y más ganás”[Julio, 24 años, 27/7/12].

⁴ En detalle: 77.20% en 1991, 78% en 2001y 73.32 % para el año 2010 (Fuente: INDEC).

⁵ Los nombres de los entrevistados son ficticios a fin de conservar su anonimato.



“Tu patrón, el contratista, que ve que vos hacés algo más del ayudante que estabas haciendo y te sube como oficial. [...] Te exigen más, al menos, tenés que hacer bien las cosas. Porque el ayudante no es mucho responsable” [Ignacio, 26 años, 12/11/12].

Entendemos que, si entre empresa y trabajadores (nacionales y migrantes), la estructuración desigual *condiciona* la posibilidad de reciprocidad (estableciéndose un vínculo económico explícito y restringido al mercado), el papel del contratista sintetiza *una forma de intermediación específica entre mercado y reciprocidad y entre empresa y trabajadores* (que permite la generación de plusvalía), en tanto es *identificado como inmigrante* tanto por la empresa como por los trabajadores.

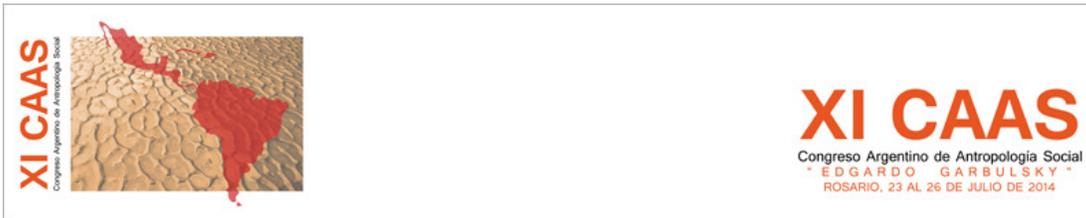
A su vez, al administrar los recursos económicos de la empresa respecto de las tareas y el grupo cargo, el encargado es identificado como *responsable directo* por los trabajadores, quedando desdibujado el rol de la empresa en ello, pero también el *límite* que separa claramente a esta de aquel. Se prefigura entonces la situación de *ambigüedad* expresada en esta posición, propia de la figura de intermediario en un sentido más amplio (Lévi-Strauss, 1995).

9

“El contratista amigo, él me trajo acá para empezar [...]. *El encargado, bueno, trabaja para una empresa, tiene un premio, un plus, un adicional, y los empleados no, no más tienen un número por hora y ya. A veces no se conforma con la producción o..., viste, siempre hay algún temita [...], ya tuvimos un conflicto, pero se arregló todo por suerte*” [Carlos, 27 años, 31/10/13].

“Yo estoy con un contratista y por eso ahora el contratista va a salir de la empresa porque agarra otra obra. [...] Yo estoy con ese, *no estoy con la empresa, pero él está con la empresa. Pero a nosotros nos paga el contratista [...]. Le conocí por medio de un amigo [...]. Me pagó más y me fui a laburar con él. [...] mi hermano renunció ahí, entra con otra empresa porque le están pagando más [...]. Y veo como me manejo ahora, cuál me conviene más [...]. Eso depende de vos, si yo quiero sigo con el contratista o con la empresa, o renuncio y sigo otro lado*” [Ignacio, 26 años, 12/11/12].

En tal sentido, observamos también prácticas y valoraciones entre los trabajadores en torno a las posibilidades de *movilidad*, que conforman en gran medida sus trayectorias laborales y la dinámica de este espacio productivo.



Hemos considerado que el acceso depende de instancias de recomendación, en principio entre trabajadores, la adquisición de saberes técnicos (por enseñanza y aprendizaje) y la aprobación del contratista también según “lealtad” y “buen comportamiento” en la obra. Así, la *continuidad* laboral es un punto crítico, supeditado a sucesivas contrataciones y, como vimos, a condiciones laborales de vulnerabilidad y abusivas. A partir de este límite, se definen valoraciones positivas en torno a la posibilidad de acceso, continuidad y movilidad laboral vinculadas a: la percepción de la relación esfuerzo/salario, la posibilidad de gestión (opción entre trabajos temporales, “changas”⁶ o descansos), la disponibilidad de dinero en efectivo en corto plazo (pagos semanales, diarios, etc.), la relaciones de confianza e identificación con el grupo y el contratista y la regularización del empleo y los beneficios legales. En tal sentido, *la posibilidad de gestionar los tiempos y modalidades de trabajo y de cobro* (lo “conveniente”), aún dentro de las limitaciones referidas, constituye un elemento central.

