



**Departamento de Trabajo Social**

**Trabajo Final de la Licenciatura en Trabajo Social**

**Mujeres Migrantes Venezolanas:  
Discriminación en el Mercado Laboral**

**Mariana Fiorela Tucci Madera**

**Tutora: Dra. Clara Márquez Scotti**

**Montevideo, Uruguay**

**2023**

Esta tesis está dedicada a todas las personas  
que un día deciden dejar atrás su tierra y dar un salto al vacío,  
para desplegar las alas y volar entre los desafíos  
constantes de ser en el mundo.

Gracias a todas las personas que me acompañan  
en el despegar de la vida e impulsan para continuar levantando el vuelo.

Mariana Tucci

## Índice

<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>El Fenómeno de la Migración</b>	<b>5</b>
<b>Flujos Migratorios en Uruguay</b>	<b>6</b>
<b>Marco Normativo sobre Migración en Uruguay</b>	<b>7</b>
<b>Migrantes Recientes de Venezuela</b>	<b>9</b>
<b>¿Migrar es una elección?</b>	<b>9</b>
<b>Destino: Uruguay</b>	<b>11</b>
<b>Migrantes y Ámbito Laboral</b>	<b>12</b>
<b>Antecedentes</b>	<b>13</b>
<b>Capítulo 2 Marco Conceptual</b>	<b>15</b>
<b>Mercado Laboral: Un Terreno De Desigualdades</b>	<b>15</b>
<b>Trato Diferencial: Discriminación</b>	<b>17</b>
<b>La Discriminación como una Práctica</b>	<b>18</b>
<b>¿Quiénes son los agentes discriminatorios?</b>	<b>21</b>
<b>¿Cuáles son los desencadenantes de la discriminación?</b>	<b>21</b>
<b>Experiencias de Discriminación</b>	<b>22</b>
<b>Capítulo 3 Metodología</b>	<b>24</b>
<b>Diseño Metodológico</b>	<b>26</b>
<b>Capítulo 4 Análisis</b>	<b>27</b>
<b>Aterrizaje Forzoso</b>	<b>27</b>
<b>Perfil de las Mujeres</b>	<b>29</b>
<b>Principales Áreas de Empleo</b>	<b>30</b>
<b>Prácticas de Discriminación en el Ámbito Laboral</b>	<b>31</b>
<b>Agentes de Discriminación: ¿Quién o quiénes ejercen la discriminación?</b>	<b>35</b>
<b>Desencadenantes de las Prácticas</b>	<b>38</b>
<b>¿Qué acciones toman ellas ante estas prácticas?</b>	<b>46</b>
<b>Capítulo 5 Conclusiones</b>	<b>48</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>52</b>

## Introducción

La presente monografía tiene como tema central indagar y analizar las experiencias de discriminación vividas en el ámbito laboral por mujeres migrantes venezolanas de reciente llegada al país.

Para comenzar, el tratamiento de la migración en esta monografía es desde una perspectiva de derechos humanos, de reconocimiento del trato igualitario y de la garantía de estos por parte de un Estado, que declara a la migración como un derecho fundamental y promueve la igualdad de todas las personas en el país.

El interés principal por la temática del estudio parte desde la experiencia personal como mujer migrante que ha vivido catorce años fuera de su país, y se encuentra actualmente como retornada en el mismo. Tal afinidad implica entender cuáles son las problemáticas que enfrentan las mujeres migrantes en el mercado laboral y describir las situaciones a las que están expuestas en un contexto de desigualdad social.

Asimismo, se parte de la base de que las mujeres en el ámbito laboral son más vulnerables que los hombres en términos de desigualdad social. En este sentido “persisten importantes desigualdades y mecanismos de discriminación que hacen que el déficit en términos de empleos productivos y decentes sea más acentuado para las mujeres que para los hombres” (Abamo, 2006, p 16).

Para analizar los mecanismos de discriminación se realizará el análisis documental de 12 entrevistas realizadas a mujeres venezolanas durante la formación curricular del Taller de Investigación de Proyectos Integrales II: Cuidado Humano, Derechos e Inclusión Social, en el año 2021, proyecto denominado “A merced del mercado laboral: ¿Existe discriminación laboral en mujeres venezolanas por su calidad de inmigrantes?”.<sup>1</sup> Las entrevistas realizadas serán los insumos para la elaboración de este estudio.

---

<sup>1</sup>Realizado por las estudiantes: Paula Echarte, Elisa Moran, Manuela Prochazka, Agustina Rodríguez, Elisa Rossi y Mariana Tucci.

El presente estudio está dividido en un primer capítulo donde se comienza contextualizando la temática de la migración para luego exponer su evolución en el país, las características de estos últimos años y los avances en términos del marco regulatorio. Un segundo capítulo, donde se plantean la discusión teórica sobre la temática de la discriminación. Un tercer capítulo, donde se expone la estrategia metodológica a utilizar. Un cuarto capítulo, donde se planean las principales interpretaciones de la temática a analizar partiendo de los documentos disponibles. Y un último capítulo, donde se explican las conclusiones de todo el presente estudio.

Palabras: género, migración, discriminación y mercado laboral

## **Capítulo 1 Presentación de la Monografía**

### **El Fenómeno de la Migración**

Las migraciones datan de la existencia misma del ser humano en tanto los desplazamientos de un destino hacia otro son motivados por distintas razones que van cambiando de acuerdo al momento histórico, social, político y económico. De manera que la migración se configura como un fenómeno que forma parte de la experiencia de la especie humana. Los movimientos migratorios pueden ser internos, dentro del mismo país o internacionales, hacia otro país.

Pese a lo anterior, los movimientos migratorios son un asunto no exento de conflictos. Para el abordaje de las problemáticas migratorias intervienen una multiplicidad de actores nacionales e internacionales. De manera que las vías de solución se enmarcan dentro de los pactos internacionales para diseñar respuestas, de acuerdo a los principios de los Derechos Humanos del conjunto de la población migrante. En el año 1951 se crea la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) que declara una serie de principios y acciones para la garantía de estos derechos a nivel mundial. Más recientemente, en el año 2016 es que se realiza el Pacto Mundial sobre Migración en la declaración de Nueva York sobre refugiados y migrantes, acordado por los estados miembros de las Naciones Unidas. Este pacto “es el primer acuerdo negociado a nivel gubernamental, preparado con los auspicios de las Naciones Unidas, que cubre todas las dimensiones de la migración internacional de un modo holístico e integral” (Organización Internacional para las Migraciones [OIM], 2022).

Actualmente el panorama mundial sigue denotando una fuerte tendencia en aumento de los movimientos migratorios. Según la OIM en 2020 había en el mundo aproximadamente 281 millones de migrantes internacionales, el 3,6% de la población mundial. En la globalidad, el número estimado de migrantes internacionales ha aumentado en las últimas cinco décadas. El total estimado de 281 millones de personas que vivían en

un país distinto de su país natal en 2020 es superior en 128 millones a la cifra de 1990 y triplica con creces la de 1970” (OIM, 2022). Por lo que se hace pertinente el análisis de las problemáticas existentes en estos grupos que se constituyen como minorías con respecto a la población nativa.

### **Flujos Migratorios en Uruguay**

Específicamente, la sociedad uruguaya se conforma a base de flujos migratorios. Según Pellegrino y Koolhaas (2008) “la migración internacional es la variable que más ha influido en la dinámica demográfica a lo largo de la historia uruguaya” (p. 115). Siguiendo los aportes de los autores se denomina la “primera globalización” a la emigración europea que viene a Uruguay desde la segunda mitad del siglo XIX y las primeras décadas del XX como parte de un proceso de internacionalización económica, caracterizado por el aumento de los intercambios de mercancías y de poblaciones. Por otra parte, lo que en las últimas décadas del SXX se denomina “segunda globalización” la definen como una aceleración de los movimientos migratorios a los países centrales (Pellegrino y Koolhaas, 2008).