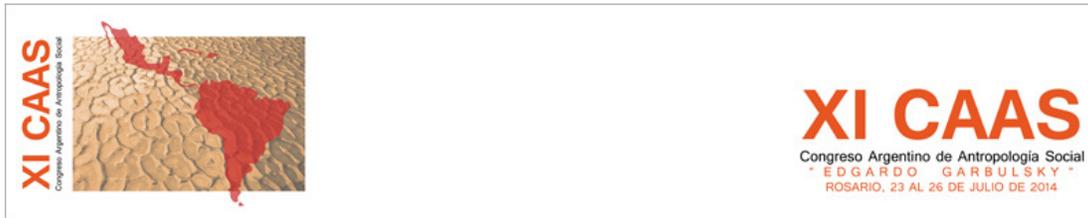
10

“Allá me conocen mucho, ya tengo referencia. [...] *la empresa tenés que ir todos los días, en una changuita vas un día, otro si no querés no vas* [...]. Ahora dejé el trabajo que estaba haciendo. *Todo bien con el patrón, pero muy pesado*” [Hilario, 52 años, 08/09/12].

Alternativamente, se plantea la posición de *trabajador autónomo* (como el caso de Hilario), a partir de la adquisición de saberes técnicos y la ampliación de la red socio-laboral. Esta implica un mayor margen de gestión sobre la propia trayectoria laboral y la posibilidad eventual de constituirse como contratista.

En todo caso, observamos que la *diversificación* de contactos permite *independizarse relativamente* de algunas relaciones de endeudamiento no convenientes (y *sustituirlas* por otras). A la par, se valora la posibilidad de movilidad dentro de la estructura definida desigualmente, con mayor *optimización* en la relación salario/esfuerzo físico y la generación de nuevos compromisos y relaciones de mando (e.g. oficiales).

⁶ Trabajo informal y ocasional que consiste en la realización de una actividad u obra, por pedido de un particular (e.g. arreglos de albañilería).



En la esfera del **trabajo doméstico** encontramos fundamentalmente trayectorias laborales particulares, entrelazadas en el marco de redes sociales, pero dadas fundamentalmente en un dominio privado⁷ y, a expensas del marco regulativo vigente⁸, mayormente de modo *informal*.

En esta área, es posible considerar dos principales *instancias de reclutamiento*: la *red socio-laboral*, con sus diversificados contactos e intercambios, y la “*agencia*”, como figura reclutadora de mano de obra y de demanda laboral de servicios de cuidado. Esta última, generalmente no está regulada y suele establecer contratos laborales informales. Así, los términos de la contratación quedan a criterio de la agencia, en primera instancia, y luego del propio empleador. El vínculo de las trabajadoras con esta intermediaria es mayormente individual, e implica ‘pagos adelantados’ o ‘descuentos’ del sueldo percibido:

“Acá hay muchas agencias que te toman pero tenés que pagar [...] [Llegué] *De parte de mi conuñada. Te consigue lindos trabajos, pero* [...] te miente, vas a cobrar 1500 y después te paga 1100. *Son todos paraguayas* los que se anotan. *A mi marido no le pasa* porque cuando habla con alguien lo contrata⁹. *Eso es lo legal* [...]. Está en blanco [...]. En cambio nosotras no podemos ir casa por casa [...]. *Si vos no tenés contacto, ¿cómo te conoce la gente?*” [Elena, 25 años, 15/03/11].

11

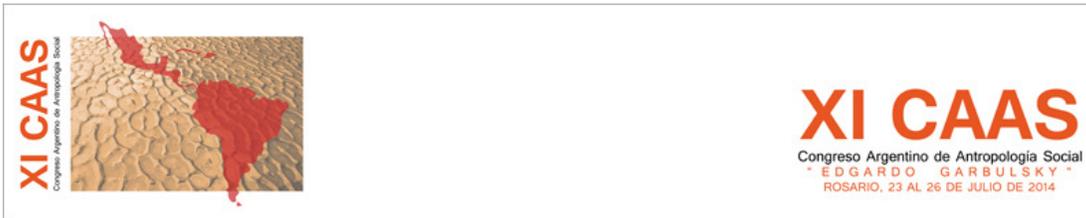
Por su parte, quienes recurren a las agencias para contratar una empleada doméstica se garantizan *bajos costos y condiciones irregulares* de contratación. Al tiempo que procuran obtener referencias que garanticen la *confiabilidad* de la empleada, según un marco de expectativas dado. También registramos la solicitud directa de trabajadoras de origen *paraguayo*.

A su vez, los empleadores pueden recomendar el trabajo de una ex-empleada. La *calificación* del desempeño laboral está sujeta a los criterios del empleador y, como sugieren los estudios citados, es atravesada de *cargas valorativas*. Esta posibilidad

⁷ No analizamos aquí experiencias de sindicalización, dado que no las hemos registrado.

⁸ La actual Ley N°26.844 (2013), ha avanzado en la regulación de este servicio, definiendo categorías, salarios mínimos, Obra Social y aportes jubilatorios. En tal sentido, dejamos abierta la pregunta sobre sus posibles repercusiones en el tiempo.

⁹ Su pareja es Ignacio, obrero de la construcción, cuya entrevista también citamos en este trabajo.



puede ser utilizada para disuadir reclamos o renunciaciones, dado que “no recomendar” o hacer una “mala devolución” incide en sus posibilidades de contratación futuras: “Tengo buenas referencias. Estos [empleadores] *no sé si me querrán dar, porque no quieren que me vaya*” [Silvia, 27 años, 02/07/12].

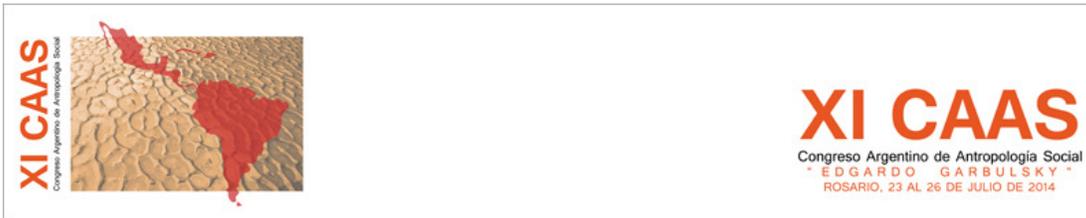
De modo que, la posibilidad de *movilidad laboral* dentro del empleo doméstico está asociada al desarrollo de la red de contactos (que puede incluir empleadores anteriores) y las mencionadas *recomendaciones*. Lo que permite a las trabajadoras independizarse de las agencias como único acceso a puestos de trabajo. En tales circunstancias, la red social actúa en el *reclutamiento*, luego de que el contacto inicial se realizara por medio de una agencia. Mientras que, en otras situaciones, los empleadores *delegan* en su anterior empleada la tarea de *recomendar y reclutar* otra trabajadora, asumiendo el reconocimiento de las expectativas o condiciones a cumplir. Pero la red social, además de habilitar el acceso a un trabajo también puede *presionar* sobre su aceptación y permanencia, en tanto este sea *evaluado* como “conveniente”:

12

“Le dije¹⁰: ‘no tenés que ser tonta, quedate, *otro lado no vas a conseguir como ese, cerquita*’. Hasta caminando puede ir [...] *Si yo le llevé a la viejita, ‘acá te traje la chica’, le digo, ‘paraguayita también*’. La vieja quería así, *paraguayita no más quería* [...]. *Porque es un trabajo muy lindo, si con la viejita no hacía nada* [...] Cabeza dura, pero después ya hace caso” [Esther, 45 años, 16/04/13].

En ello se perfila también una *evaluación* de las fuentes de trabajo, principalmente, en función del *salario* ofrecido, las actividades *requeridas*, las *condiciones* laborales y *el trato* interpersonal. “Tener suerte” puede implicar tanto un trabajo bien remunerado y con poco desgaste físico, como también, ser ‘querida’ y ‘llevarse bien’ con los empleadores: “Tuve mucha suerte, *me querían mucho*” [Zulema, 75 años, 30/05/11]; “Doy gracias a Dios porque siempre encontré gente que *me trató bien*” [Silvia, 03/08/11].

¹⁰ Esther (paraguaya) se refiere a la hermana de una conocida y vecina, ambas de origen paraguayo, recién arribada y alojada en la casa de esta última. El empleo al que alude, fue ocupado primero por su hermana, quien renuncia para viajar a Paraguay a condición de conseguir su reemplazo.



Por otro lado, las efectivas recomendaciones se convierten *a posteriori* en un *recurso* para la trabajadora que, aunque en principio responda a condiciones desiguales, puede permitirle incidir, hasta cierto punto, sobre su trayectoria laboral. Incluyendo en ello, la posibilidad de generar cierta dependencia *del empleador* a partir de la valorización de su trabajo y a nivel personal, en términos de *confiabilidad*¹¹. Logrando ser difícilmente *sustituible* y jerarquizando su posición en algunas circunstancias: “¿quién le va a hacer como le hago yo?” [Gregoria, 26 años, 16/04/13]. Entendemos que ello, lejos de revertir las relaciones de desigualdad, implica formas estratégicas de *reposicionamiento*.

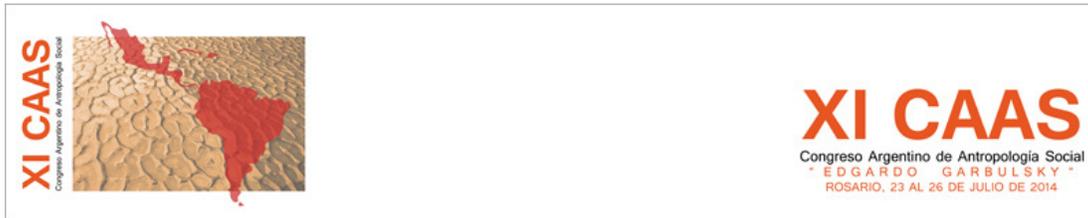
A su vez, vimos que, frente a la diferenciación dada por la condición migratoria (“techo étnico”), se plantea la posibilidad de un *intercambio a partir de una identificación genérica*, que permite una comunicación superpuesta a estas delimitaciones (Canevaro, 2009). Pero si la comunicación lograda no borra la distancia primaria, esta se traduce en el *límite* del compromiso asumido en la relación laboral: la prerrogativa de la trabajadora (siempre que pueda), será optar entre fuentes laborales “convenientes”. En definitiva, “nadie es dueño de nadie” [Gregoria, 16/04/13].