A partir de los años 1960 el Uruguay pasa a ser un país de emigración, dejando atrás la fuerte tradición de inmigración. Estos cambios se deben ver a la luz de la crisis económica que se fue agudizando progresivamente (Pellegrino y Koolhaas, 2020). En este sentido, el saldo migratorio fue negativo hasta el año 2008, momento en el que se revierte la situación en dos sentidos. Por un lado, se observa el retorno de los uruguayos, especialmente de EEUU y España y, por otro lado, se dan cambios en la configuración de los flujos migratorios internacionales que ingresan al país (Pellegrino y Koolhaas, 2020).

En estos últimos años el país ha recibido mayor cantidad de migrantes de países latinoamericanos no limítrofes en comparación a los migrantes provenientes de Brasil y Argentina. Estos últimos tenían una fuerte presencia en la trayectoria migratoria del Uruguay. Según el estudio de Prieto y Márquez (2019) a partir de la Encuesta Continua de Hogares “el número de personas nacidas en el extranjero que llevan menos de cinco años en Uruguay se ha incrementado en más de un 80% respecto al último registro censal” (p. 2). En cuanto a los países de procedencia de la inmigración se constata que uno de cada cinco

inmigrantes había nacido en países latinoamericanos no limítrofes en el 2013, mientras que en 2018 esta proporción era uno de cada dos. Dentro de este grupo de migrantes más de la mitad son de origen venezolano. Desde el 2019 la comunidades cubana y la venezolana son las que lideran el crecimiento de la población migrante en Uruguay (Prieto et al., 2021, p.13).

### **Marco Normativo sobre Migración en Uruguay**

El primer registro de ley nacional es la N.º 320 de 1857, que tenía como objetivo fomentar la agricultura, garantizando así beneficios y regulaciones para los inmigrantes que se establecieran en colonias agrarias (Rivero et al., 2019). Luego en el año 1890 se aprueba la ley de inmigración. Se definía al inmigrante como “todo extranjero honesto y apto para el trabajo, que se traslade a la República Oriental del Uruguay en buque de vapor o de vela con pasaje de segunda o tercera clase con ánimo de fijar su residencia en el país” (Rivero et al., 2019, p. 103). En términos generales, estas políticas de la primera mitad del Siglo XX favorecían el ingreso de inmigrantes europeos con un sesgo discriminatorio de carácter evolucionista y eurocentrista (Rivero et al., 2019).

La situación en el SXX es diferente. Según Acosta y Feline (2015), en los últimos 15 años los gobiernos sudamericanos tienen “un discurso excepcionalmente liberal sobre la inmigración y los derechos de los migrantes” (p. 175). Un discurso que se apoya en las declaraciones de la Confederación Sudamericana de Migraciones (CSM), en los documentos de los foros de migraciones del Mercosur y los Acuerdos.

En la línea de adhesión a estas declaraciones, Uruguay en el 2008 promulga la Ley de Migraciones N.º 18.250. En su primer artículo establece la importancia del reconocimiento de igualdad ante la ley, la protección de los Derechos Humanos de todas y cada una de las personas que habiten en el territorio, sin distinción de ningún tipo, es decir sin discriminación. El Artículo 1 establece:

El Estado uruguayo reconoce como derecho inalienable de las personas migrantes y sus familiares sin perjuicio de su situación migratoria, el derecho a la migración, el

derecho a la reunificación familiar, al debido proceso y acceso a la justicia, así como a la igualdad de derechos con los nacionales, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

Con la actual Ley se crea la Junta Nacional de Migración como órgano asesor del Poder Ejecutivo para coordinar las futuras políticas migratorias y el Consejo Consultivo Asesor de Migración integrado por varios Ministerios, organizaciones de migrantes y organizaciones de Derechos Humanos.

Otro aspecto fundamental a tener presente es el Acuerdo de Residencia Mercosur en el año 2002. En Uruguay en 2014 se promulgó la Ley N° 19254 que otorga residencia permanente a ciudadanos de los Estados Miembros del MERCOSUR y los Estados Asociados, incluyendo Venezuela. La ley posibilita a los cónyuges, concubinos con trámites iniciados en Uruguay, padres y hermanos a tramitar la residencia.

Por último, es importante no pasar por alto, el debate que plantean Acosta y Feline (2015) entre el discurso oficial y la práctica efectiva del derecho a migrar. Y en este sentido afirman que existe en Latinoamérica “una brecha discursiva entre sus declaraciones políticas liberales y leyes nacionales comparativamente restrictivas” (p. 186). Es decir, quedan aún por desarrollar más reformas legislativas y una correcta implementación de los instrumentos de los que ya se dispone, para lograr un cambio de paradigma en la región para lograr una efectiva libre circulación de personas. Específicamente en el caso Uruguayo “la ley se limita sin embargo a disponer que dicha regularización depende del parentesco con un nacional, y de las condiciones personales y sociales del migrante y que en caso de no llevarse a cabo se procederá a la expulsión” (p.185), impedimentos que no corresponden a una declaración de derecho universal de migrar.

## **Migrantes Recientes de Venezuela**

El fenómeno de la emigración masiva de los venezolanos se da en estos últimos cinco años debido al deterioro de las condiciones de vida de todos los estratos sociales. Venezuela se transforma en un país expulsor de su población (Gandini et al., 2020), quienes son acogidos por varios países. Principalmente, y según los últimos datos de 2023, en América del Norte el principal destino es Estados Unidos, en Europa España, en América central República Dominicana y en América del Sur el vecino país Colombia (R4V).

La migración interregional a la que hacemos mención se enmarca dentro del fenómeno que se denomina migración Sur-Sur, es decir, los desplazamientos con origen y destino en los mismos países periféricos. Dejando en segundo plano, el fenómeno tradicional migratorio, de desplazamiento de Sur-Norte, de países periféricos hacia centrales (Gandini et al., 2020, p.17).

### **¿Migrar es una elección?**

Existen un conjunto de razones por las cuales la población venezolana se desplaza en busca de nuevos territorios y oportunidades. Sin lugar a dudas, la situación de crisis generalizada del país es un factor relevante para comprender esta determinación. Asimismo, la migración reciente proveniente de Venezuela, se configura como un fenómeno importante e inédito a nivel regional.

A continuación y en primera instancia, se aborda la coyuntura reciente de Venezuela. Esta situación que se gesta desde hace unos años, es categorizada como crisis humanitaria, según Gandini et al., (2019), quienes plantean que el origen es debido al colapso de “las estructuras económicas y estatales que producen contextos de pobreza extrema generalizada, precariedad alimentaria, intensificación de los riesgos de morbi-mortalidad, desplazamientos forzados de la población dentro del país o hacia el exterior, y motivan una movilización importante de ayuda internacional”(Gandini et al., 2019, p. 42). Por lo tanto, en estas condiciones de deterioro generalizado, las garantías y el pleno ejercicio de derechos de las personas para disfrutar de una calidad de vida digna, están lejos de ser alcanzadas. Según los datos del estudio de la Encuesta de Condiciones de

Vida (ENCOVI), realizado en Venezuela en 2018, “el 91% de la población venezolana vive bajo condiciones de pobreza de ingreso” (p. 9). Cifras que reflejan y denotan una situación efectivamente alarmante.

Cabe señalar entonces, que la migración se configura como una opción masiva. Asimismo, las autoras (Gandini et al., 2019), tratan al fenómeno como migración forzada. Es decir, las personas se ven obligadas a abandonar sus hogares, porque el Estado no garantiza el ejercicio de sus derechos. Hasta incluso son violados por éste, ya que no pueden “ejercer sus libertades civiles o políticas, ni gozar del derecho al bienestar económico y social, al trabajo, a una remuneración equitativa, al descanso, a la protección contra el paro, a la libre sindicación o a la educación” (Mármora, 2004 citado en Gandini et al., 2019, p. 43).