Asimismo, el compromiso dado a nivel de los vínculos próximos de la red social, aunque más simétricos, resultan también más difíciles de evadir. La recomendación desencadena y responde a sucesivos endeudamientos y compromisos que exceden la situación laboral concreta y pueden manifestarse, como indicamos, en la eventual “presión” sobre las trabajadoras recomendadas.

En relación a esto, debemos puntualizar sobre algunas *similitudes y diferencias* entre ambas formas de inserción socio-laboral.

En principio, el punto convergente más evidente es el mecanismo de intermediación que gesta un entramado de compromisos y deudas mutuas, propias del *intercambio*

¹¹ Consideramos que las relaciones de reciprocidad admiten ser realizadas en un marco de desigualdad, en el cual las respuestas esperadas (o redonaciones) actúan en niveles diferentes. De allí que la valoración del trato recibido implica la *expectativa de asumir un lugar* tal que, sin revertir las desigualdades existentes, otorgue ciertas *posibilidades*, en términos de intercambio, como la relativa dependencia del empleador.



no-agonístico (Godelier, 1998), a nivel de las redes sociales. Por un lado, esto se articula con la producción de un “plusvalor” específico (Bruno, 2008), pero también, con un campo de acción que excede los ámbitos laborales para insertarse dentro de las dinámicas recíprocitarias de las redes sociales.

A partir de allí, dentro de la relación laboral concreta, se plantean *estrategias de reposicionamiento* en ambos espacios, a través de mecanismos recíprocitarios. Dichas estrategias están limitadas por la desigualdad estructural que afecta el punto más crítico: la continuidad laboral, y se manifiesta en la general *evitación del conflicto*. De modo que, frente a casos reconocidos como *abusivos* (tanto respecto de connacionales como de los empleadores locales), la alternativa general es optar por la búsqueda de otras fuentes laborales:

“Yo *no me quiero ir mal de un trabajo [...] no son malos [...]. No quiero ir al gremio [...]* ya pasaron 10 antes que yo. Yo *les agradezco la confianza que me tienen*” [Silvia, 2/7/12].

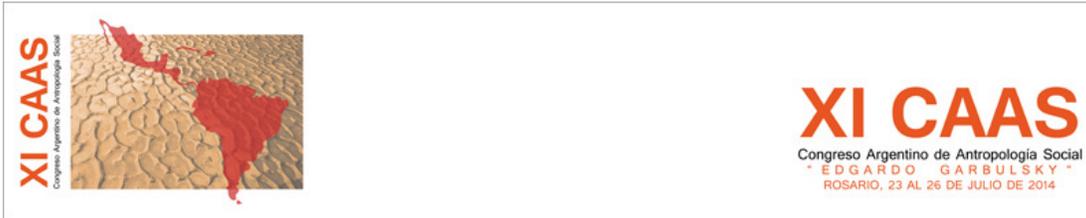
14

“*Si vos estás zapateando solo no tenés poder [...] uno no quiere salir mal de una empresa. Por ejemplo, yo quiero salir bien, el día de mañana así puedo volver, quiero salir por la puerta grande. Nosotros los paraguayos eso es lo que tenemos, no reclamamos lo que nos corresponde* y si uno nos está estafando, bueno, lo dejamos ahí no más [...]. Y *por eso estamos más extranjeros, desde mi punto de vista*” [Carlos, 31/10/13].

En segundo lugar, la ‘identificación funcional’ es asociada a una *caracterización valorativa* determinada que posiciona a los migrantes como “*trabajadores*”¹². Así, el tópico generalizado para el *conjunto de paraguayos y paraguayas* es “ser trabajador”, implicando en ello no una calificación técnica, sino particularmente valorativa. Si bien dicha atribución es funcional a una demanda específica de “mano de obra barata”, creemos que debemos explorar otro enfoque.

Por un lado, la auto-referencia como “trabajadores” entre los trabajadores migrantes es, en muchos casos, contrastada con la calificación de los trabajadores locales como “vagos”. A su vez, tal *disposición* es usualmente enmarcada en sus relatos, en las dificultades del *acceso laboral* en el contexto de origen y su posibilidad en el de destino.

¹² También encontramos esta referencia en el trabajo de Giorgis (2000) con inmigrantes bolivianos.



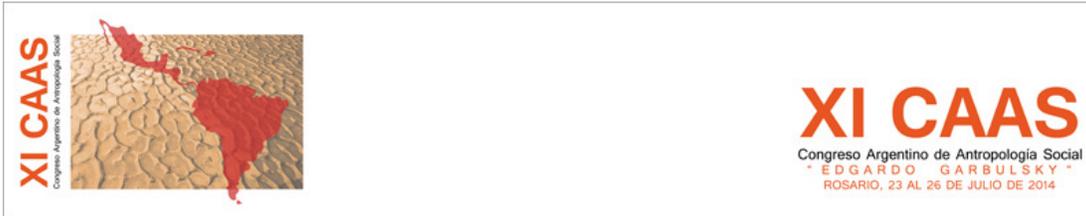
Ciertamente, no sostenemos que los trabajadores acepten de forma pasiva sus condiciones laborales ni las desconozcan, como expresa claramente Carlos. En lugar de ello, se destaca la búsqueda de movilidad entre distintas fuentes laborales y estrategias que favorezcan mejores condiciones de trabajo *cuando ello es posible*. Esta no pasividad también nos permite ver que los estereotipos sobre lo que es “ser paraguayo” operan en contextos determinados y deben ser revisados en tensión con sus condicionantes y correlatos, en diferentes niveles de análisis.

Por su parte, las *diferencias* entre ambos espacios laborales resultan asimismo significativas. En primer lugar, las trabajadoras migrantes se distinguen de sus pares varones, por tratarse de trayectorias menos *colectivizadas*, como vemos en el área de la construcción, a través de la figura del contratista. En este caso, la *movilidad* se efectúa igualmente a través de instancias de recomendación, pero de forma indirecta, es decir, en tanto que el acceso a nuevos puestos es realizado mayormente *por la propia trabajadora*, según sus posibilidades y opciones preferenciales. Sin haber aquí una escala fija de puestos¹³, con mecanismos de promoción estipulados y viabilizados a través de un intermediario en particular.

Mientras que, la situación de *ambigüedad* que observamos en la figura del contratista, no es reproducida directamente en la agencia, la cual se posiciona externamente, en un marco enteramente mercantil. En su lugar, creemos que dicha ambigüedad es experimentada, a nivel de las pertenencias, por empleadora y trabajadora, con efectos diferenciados y ajustados a la posición ocupada dentro de una estructuración desigual. A su vez, las instancias de mediación se sitúan de forma *desagregada* en el marco societario general, presentando mayores desafíos para su sistematización.

Por otro lado, si bien la evitación del litigio es una regularidad vinculada a la estructura desigual de las relaciones, la posibilidad de un *corrimiento* en este sentido fue expresada por el trabajador autónomo entrevistado:

¹³ Actualmente, estos puestos pertenecen a categorías establecidas por ley, en la práctica se trata de la escala que va desde ayudante a medio oficial a oficial y oficial especializado (aunque el contratista suele figurar como monotributista, sin especificar su función). Si bien en el marco regulatorio del servicio doméstico también se proponen categorías y sueldos acordes, en la práctica, como sostienen Courtis y Pacceca ello es mucho más ‘difuso’ y tales categorías difícilmente se aplican como tales.



“Tuve muchos problemas pero *ahora le voy a cobrar todo a la empresa*, le presenté una carta documento tiene que ir a tribunales. [...] *no a Miguel (contratista) sino el de la empresa*, es el contador de él el dueño de todo. Todo le voy a cobrar [...] cuando me accidenté, [...] *Yo en ese momento pensé que era Miguel el que me tenía que dar, porque él es el que paga. Pero no, era el otro, si hubiera sabido*. Lo que pasa que cuando vos vas y le decís al contratista, el contratista te dice ‘yo no tengo nada que ver, tenés que hablar con tal’ y *ahí te enterás*” [Hilario, 8/9/12].

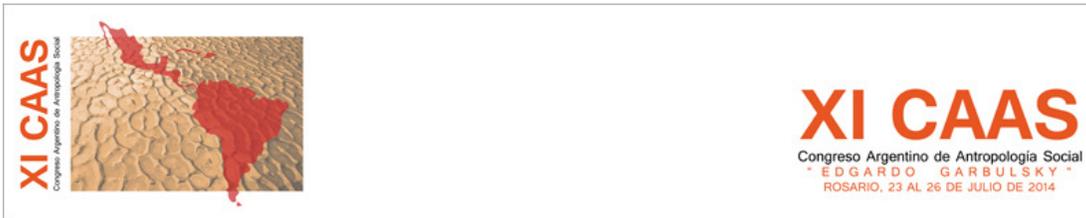
No obstante, destacamos también que la situación (excepcional) de llevar adelante el reclamo, se vio demorada hasta tanto se creyó que involucraba al contratista, con quien tiene un vínculo de parentesco político y del cual encuentra actualmente distanciado. Por lo que, aún en la posición más autónoma de este trabajador, el “sistema de lealtad” disuade la realización de demandas dentro de la red laboral (y parental), y se modifica cuando el destinatario es claramente la empresa.

Consideraciones finales

El objeto de esta presentación ha sido abordar cualitativamente las modalidades de inserción socio-económicas de la población paraguaya en el conglomerado urbano del Gran Rosario. Una recapitulación de los principales puntos de discusión presentados, implica intentar poner dichos puntos en articulación.