En cuanto a los datos sobre los desplazamientos en el período 2015-2018, se registra, según ENCOVI 2018, que cerca de 1.5 millones de personas dejaron sus hogares en Venezuela, y según las Naciones Unidas la cifra estimada es 1.95 millones. La diferencia en la cifra se debe a la “subestimación de la emigración reciente por la metodología empleada” (p. 45). Y en lo referente a los destinos, principalmente en el continente Europeo, el país con más afluencia venezolana es España, mientras que dentro de los países latinoamericanos, es el país limítrofe Colombia, seguido por los Estados Unidos, en el periodo 2013-2018 (Gandini et al., 2019). Actualmente, según los datos de septiembre 2022 que aporta la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela, hay aproximadamente 7.10 millones en el mundo, y en América Latina y el Caribe unos 5.96 millones aproximadamente (R4V, 2022).

A partir de estas cifras, se puede constatar que el aumento de los desplazamientos, se ha dado de manera exponencial. Según Gandini et al. (2020), la migración de la población venezolana es un fenómeno sin precedentes por cuatro aspectos fundamentales. En primer término “se trata del flujo más grande y gestado en menos tiempo conocido por la historia de la migración intrarregional latinoamericana” (p. 109). Segundo, casi todos los países de la región se convirtieron en países de acogida. Tercero, este flujo es mixto, integra personas migrantes y refugiadas. Y cuarto, los sectores que emprenden la migración tienden

a ser de menor capital económico y social, a partir del 2017, año que se hace masiva la migración (p. 109).

La búsqueda de oportunidades se presenta como un fuerte motivo para abandonar masivamente la República Bolivariana. Los deseos y ansias de encontrar un horizonte de bienestar, condiciones materiales y existenciales mejores, son los móviles para la población que se mueve. Según los resultados del ENCOVI de 2018, "cada 3 emigrados hay 2 que decidieron irse con la finalidad de buscar trabajo o porque ya lo habían conseguido" (Gandini et al., 2019, p. 48).

Asimismo, los resultados que aporta el informe de la ENIR 2018, arriban prácticamente a lo mismo. Debido a que, según las respuestas a los migrantes venezolanos y cubanos, se concluye que es "un tipo de migración mayoritariamente motivada por la búsqueda de una mejor calidad de vida, la superación de las dificultades económicas del país de origen y, en menor medida, por las situaciones de violencia civil, persecución política e inseguridad" (Prieto et al., 2018, p. 21).

### **Destino: Uruguay**

Uruguay se transforma en un país de acogida de la diáspora venezolana. Un fenómeno reciente y nuevo, como se ha mencionado, para todos los países de la región latinoamericana, que tienen una fuerte tradición en ser países emisores más que receptores (Gandini et al., 2020).

En materia de migración, y como ya fue presentado, Uruguay ha realizado varios cambios en la normativa vigente desde el año 2008, orientados con una perspectiva de derechos. Es importante entonces el Acuerdo de Residencias del MERCOSUR, desde 2014, que facilita la residencia permanente. No es una política que pueda pasar desapercibida para el estudio de esta monografía, debido a que son insumos que configuran la comprensión de esta nueva realidad. En este sentido;

Entre las razones más recurrentes de la elección de este destino se menciona sistemáticamente y, en primer lugar, a la facilidad para ser residente permanente

(trámite sin costo y sin necesidad de probar medios de vida, que puede iniciarse digitalmente desde el exterior) (Gandini et al., 2020, p. 116).

Cabe concluir entonces, que tanto los permisos de residencia como la búsqueda de oportunidades laborales son los motores principales de las personas venezolanas que migran al país. De manera que, compete a continuación, desentrañar cuáles son las condiciones del mercado laboral en el que se insertan y las prácticas del trato en las relaciones laborales.

### **Migrantes y Ámbito Laboral**

El mercado de trabajo en Uruguay es el eje vertebrador de los procesos de integración de los migrantes laborales y de sus familiares, según Prieto, Robaina y Koolhaas (2016). Debido a que “la inserción laboral es la puerta de entrada al ejercicio de derechos de salud, educación y para los derechos derivados de gran parte de la política social” (Prieto et al., 2016, p. 129). Por lo tanto, las condiciones y los términos de igualdad en el ámbito laboral son de crucial relevancia para comprender las situaciones que vive la población migrante en éste.

Según la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación en el entorno laboral es un fenómeno cotidiano y universal (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2003). Las experiencias vividas de discriminación van más allá de la individualidad, no son hechos aislados. Según Solís (2017), la discriminación es una problemática estructural. Y es un concepto central de esta monografía que se profundiza en los siguientes capítulos.

En síntesis, es menester profundizar en el estudio del fenómeno migratorio desde la perspectiva de derechos y de integración social, y analizar el problema social de la discriminación que acentúa las desigualdades existentes de la sociedad.

## Antecedentes

Como punto de partida para abordar la problemática a estudiar, es necesario realizar una revisión de los antecedentes bibliográficos y formulaciones teóricas del fenómeno de la migración reciente en el país para dar cuenta de los rasgos característicos de la población a estudiar y específicamente de lo asociado a su inserción laboral.

A tales efectos, se toma como referencia el Informe de Resultados de la Etnoencuesta de Inmigración Reciente en Montevideo (ENIR 2018), (Prieto et al., 2022). Y la investigación de Márquez et al., (2020) “Inmigración y desigualdad en el mercado de trabajo uruguayo: resultados y recomendaciones de políticas”, un estudio específico sobre discriminación de los migrantes en el mercado laboral uruguayo.

A partir del informe ENIR, se establece que el 28% de las personas encuestadas de origen venezolano llegaron al país en el 2015-2016. Se incrementó este porcentaje al 66% de personas captadas por la ENIR entre 2017 y 2018. El crecimiento de la migración venezolana en la región y específicamente en el país se da a partir de la crisis económica, política y social ocurrida en el 2015 en Venezuela (Prieto et al., 2022).

En cuanto al perfil sociodemográfico de este grupo venezolano, la franja etaria se concentra en las edades centrales. Es decir, la mayoría de las personas tienen entre 18 a 49 años. En cuanto a la distribución por género, la tendencia es a la paridad entre la cantidad de varones y mujeres. Y, por último, en lo referente al nivel educativo se concluye que “nueve de cada diez inmigrantes venezolanos han alcanzado niveles muy altos de calificación por encima de los 13 o más años de estudios” (Prieto et al., 2022, p. 17).

Con referencia a este aspecto, según los estudios realizados a partir de la Encuesta Continua de Hogares del período 2013-2017 realizados por Márquez, Prieto y Escoto (2020), la migración reciente tiene un nivel educativo superior a los inmigrantes históricos de origen europeo y de países fronterizos, así como a la población uruguaya nativa. En cuanto al nivel educativo y la remuneración salarial se concluye que:

La brecha en los ingresos de nativos y migrantes es muy pronunciada en los quintiles más bajos de la distribución de ingreso, se reduce conforme se aproxima a los niveles medios, y se revierte en favor de los migrantes en los niveles más altos de ingreso (Márquez et al.,2020, p. 4).

En este sentido los sectores de ingresos bajos y medios se encuentran en situaciones más vulnerables y proclives a experimentar situaciones de discriminación en el mercado laboral.

El foco de la presente monografía está puesto en desentrañar aquellas desigualdades que surgen en el ámbito laboral y que son vividas por las mujeres como protagonistas de la discriminación a la que están expuestas. Tómese en cuenta que el espacio laboral es el principal ámbito de discriminación según la percepción de los venezolanos (63%), los dominicanos (55%) y los peruanos (68%), siendo para los cubanos igual en lo laboral (38,6%) y en el espacio público (38,7%) (Márquez et al., 2020).

Para finalizar, todos estos datos aportan un panorama actual de las peculiaridades de los migrantes recientes venezolanos llegados al país.