En términos generales, podemos contrastar un *espacio laboral fragmentado* en múltiples contrataciones en el trabajo doméstico, y un *espacio laboral colectivizado* en la construcción. En los que se desarrollan, respectivamente, *trayectorias individualizadas* y *trayectorias colectivizadas*. Ello tiene consecuencias (aunque de alcance limitado hasta el presente) en el acceso a *instancias de formalización* vinculadas a la regulación sobre categorías de calificación técnica, derechos laborales e incluso la eventual posibilidad de representatividad gremial¹⁴.

¹⁴ Para ello sería preciso explorar las condiciones que afectan dicha participación. En tal sentido, consideramos como hipótesis que el *actor gremial* presenta una *posición externa* (como las agencias) respecto del marco de reciprocidad que estructura gran parte de las relaciones establecidas en el ámbito laboral. Además de considerar otros factores que puedan fundamentar o profundizar esta externalidad, analizando la actuación gremial en sí.



Consideramos que esta diferencia de organización y trayectorias, podría incidir (junto a otros factores que no hemos explorado) en el acceso a tales instancias de formalización y extender los posibles márgenes de actuación de los trabajadores en un caso más que en otro. Sobre esta hipótesis, podemos también indagar si se presenta una diferencial incidencia de las trayectorias laborales en la definición del *lugar*, en términos *representativos*, de los migrantes en la sociedad de destino (Bourdieu, 2010). En tal sentido, la condición migratoria y de extranjería se especificarían por la de género.

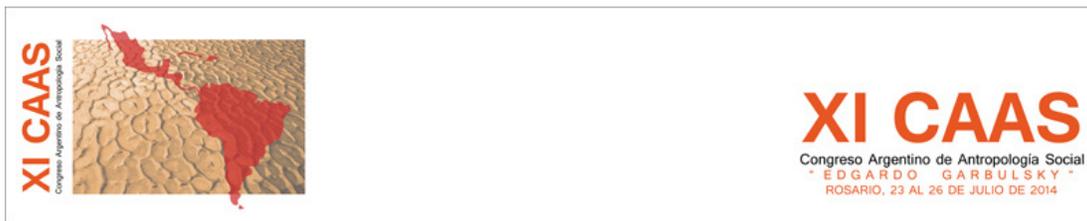
Pero previamente a ello, podemos considerar las implicancias valorativas e identitarias que la dinámica laboral presenta en la *inscripción social* general de este *colectivo* en el contexto de referencia. Contexto que, ajustado al alcance de nuestra investigación, se define como local, pero al mismo tiempo nos permite extender algunas líneas de discusión a un marco más amplio¹⁵.

17

En tal sentido, es preciso considerar que la “identificación funcional” referida y los estereotipos previamente introducidos, se desarrollan sobre un trasfondo sociopolítico en el cual, se concibe como dada, de forma más o menos explícita, la idea de *competencia* en torno a la inserción laboral, afianzada a través del discurso político y los mensajes mediáticos en torno al carácter competitivo “desleal” de la migración (Grimson, 2006; Halpern, 2009; Giorgis, 2000).

Observamos que tales imágenes se asientan en un *orden nacional como cosmovisión cultural y política* general, que excluye y precisa ubicar al extranjero en el terreno de lo ‘desconocido’ y ‘peligroso’ (Sayad, 2010). Según Bourdieu (2010:16), el migrante aparece como un “atopos”, habitando un lugar de “en la frontera del ser y del no-ser social”. Frente a lo cual, entendemos, se ensayan diferentes *clasificaciones* definidas bajo tensiones políticas, coyunturales y particulares formas de acumulación del capital (Halpern, 2009). Las que pueden, asimismo, ser activamente rechazadas o traducidas a través de diferentes desplazamientos implícitos, en la experiencia cotidiana de la mayoría de los inmigrantes.

¹⁵ Este cuadro se completa a partir de considerar el rol regulatorio de los Estados-nación respecto de las corrientes migratorias, a través de las políticas y marcos legislativos en la materia. Tales condicionantes “estructuran las opciones, las cuales tienen que ver con limitaciones estructurales del propio proyecto migratorio” (Herrera 2008:83).



En esta línea, ante la posición supra-ordinada del trabajador local (como *nacional*), el atributo valorativo de ser “trabajador” en el caso de los inmigrantes (y su correlativa traducción hacia la idea de *progreso* en la sociedad de destino), presenta implicaciones significativas en la estructuración de los *relatos* de las trayectorias individuales y colectivas, es decir, en la formulación de su experiencia (singular y colectiva) y, por tanto, en los modos de inscripción social (Granero, 2012).