## Capítulo 2 Marco Conceptual

El mercado de trabajo es un ámbito donde se producen y reproducen las desigualdades sociales. Estas desigualdades son por género, clase social, étnico-raciales y por origen de procedencia. En este terreno, la discriminación es un mecanismo que interviene en este escenario, incluso acentuando la problemática (Márquez et al., 2020). A continuación se profundiza en cada una de estas ideas conceptuales.

### **Mercado Laboral: Un Terreno De Desigualdades**

La igualdad de oportunidades y trato en el mercado laboral se ven amenazadas por un conjunto de desigualdades estructurales que emanan del propio mercado. Según Weller (2011) “el elevado grado de desigualdad de las sociedades latinoamericanas está relacionado con el desempeño del mercado laboral” (p. 49).

Es fundamental el trabajo como actividad central del ser humano que le posibilita el desarrollo de sus condiciones de vida a nivel material, social y simbólico. Específicamente Weller (2011) menciona que el trabajo remunerado contribuye al progreso de la sociedad, además “en vista del papel central adscrito al trabajo desde la Modernidad, por su intermedio se consigue reconocimiento social y satisfacción personal; y, finalmente, el trabajo integra a las personas en espacios de interacción social” (p. 33-34). Se considera importante en este estudio a la relación del trabajo como espacio de interacción e integración, ya que el análisis parte de la discriminación como mecanismo de desigualdad.

Asimismo Weller (2011) habla del proceso de exclusión e inclusión social a través del mercado laboral. Puntualmente de su estudio, interesa resaltar que “existen grandes brechas en los indicadores sobre las condiciones laborales, al igual que en los salarios y en otros indicadores de calidad de empleo que afectan a personas de diferentes niveles educativos, géneros, sectores de inserción productiva, etnias y territorios” (Weller, 2011, p. 49).

Con relación a lo antes expuesto, es que se caracterizan estas diferencias en el mercado laboral entre varones y mujeres, las diferencias por ascendencia étnico-racial, por país de procedencia, nivel educativo y capital social.

Las mujeres en el ámbito laboral son más vulnerables que los varones. Si bien, según el estudio realizado por la Cepal y ONU Mujeres, ha disminuido en los últimos 30 años, aún “persisten diferencias significativas en las retribuciones de las mujeres en relación a los varones” (Colacce et al., 2020, p. 18). Asimismo, se concluye que las brechas son mayores entre los trabajadores informales que en los formales. Por lo tanto “esto redundaría en una doble vulnerabilidad para las mujeres que acceden a puestos informales, dado que a la falta de cobertura de derechos laborales se agrega una remuneración menor que los varones informales” (p. 25). El nivel educativo también es un factor a tener presente para dar cuenta de la diferencia en los ingresos y la segregación laboral, ya que las mujeres tienden a estar ocupadas en trabajos de menor productividad que los varones (Colacce et al., 2020).

Cabe destacar, que la presencia de hijos puede explicar parte de las brechas, lo que se denomina como “la penalización por maternidad”. Esto implica la diferencia de ingresos entre mujeres y varones con hijos, y por otro lado la diferencia entre las mujeres con y sin hijos, y varones con y sin hijos. En este sentido, los datos del estudio realizado en Uruguay por Querejeta en 2019 y 2020, aporta lo siguiente: “Se encuentra que, luego de diez años de tener el primer hijo, las mujeres experimentan una reducción del 42% de su salario mensual en comparación con mujeres con características similares que no tuvieron hijos” (Colacce et al., 2020, p. 33). Explica que esta reducción se debe a que trabajan menos horas que las mujeres que no tuvieron hijos y por otra parte, los ingresos por hora menores que las mujeres similares a ellas, pero sin hijos (p. 33).

Concretamente, entre la población migrante, según la investigación de Márquez, Prieto y Escoto (2020), “las mujeres tienen menores chances de estar ocupadas que los varones” (p. 101) y el nivel de ingresos es menor. Asimismo, expresan las autoras;

La condición de mujer y la pertenencia a minorías étnicas, se asocia a una brecha de ingreso desfavorable para los tres percentiles. Estas brechas se van acortando conforme se avanza en los percentiles de ingreso, pero no desaparecen por

completo. En cuanto a sus magnitudes, la desigualdad por sexo es la más pronunciada, alcanzando el 31% en el decil más bajo y 18% en el más alto (p.105).

Específicamente del mismo estudio se concluye, en cuanto a las diferencias entre los géneros y el ingreso, que las mujeres migrantes con hasta cinco años de residencia en el país, en todas las franjas de distribución del ingreso, tienen un salario más bajo con respecto a los varones (Márquez, Prieto y Escoto, 2020). Esta es una visible manifestación de la desigualdad de género en el campo laboral. En este sentido y de acuerdo al concepto de Solís (2017) la discriminación se presenta como el resultado de un conjunto de prácticas que va en detrimento del trato igualitario entre los grupos sociales. Un concepto central que se retoma para el abordaje de la temática en el siguiente apartado.

### **Trato Diferencial: Discriminación**

La discriminación es la categoría central de esta monografía. Como se ha señalado, se pone foco en las experiencias de discriminación vividas por las mujeres migrantes. De esta manera, a continuación se ahonda en la concepción teórica y metodológica que se adhiere en el trabajo.

Para comenzar, es importante destacar que al hacer referencia al problema de la discriminación se está indefectiblemente manifestando una situación de trato diferencial, es decir no igualitario. Por lo tanto, el tema de la igualdad social emana del abordaje de la misma problemática social. Cuando por distintos desencadenantes se producen relaciones desiguales entre personas y grupos mediante actos discriminatorios, se está en detrimento de la igualdad y equidad social.

En este sentido, Solís (2017) expresa que “la discriminación no depende únicamente de decisiones conscientes o actos intencionales, sino que está inscrito en el funcionamiento cotidiano de nuestra sociedad y sus instituciones” (p. 7). Siguiendo la argumentación del autor, en la sociedad existe un sistema de relaciones de dominación basado en el poder que se distribuye y ejerce de forma asimétrica. Estas asimetrías de poder entre los individuos y los grupos humanos, establecen el escenario para las manifestaciones de la desigualdad así

como su reproducción social. Asimismo, ciertos grupos se encuentran históricamente discriminados, como son algunas colectividades con identidad propia, como los indígenas, las personas discapacitadas, las minorías sexo-genéricas, las mujeres, etc. (Solís, 2017).

Por consiguiente, el carácter social de la problemática es inminente. Además, siguiendo al autor, el carácter estructural del problema está fundamentado en tres rasgos:

a) la discriminación se fundamenta en un orden social que es independiente de las voluntades individuales; b) la discriminación se constituye como un proceso de acumulación de desventajas, tanto a lo largo del curso de vida como entre las generaciones, y c) la discriminación tiene consecuencias macro-sociales en los ámbitos del disfrute de los derechos y la reproducción de la desigualdad social (Solís, 2017, p. 33-34).

De ello, se desprende la necesidad de abandonar la perspectiva individual y enmarcarla como fenómeno social, lo que supone que cualquier acto discriminatorio a un solo integrante de un grupo atenta contra todo el mismo. En suma, “la discriminación forma parte de un orden social independiente de las voluntades individuales, que se caracteriza por la asimetría en las relaciones que establecen los grupos sociales” (p. 34). Este orden social donde las *prácticas discriminatorias* “se fundamentan en un sistema de relaciones de dominación, se legitima a través de un orden simbólico y tienen un carácter histórico” (Solís, 2017).

### **La Discriminación como una Práctica**

Continuando con la perspectiva teórica de Solís (2017), se presenta la definición a continuación:

La discriminación está definida por el conjunto de prácticas, informales o institucionalizadas, que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales

para ciertos grupos sociales y que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social (p. 27).

Partir de esta concepción elaborada por el autor, permite en este estudio alinearse con el conjunto de componentes de dicha definición. Por lo tanto, se hace hincapié en profundizar en los mismos para ser considerados en la interpretación de los testimonios de las experiencias de las mujeres.

Al referirse al conjunto de *prácticas* informales o institucionalizadas, se focaliza en las acciones concretas que producen efectos y consecuencias sobre las personas y grupos. En otras palabras, el hecho de que se fije la atención en las *prácticas discriminatorias*, aleja la cuestión de la subjetividad y se centra en las acciones o conductas que pueden ser registradas por un observador externo (Solís, 2017).

De esta manera, quedan incluidas todo tipo de prácticas sean éstas normativas en los ámbitos público y privado o de carácter informal, en el sentido que no están escritas pero se practican de igual manera. Además, con base en relaciones de dominación existen ciertos grupos sociales que son objetos de esta discriminación. Así, Solís, (2017) se refiere a la desigualdad vertical, entre los individuos y la desigualdad horizontal, entre los grupos. Esta última, se evidencia si se compara entre “mujeres con hombres, personas indígenas y no indígenas, personas con y sin discapacidad o cualquier otro sector históricamente discriminado contra el resto del país” (Solís, 2017, p. 7).

En cuanto a las mujeres migrantes, la población objeto de estudio, están sujetas al fenómeno de la discriminación interseccional, en la que convergen la discriminación por país de procedencia, la ascendencia étnico-racial y el género (Márquez, Prieto y Escoto, 2020). Esta interseccionalidad se presenta como uno de los mecanismos que está detrás de la acumulación de ventajas y desventajas y de las desigualdades de acceso al trabajo y al empleo de calidad (p. 90).

Este último aspecto es fundamental para comprender a la discriminación como un mecanismo de acumulación de ventajas y desventajas sociales, debido a que estas prácticas hacia individuos o grupos, afectan en el momento puntual así como el transcurso de la vida, siendo difícil despojar de estas desventajas sociales a aquellos grupos socialmente discriminados. Estos efectos son acumulativos también de manera intergeneracional, aquí está presente la dimensión histórica que va de generación en generación. Así como también, los efectos de la discriminación se trasladan entre ámbitos, es decir sus consecuencias en un ámbito pueden generar efectos en otro (Solís, 2017, p. 36-37).

Cabe ahora centrarse en los efectos de estas *prácticas discriminatorias* que afectan la vida de las personas y en los ámbitos donde se desarrollan. La vulnerabilidad social se manifiesta en el acceso y ejercicio pleno de los derechos humanos de las personas y grupos sociales.

Solís et al. (2019). presentan una clasificación de las *prácticas de discriminación* en tres tipos de acuerdo a sus consecuencias. La primera son las prácticas que niegan o restringen el acceso a un determinado ámbito social, la segunda son aquellas que no niegan pero sí condicionan o limitan la movilidad interna dentro del ámbito social, y por último, prácticas de maltrato no relacionadas directamente con el ámbito, sino aquellas que afectan a la vida de las personas (p. 3).

En síntesis es clave para la comprensión del fenómeno tener presente para el análisis la siguiente idea: “las prácticas de discriminación son entonces parte del ejercicio del poder, en el cual los intereses por preservar los privilegios y posiciones de ciertos grupos juegan un papel tan importante como las motivaciones o las creencias que fundamentan sus prácticas discriminatorias” (Solís, 2017, p. 34).

Por último, el foco está puesto en las experiencias discriminatorias en el ámbito laboral y de acuerdo al posterior análisis que se realice de las entrevistas se tendrá en cuenta todos estos aspectos. Ya que la idea central, siguiendo a Solís et al. (2019) es que las *prácticas de discriminación* son uno de los mecanismos clave para la reproducción de la

desigualdad social (p. 2). A partir de estas experiencias desentrañar las prácticas y sus consecuencias para las mujeres venezolanas.

### **¿Quiénes son los agentes discriminatorios?**

Resulta relevante conocer a los *agentes de discriminación*. Es decir, quién o quiénes son los que impulsan u originan estos comportamientos discriminatorios.

Los mismos *agentes* se determinan según los ámbitos sociales y su relación con instituciones. En el primer grupo, referente a los ámbitos sociales son: amigos, vecinos o familiares, empleados de comercios y compañeros de clase. Y en un segundo grupo, los *agentes* relacionados con instituciones, como son: policías, doctores, profesores, personal de salud y la educación, empleados públicos y trabajadores. Los autores concluyen, que este segundo grupo, registra en menor medida actos discriminatorios comparados con el primero (Solís et al., 2019, p 9).

El marco de esta monografía está delimitado en la esfera laboral, por lo tanto se centra en *agentes* del primer grupo dentro del espacio de trabajo. Según el autor los principales *agentes* de este ámbito son los empleadores, seguidos por los pares (p.11).

### **¿Cuáles son los desencadenantes de la discriminación?**

Tan importante es conocer quién como identificar cuáles son los disparadores. Es decir, las principales características *desencadenantes* de las prácticas de discriminación.

Al respecto, Solís et al. (2019) define a los *desencadenantes* como los atributos que conducen a la identificación social de una persona y dan lugar a las *prácticas de discriminación* dirigidas hacia ella (p.4). En otras palabras, los disparadores se fundan en determinadas características sociales del grupo social o la persona objeto de discriminación. Pueden ser por rasgos étnico-raciales, por género, por origen de procedencia y por las condiciones socioeconómicas.

Con relación a los rasgos étnico-raciales, plantea que pueden ser por hablar el idioma de origen así como por la vestimenta, es decir la ropa tradicional o atuendos

característicos. Y los rasgos raciales, como son el tono de piel y las características físicas. En este sentido Solís et al. (2019), menciona que afecta no solo a grupos específicos, como pueden ser los indígenas, sino a todos aquellos que tienen estos rasgos físicos. Además, afirma que la dimensión racial, se basa en que las personas clasifican de acuerdo a estos rasgos, en el proceso de racialización. Este proceso supone que los atributos físicos externos infunden un significado para asignar cualidades raciales a las personas (Solís et al., 2019).

En cuanto al género, las mujeres como grupo que atraviesa la desigualdad horizontal en comparación con los varones, son susceptibles de ser más afectadas por estas *prácticas de discriminación*. En los espacios públicos de la vida cotidiana y en las distintas esferas sociales, en particular en el mercado de trabajo, como se ha mencionado, las desventajas se perciben en lo salarial y en las distintas penalizaciones como por ejemplo la maternidad.

Al respecto del país de procedencia, este puede ser el puntapié por las características culturales propias del país originario. Es decir, todos aquellos atributos sociales como son la manera de hablar, la forma de vestirse, de comunicarse y hasta la forma de interactuar.

Por último, pueden ser *desencadenantes* aquellos atributos que corresponden a rasgos asociados al nivel socioeconómico, como por ejemplo, el pertenecer a una población vulnerable económicamente, el nivel educativo y hasta el origen de una zona rural (Solís et al., 2019, p. 7).

### **Experiencias de Discriminación**

En cuanto a las experiencias de discriminación se configuran a partir de las situaciones que las propias involucradas pueden definir y narrar como tales. Asimismo la mirada e interpretación de estos relatos enriquece el análisis del fenómeno, en el sentido que se podrán identificar otras, que no necesariamente ellas expresan como tal en el relato de su experiencia.

Si bien, las personas migrantes han revelado, en el estudio realizado por Márquez (2020), que han experimentado un trato discriminatorio, ya sea por origen, género, edad, raza, esto es variable según país de origen y género (p. 9). En la condición de trabajador o trabajadora, la percepción de la discriminación se ha registrado principalmente a través de estas prácticas desiguales en “dos grandes momentos: en la entrada al empleo y la permanencia en éste” (p. 9).

Por lo tanto, será importante detectar estos comportamientos a través de la narración de las mujeres, con relación a estos dos grandes momentos, a las condiciones laborales y las relaciones con los pares y/o las figuras de autoridad.