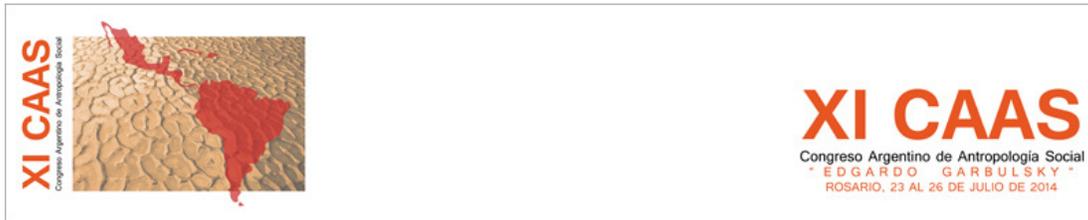
Por lo que, en atención a los límites del efectivo ascenso social señalado por Bruno y Del Águila (2010), creemos que es también posible analizar las formas en que dichas imágenes y clasificaciones, son producidos y reproducidos, con particulares correlatos, tanto en la sociedad de destino (en diferentes ámbitos y marcos interactivos), como por los propios colectivos migrantes, en sus formas de inscripción.

Hasta aquí, nuestra lectura implicó pensar las posibles articulaciones entre lógicas de mercado y de reciprocidad, atributos identitarios y estrategias de movilidad en los espacios laborales referidos. En tal sentido, hemos querido aportar algunos elementos al estudio y discusión de esta temática, considerando las limitaciones de nuestra aproximación y las abiertas indagaciones y preguntas que seguiremos explorando.

18

Bibliografía

- Anderson, Jeanine. (2007). “Economías del cuidado colapsadas. ¿A quién le tendría que preocupar?” En: Yépez del Castillo, I. y Herrera, G. (eds). Nuevas migraciones latinoamericanas a Europa. Balances y desafíos. Ecuador: FLACSO, OBREAL, UB.
- Bourdieu, Pierre. (2010). “Prefacio”. En: Sayad, A. La doble ausencia. De las ilusiones del emigrado a los padecimientos del inmigrado. Barcelona: Anthropos.
- Bruno, Sebastián. (2011). “Migrantes paraguayas y el servicio doméstico en Buenos Aires. Diferencias y desigualdades”. En: 4º Congreso Paraguayo de Población, Asociación Paraguaya de Estudios de Población, Asunción.
- (2009). “Inserción laboral de migrantes paraguayos en áreas urbanas de Argentina. (O cómo las diferencias se transforman en desigualdades)”. En: II Taller “Paraguay



como objeto de estudio de las ciencias sociales”: <http://grupoparaguay.org>. Consultado el 10 de mayo de 2011.

- (2008). “Inserción laboral de los migrantes paraguayos en Buenos Aires: una revisión de categorías: desde el “nicho laboral” a “plusvalía étnica””. En: V Jornadas de Investigación en Antropología Social. Buenos Aires.

Canevaro, Santiago. (2009). “Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto”. En: Revista Avá 15:187-207.

Carbonetti, Adrián; Gómez, Néstor J.; Peretti, Gustavo. (2009). “Características demográficas y ocupacionales de la población paraguaya residente en la provincia de Santa Fe (Argentina)”. En: II Taller “Paraguay como objeto de estudio de las ciencias sociales: <http://grupoparaguay.org>. Consultado el 7 de junio de 2011.

Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda de 2010. INDEC. Consulta: <http://www.censo2010.indec.gov.ar/>

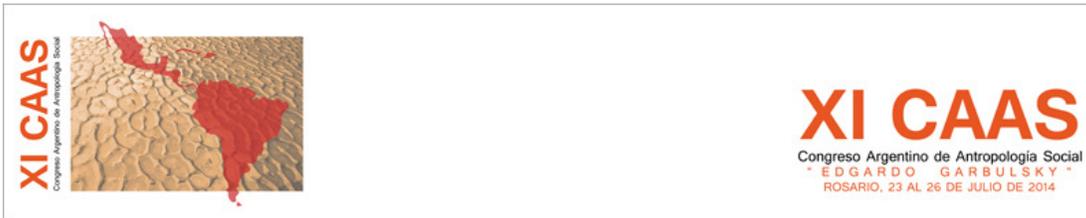
Cerrutti, Marcela y Maguid, Alicia. (2010). “Familias divididas y cadenas globales de cuidado: la migración sudamericana en España”. En: Serie Políticas Sociales, N° 163. Chile: CEPAL.

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

Del Águila, Álvaro (2008). “Migrantes paraguayos en la industria de la construcción en la Ciudad de Buenos Aires: un caso de proletarización étnica”. En: V Jornadas de Investigación en Antropología Social. Buenos Aires: UBA.

Del Águila, Álvaro y Bruno, Sebastián. (2010). “Huellas de tierra roja en el cemento porteño. Trabajadores migrantes paraguayos de la construcción en Buenos Aires”. En: III Taller: “Paraguay desde las ciencias sociales”, Resistencia.