## Capítulo 3 Metodología

El presente estudio es de carácter exploratorio y se enmarca en una metodología cualitativa. Esta visión, según Verd y Lozares (2016), “contempla al sujeto o los grupos sociales como actores de la acción e interacción, como sujetos de estrategias y significados que los sujetos dan a la acción” (p. 28). Es decir, el paradigma cualitativo se interesa por la perspectiva de las personas involucradas con relación a sus experiencias, comportamientos, acciones e interpretaciones de las situaciones que viven en torno a la problemática a estudiar. De manera que “la investigación pretende acercarse al mundo de "ahí fuera" (no en entornos de investigación especializada como los laboratorios) y entender, describir y algunas veces explicar fenómenos sociales "desde el interior"” (Graham Gibbs, 2012, p.12).

Otro aspecto fundamental es el rol del investigador, quien a su vez está también implicado en comprender a los sujetos y actores para dar cuenta de la problemática aportando su capacidad de análisis de los sucesos y contexto. En este sentido, si la investigación cualitativa es fundamentalmente interpretativa, el investigador pone especial foco en lo que responden, hacen y dicen los participantes, ya que el análisis es en sí mismo interpretación (Graham R, 2012).

Para llevar a cabo el estudio se emplea la técnica de análisis documental. A partir del material existente que surge de las entrevistas realizadas en el Taller de Investigación de la materia Proyectos Integrales II: Cuidado Humano, Derechos e Inclusión Social en el año 2021, del proyecto denominado “A merced del mercado laboral: ¿Existe discriminación laboral en mujeres venezolanas por su calidad de inmigrante?”. Se cuenta con doce entrevistas a mujeres venezolanas que habitan en la ciudad de Montevideo, con trayectoria laboral y de reciente llegada al país.

Por consiguiente, la transcripción de las entrevistas son los documentos a analizar. Según Corbetta (2010) un documento es “cualquier material que proporciona información sobre un determinado fenómeno social” (p. 403). El investigador persigue como finalidad “reconstruir las dinámicas y las relaciones sociales a partir de las vivencias de los protagonistas en sus vidas cotidianas” (p. 377).

En el diseño del proyecto de investigación cualitativa “A merced del mercado laboral: ¿Existe discriminación laboral en mujeres venezolanas por su calidad de inmigrante?”, se definió la población objetivo, las pautas de las entrevistas y la técnica de muestreo para el trabajo de campo.

En dicho proyecto, se definió como población objetivo a mujeres migrantes en edad activa para trabajar, viviendo en la zona céntrica de Montevideo, específicamente en el Municipio B, que tuvieran empleo o hayan tenido experiencias de trabajo en el país.

Y en lo referente a la pauta de la entrevista, las preguntas abarcaron las siguientes temáticas: tiempo de residencia en el país, motivo de la migración, condiciones actuales laborales en términos de formalidad o informalidad y las experiencias de discriminación en el trabajo.

Se utilizó la técnica de muestreo por conveniencia que consiste en la selección de las unidades de la muestra en forma arbitraria (Mejías, 2000). En el proyecto, se aplicó lo que se denomina bola de nieve, las entrevistadas fueron recomendando a otras hasta alcanzar el punto de saturación. Este punto de saturación del conocimiento implica que, a partir de una cantidad determinada, los nuevos casos tienden a saturar, a repetir el contenido del conocimiento anterior (Mejías, 2000).

La primera mujer entrevistada trabajaba en un local comercial y era una compañera de trabajo de una de las estudiantes. La segunda, fue una mujer que trabajaba en el local de al lado de la primera. La tercera, fue la compañera de casa de la primera. Y esta última proporcionó gran parte de las restantes mujeres, ya que todas ellas se conocían porque habían trabajado juntas en un residencial. Otra mujer entrevistada, era conocida en el centro de práctica de la estudiante

Las entrevistas fueron realizadas en el transcurso del año 2021 por las estudiantes de Trabajo Social de la UdelaR, mencionadas en el Capítulo 1 de la monografía. Únicamente dos de las doce entrevistas se realizaron de forma presencial, y las restantes diez por zoom, debido a las condiciones de la pandemia Covid-19 en ese año.

A continuación, se presenta el diseño metodológico que da cuenta del objeto de estudio, es decir la unidad de estudio que serán las experiencias de las mujeres migrantes recientes y se especifican los objetivos del mismo.

### **Diseño Metodológico**

El objeto de estudio son las experiencias de discriminación en el mercado laboral de mujeres migrantes venezolanas de reciente llegada al país que residen en la ciudad de Montevideo.

#### Objetivo General

Indagar sobre las experiencias de situaciones de discriminación vivenciadas por mujeres venezolanas en el ámbito laboral.

#### Objetivos Específicos

- Identificar las experiencias de discriminación.
- Conocer a los agentes de discriminación y el vínculo con las entrevistadas.
- Conocer y analizar los desencadenantes de los actos discriminatorios.

## Capítulo 4 Análisis

### Aterrizaje Forzoso

En primera instancia, resulta importante observar los datos de las entrevistadas haciendo hincapié en las fechas de su llegada al país. A partir de las mismas, se puede visualizar que coinciden con el gran flujo de desplazamientos de la migración venezolana. Es decir, continuando con el estudio de Gandini (2019) sobre el fenómeno como una opción masiva de los y las venezolanos en el contexto de una crisis humanitaria que ha llevado hasta la migración forzada.

La **Tabla 1** muestra específicamente las fechas de llegada. Al momento de hacer las entrevistas (2021), de las 12 mujeres, 5 de las entrevistadas viven en Uruguay desde hace más de 5 años y las 7 restantes hace menos de 5 años.

**Tabla 1.** *Año de llegada de las entrevistadas a Uruguay*

Año	Mujeres
2011	1
2016	2
2017	2
2018	3
2019	4

*Nota: Elaboración propia con base en las entrevistas*

Por otra parte, los relatos de las mujeres expresan las vivencias de esta crisis humanitaria antes de partir de su país de origen. Manifiestan las situaciones de escasez por las que atravesaron, falta de productos alimentarios y médicos, entre otros. Además de pasar por grandes esperas para intentar conseguirlos. En sus palabras: “Venezuela de 2016, 2017, que fue una época muy difícil en tema de escasez” (Entrevistada 5); “tú no tienes qué comprar, ni dónde comprarlo, ni el tiempo para hacer las colas, las filas que tenes que hacer para adquirir algo de primera necesidad, estábamos con el tema del desabastecimiento” (Entrevistada 10); “Venezuela ya estaba la situación de la escasez de pañales, de leche, de

alimentos pues, y de medicina” (Entrevistada 1); “Como siempre digo nosotros salimos obligados de Venezuela, salimos por obligación porque teníamos que hacerlo” (Entrevistada 9). Esta última frase resume el sentir de muchas y la necesidad del aterrizaje forzado en otro país.

En cuanto a las razones de elegir emigrar a Uruguay, la mayoría de las entrevistadas expresan como motivo la facilidad de tramitar la residencia. Cuando se plantea la pregunta: ¿Por qué emigró a Uruguay? responden: “por la facilidad de tener los papeles, por la legalidad, de estar legal” (Entrevistada 2), “elegí Uruguay porque acá tenía el documento” (Entrevistada 3), “ busqué la parte legal para estar como inmigrante acá, que me pareció un proceso sumamente sencillo en comparación a otros países de Latinoamérica” (Entrevistada 5), “obtener una residencia legal sin mayor inconveniente” (Entrevistada 12).