Degavrel, Florence. (2007). “Las fronteras del cuidado. Reflexiones para una conceptualización del cuidado a las personas de edad dependientes a partir de un estudio de caso en Bruselas”. En: Yépez del Castillo. y Herrera (eds). Nuevas migraciones latinoamericanas a Europa. Balances y desafíos. Ecuador: FLACSO, OBREAL, UCL, UB.



Giorgis, Marta. (2000). "Urkupiña, la virgen migrante fiesta, trabajo y reciprocidad en el boliviano Gran Córdoba". En: Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Jujuy (13):233-250.

Girardi, Mara. (2009). "El impacto de la migración en los países de origen: familia, cuidado y cambios en los roles de género y generacionales". En: Informe Regional Trabajo y Familia. Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); Organización Internacional del Trabajo (OIT). Managua.: http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=1199&Itemid=366. Consultado el 5 de agosto de 2013.

Godelier, Maurice (1998). El enigma del don. Buenos Aires: Paidós.

Granero, María Georgina (2012). "Migración como frontera identitaria". *III Congreso Internacional - X Simposio- de América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.

Grimson, Alejandro. (2006). "Nuevas xenofobias, nuevas políticas étnicas en Argentina". En: Grimson, A. y Jelin E. (eds.), *Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencia, desigualdad y derechos*. Buenos Aires: Prometeo.

Halpern, Gerardo (2009). *Etnicidad, inmigración y política. Representaciones y cultura política de exiliados paraguayos en Argentina*. Buenos Aires: Prometeo.

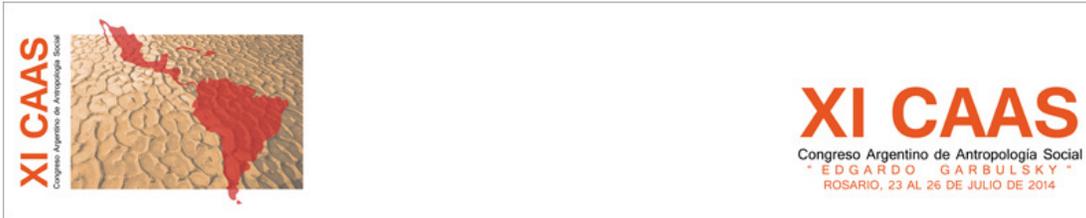
Herrera, Gioconda. (2008). "Mujeres ecuatorianas en el trabajo doméstico en España. Prácticas y representaciones de exclusión e inclusión". En Novick, S. *Las migraciones en América Latina. Políticas, cultura y estrategias*. Buenos Aires: Ed. Catálogos.

Informe Migraciones. Provincia de Santa Fe. Abril de 2012. IPEC. Santa Fe.

Lautier, Bruno. (2003). "Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño". En *Revista Mexicana de Sociología*, 65 (4): 789-814. México, D. F.

Lévi-Strauss, Claude. (1995). *Antropología Estructural*. Barcelona: Paidós.

Meichtry, Norma y Beck, Hugo. (1999). "Caracterización demográfica de la inmigración limítrofe en el nordeste de Argentina". Resistencia: Instituto de Investigaciones Geohistóricas-CONICET, UNNE.



Orozco, Amalia (2010). Cadenas Globales de cuidado: ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo? Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW), República Dominicana.

Pombo, María Gabriela. (2010). "El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado desde la perspectiva de las mujeres del Barrio Charrúa: desigualdades y resistencias en el ámbito de la domesticidad y la reproducción". En Prácticas de oficio. Investigación y reflexión en Ciencias Sociales, N° 6.

Riaño, Yvonne y Richter, Marina. (2008). "Cuáles podrían ser enfoques conceptuales apropiados para el estudio de las prácticas transnacionales de los migrantes. El potencial de las perspectivas de 'espacio social transnacional' y de la 'interseccionalidad de clase, etnicidad y género'." En Simposio internacional "Nuevos retos del transnacionalismo en el estudio de las migraciones", Barcelona.

Sanchís, Norma y Rodríguez Enríquez, Corina (Coord.). (2010). Cadenas Globales de Cuidados. El papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina. ONU Mujeres.

Sassen, Saskia. (2003). Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos. Madrid: Traficantes de Sueños-Mapas.

Sayad, Abdelmalek. (2010). La doble ausencia. De las ilusiones del emigrado a los padecimientos del inmigrado. Barcelona: Antrhopos.

Teixedó, Ezequiel; Baer, Gladys; Pérez Vichich, Nora; Santestevan, Ana M.; Gomes, Charles. (2003). Migraciones laborales en Sudamérica: el Mercosur ampliado. Estudio sobre Migraciones Internacionales. Ginebra: Programa de Migraciones Internacionales Oficina Internacional del Trabajo.

Todaro, Rosalba. (2010). "El tiempo en disputa: trabajos y sistemas de cuidado". En CEM Cuadernos de Investigación 4: ¿Malos tiempos para un buen trabajo? Calidad del trabajo y género, pp. 39-53.

Vargas, Patricia. (2005). Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Identidades étniconacionales entre los trabajadores de la construcción. Buenos Aires: Antropofagia.