Los motivos de la migración de las mujeres entrevistadas se relacionan con los estudios previos sobre la temática. Concretamente con el informe de la ENIR (2018) y de Gandini et al., (2019), donde se plantea que la agilidad y facilidad de un marco normativo aperturista que incluye el enfoque de derechos en Uruguay desde el 2008, es un motivo principal de elección como país destino. Como contracara, el mismo sistema administrativo presenta algunos inconvenientes. A partir de la afluencia masiva de los migrantes, se generaron retrasos en las agendas en línea para trámites de residencia permanente. Las respuestas a estos inconvenientes fueron dadas por los propios migrantes quienes activaron estrategias alternativas:

Ante la necesidad de ingresar a un mercado de trabajo con muy bajos niveles de informalidad, prefirieron optar por la residencia temporal (trámite con costo, donde es preciso probar medios de vida, y donde la agenda se comparte con el resto de los orígenes no MERCOSUR) (Gandini et al., 2019, p. 116).

En adición, son valores fundamentales el hecho de ser un país seguro y tranquilo para vivir, apreciaciones que algunas destacan. Todo estos datos están relacionadas con los resultados de la ENIR (2018), donde se sostiene que para los oriundos de Venezuela y Cuba se trata de "una migración mayoritariamente motivada por la búsqueda de una mejor

calidad de vida, la superación de las dificultades económicas del país de origen y, en menor medida, por las situaciones de violencia civil, persecución política e inseguridad" (Prieto et al., 2022, p. 21).

### **Perfil de las Mujeres**

La edad de las mujeres entrevistadas son entre 23 y 41 años, cinco mujeres tienen menos de 30 años, seis entre 30 y 40, y una tiene más de 40. Y la mayoría son mujeres sin hijos.

En cuanto al nivel educativo de las mujeres, la mayoría tiene estudios de nivel terciario y universitario. Es decir, el nivel educativo es elevado. Únicamente dos de ellas, han podido revalidar su título, una Psicóloga Clínica a quien este proceso le insumió dos años y la otra con una Tecnicatura en Administración. Quienes no finalizaron los estudios en Venezuela, declaran que es más fácil comenzar desde el principio la carrera en Uruguay.

**Tabla 2.** *Nivel Educativo de las mujeres entrevistadas*

<b>Nivel Educativo Completado</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Bachillerato</b>	3
<b>Tecnicatura</b>	1
<b>Universidad</b>	7
<b>No especifica</b>	1

*Nota: Elaboración propia con base en las entrevistas*

Específicamente las carreras son Administración, Educación, Abogacía, Gastronomía y Psicología.

Según los resultados del censo 2011 como de las ECH combinadas para el período 2012-2015 los inmigrantes recientes de cualquier origen alcanzan niveles superiores de instrucción que la población nativa y los orígenes tradicionales de la inmigración (Mides, 2017, p. 49). Si bien estos datos corresponden a un período más antiguo, actualmente la tendencia entre la población venezolana captada por la ENIR (2018), que incluye a varones

y mujeres, “es nueve de cada diez inmigrantes venezolanos han alcanzado niveles muy altos de calificación por encima de los 13 o más años de estudios”(Prieto et al., 2022, p.17). Una proporción bastante elevada, que da cuenta también en esta muestra el alto nivel educativo de las mujeres.

### **Principales Áreas de Empleo**

Principalmente se insertan en el sector terciario, en el área de servicio y comercio. Las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas, datan de empleos en el área administrativa, gastronómica, atención al público, cuidado de personas mayores<sup>2</sup> y limpiezas, entre otros.

Siguiendo los estudios de la ENIR 2018, con respecto a la temática se concluye:

Las inmigrantes procedentes de Venezuela ocupadas concentran su actividad en sectores no manuales dentro de la administración (26,2%) y el sector comercial (26,1%). Entre ellas, un 12,1% se inserta como profesionales. Este último porcentaje es muy bajo, dado el alto nivel educativo que ellas tienen en promedio. (Prieto et al., 2022, p. 36).

Tomando como referencia los datos de la población entrevistada, sólo una minoría ha podido encontrar trabajo relacionado con su formación, ocupando un puesto laboral desempeñando su profesión o trabajando en el área relacionada a ésta. Las mismas expresan que no ha sido ni rápido ni fácil ingresar al ámbito de su formación.

Es el caso de una bailarina que ha tardado en conseguir ingresar al ambiente artístico, y aún así expresa que se le dificulta mucho por ser un “círculo cerrado”. La misma cuenta que actualmente se encuentra trabajando como docente de baile en una escuela, dónde comenzó como suplente con solo una hora de clases y se le fueron sumando más con el tiempo. Otra mujer que ha establecido su propia empresa en el área de la gastronomía,

---

<sup>2</sup>La muestra incluyó a varias trabajadoras y ex trabajadoras de un residencial de adultos mayores.

actividad que ha estudiado para llevar adelante el manejo y la gestión de esta área. Y por último una psicóloga que trabaja en un Club de niños, no precisamente como profesional de la psicología, pero sí en un área donde ella ya tenía experiencia en su país de origen y se relaciona con sus preferencias laborales.

En cambio, la mayoría de las entrevistadas están empleadas en áreas laborales que no necesariamente corresponden a los estudios que poseen. Principalmente en trabajos de atención al público, administrativos, cuidado de personas mayores y trabajos de limpieza. Como se menciona en el estudio de Prieto et al. (2022), “A pesar de ser el grupo con el mayor nivel educativo la incorporación en actividades profesionales es limitada, solo uno de cada diez inmigrantes de este origen se desempeña como profesional” (Prieto et al., 2022, p. 55). El desajuste entre el alto nivel educativo y la tarea que desempeñan en el ámbito laboral, se conceptualiza como la sobreeducación. De manera que uno de los grandes desafíos en la incorporación al mercado de trabajo de esta población tiene que ver con la gran incidencia de la sobreeducación entre los ocupados, aspectos que también se reflejan en las entrevistadas. (Méndez, 2018; Prieto y Márquez, 2019; Prieto, Robaina y Koolhaas, 2017, Márquez, Prieto y Escoto, 2020, p. 3).

### **Prácticas de Discriminación en el Ámbito Laboral**

Para comenzar con el análisis se tendrá en cuenta las *prácticas de discriminación* que se han identificado en los relatos de las propias mujeres. De la descripción de cada una de ellas, se realiza la **Tabla 3** que las agrupa de acuerdo a la tipología de consecuencias definida por Solís et al. (2019).

Cabe mencionar primero al tipo de consecuencias a los que se hace referencia. La primera, tiene que ver con todas aquellas *prácticas* que niegan o restringen el acceso, en este caso el ámbito laboral. Una segunda consecuencia son aquellas *prácticas* que condicionan ese acceso en términos de movilidad interna, como por ejemplo, dar preferencia a ciertas personas para un ascenso laboral. Y una tercera, refiere al maltrato afectando la vida de las personas, no directamente la movilidad interna (Solís et al., 2019).

Además se agrega otra consecuencia, agrupando un conjunto de *prácticas*, que denominamos niegan el acceso a un trabajo de calidad, como lo define Weller (2011). En donde se incluyen todas aquellas irregularidades por parte del empleador como excesos de horas, no aportes, entre otras.

**Tabla 3.** *Prácticas y Consecuencias de la discriminación*

PRÁCTICAS	CONSECUENCIAS
Negar el puesto laboral por ser mujer	1) Niegan o restringen el acceso
Descalificar las opiniones laborales por ser venezolana	2) No niega el acceso pero sí condiciona la movilidad interna
Desvalorizar su capacidad de trabajo	
Hablar mal y fuerte para corregir una palabra propia del lexico venezolano	3) Maltrato que no afecta directamente la movilidad interna, si repercute en la vida de las personas
Insultar por ser extranjera	
Menospreciar su procedencia	
Acoso Sexual	
No realizar aportes a la seguridad social	4) Niegan el acceso a un empleo de calidad
Contratos laborales de menos horas de las trabajadas	
Contratos laborales que no corresponden con el puesto que desempeñan	
Exceso de horas laborales	
No pagar aguinaldo ni salario vacacional	
<i>Nota: Elaboración propia con base en las entrevistas</i>	

Sin duda alguna, todas estas *prácticas* afectan la vida de las personas y sobre todo vulneran los derechos. Dejando a la persona, al colectivo de mujeres venezolanas, y a todas las migrantes en una situación de fragilidad frente a abusos económicos, malos tratos,

desvalorizaciones, quedando expuestas en una relación laboral desfavorecida para este grupo.

En la primera consecuencia, las *prácticas discriminatorias* que afectan al acceso de empleo, se cuenta con el relato de una mujer en una situación de búsqueda laboral en el área de su formación, la restauración. La experiencia es de cuando fue a pedir trabajo en un restaurante directamente al dueño, éste le responde “no estamos contratando mujeres, es un ambiente de cocina, y ahí le dije, Trabajo gratis y ahí trabajé un mes con los 30 hombres” (Entrevistada 2).

Debido a que en la entrevista no se preguntó específicamente sobre el acceso al trabajo buscado o preferido, sino más bien sobre su trayectoria laboral, se cuenta solo con este testimonio. No obstante, se puede pensar que negar el acceso a un trabajo se puede dar por el nivel de cualificación de la persona. Es decir, pueden acceder a trabajos de baja cualificación para los cuales están sobreaducadas, y no a trabajos para los cuales sí están preparadas para desempeñar.

En la segunda consecuencia, podemos inferir que ciertas *prácticas* como la desvalorización de la capacidad de trabajo y la descalificación de las opiniones en reuniones laborales, parecen ser una base evidente que impide la movilidad y la promoción laboral. Parece importante remarcar que la pauta de entrevista no estaba diseñada específicamente con la finalidad de indagar sobre la movilidad interna. Por tanto, las preguntas fueron orientadas más sobre la trayectoria laboral que sobre este aspecto. De todos modos, se entiende que estas prácticas pueden generar dichas consecuencias.

Por otra parte, identificamos un conjunto de *prácticas* que afectan y tienen consecuencias en la vida de las personas. Experimentar situaciones de maltrato, desvalorización, insultos verbales y hasta acoso sexual, impacta y repercute sobre el bienestar de la persona y del grupo al que pertenece.

Y por último la consecuencia que se define como negar el acceso a un empleo de calidad, se desprende de que al menos la mitad de las mujeres entrevistadas cuentan haber

estado trabajando en situación de irregularidad total, sin aportes al Banco de Previsión Social (BPS).

Así es el testimonio de una mujer que expresa: “nosotras en realidad trabajamos casi todo el día y aportamos al BPS como si trabajáramos dos días a la semana y cuatro horas, cuando yo trabajaba de lunes a domingo. Nunca tuve vacaciones” (Entrevistada 1). Otra experiencia relata “estuve trabajando en negro más o menos 6 meses... siento que, sí fue como una forma de aprovecharse del tema de la necesidad para pagar un sueldo bajo, todo el tiempo en negro y en una situación laboral bastante precaria”(Entrevistada 5).

En términos generales, las experiencias laborales de estas mujeres están afectadas sistemáticamente por *prácticas* donde sus derechos son vulnerados y ni siquiera reconocidos. Por otra parte, esta situación de vulnerabilidad extrema se compone de un conjunto de factores como son: la primera inserción laboral, la necesidad y el miedo a la pérdida del empleo en un momento de fragilidad extrema, que contribuyen a no tomar acciones o denunciar a los empleadores o empresas que ejercen estas *prácticas*. La mayoría no ha tomado medidas ante estos abusos laborales.

En este sentido, Márquez et al.(2020) en el estudio Inmigración y Desigualdad en el Mercado Laboral Uruguayo, trata sobre esta problemática afirmando la situación muy delicada de los trabajadores migrantes producto de la vulnerabilidad social y la necesidad económica y la desinformación acerca del marco normativo vigente. Mencionan: “La urgencia por incorporarse en el mercado laboral, y la necesidad de mantener el trabajo obtenido resultan claves explicativas del trato desigual que aparentemente se encontraría normalizado”(Márquez et al., 2020, p. 16). Y por otra parte, esta complejidad se agrava en población migrante, “Si bien el miedo puede paralizar a cualquier trabajador víctima de una situación de abuso, la condición migratoria exacerba este efecto”(p.16).

En definitiva, los trabajadores nativos experimentan situaciones de abuso y vulneración de los derechos en el mercado laboral. Pero los migrantes sienten además que se funda en una cuestión de prejuicio por su condición. Así se encuentra también en el estudio de Márquez et al., (2020) esta idea “Aunque en algunos casos, se reconoce que los compañeros de trabajo nativos sufren los mismos abusos laborales, los trabajadores

migrantes interpretan estas acciones de discriminación como fundadas en la xenofobia o el prejuicio hacia ellos” (p. 14). Este tema se retoma y profundiza más adelante, cuando se hace referencia a los desencadenantes.

### **Agentes de Discriminación: ¿Quién o quiénes ejercen la discriminación?**

Resulta importante para el estudio identificar quiénes son los que llevan adelante las acciones discriminatorias en el ámbito laboral.

En él mismo, se reconocen principalmente tres *agentes* formando los siguientes grupos. En un primer grupo estarían las figuras de más poder en esta relación laboral, es decir los empleadores y encargados. El segundo grupo estaría conformado por los pares. Y un tercer grupo reúne a los clientes o beneficiarios de la actividad de la empresa donde está empleada la persona.

En la **Tabla 4** se resumen las *prácticas discriminatorias* realizadas por estos *agentes*, según las experiencias relatadas por las mujeres entrevistadas.

**Tabla 4.** *Prácticas y Agentes de discriminación*

PRÁCTICAS	Empleadores y encargados	Pares	Clientes
Negar el puesto laboral por ser mujer	•		
Descalificar las opiniones laborales por ser venezolana	•	•	
Desvalorizar su capacidad de trabajo	•		
Hablar mal y fuerte para corregir una palabra propia del lexico venezolano	•		
Insultar por ser extranjera		•	
Menospreciar su procedencia		•	
Acoso sexual	•		•
No realizar aportes a la seguridad social	•		
Contratos laborales de menos horas de las trabajadas	•		
Contratos laborales que no corresponden con el puesto que desempeñan	•		
Exceso de horas laborales	•		
No pagar aguinaldo ni salario vacacional	•		
<i>Nota: Elaboración propia con base en las entrevistas</i>			

En referencia a los *empleadores y/o encargados*, las experiencias son las siguientes: “la encargada me grito y me dijo: “no se dice pintura de uñas, se dice esmalte”, con una semana en el país es obvio que no me voy a adaptar tan rápido a sus palabras (Entrevistada 7). Otra mujer cuenta: “¡Verbalmente sí! , mis jefes todos han sido bruscos, en el residencial siempre me decía mi supervisora que no iba a poder revalidar mi título, que me iba a quedar toda la vida limpiando culos de viejos, que salí de mi país a limpiar culos de viejos, que era extranjera que era lo que tenía que aguantar, que nos pagaban menos porque es más económico para el país tenernos trabajando y así etc., etc. etc.” (Entrevistada 9). En el

proceso de selección de un empleo la mujer relata que el empleador la quiso acosar sexualmente, ella tuvo que accionar y apartarse de él, porque según dice: “el hombre se quiso propasar, o sea si yo no le doy una patada y salgo corriendo yo creo que él hubiese podido hacer algo más” (Entrevistada 8).

De parte de una de sus *pares*, un testimonio de una entrevistada narra “en las reuniones de trabajo, todavía me dicen “es que tu eres venezolana y tú no sabes nada” (Entrevistada 4). Otra, ha sido insultada verbalmente por una persona que trabaja con ella, cuando le dice: “extranjera de m.... porque no te regresas a tu país” (Entrevistada 6).

Solamente en este último caso, son los jefes quienes toman medidas ante el comportamiento aplicando sanciones a la persona que la insultó verbalmente y expresamente por su condición de migrante. Relata ella: “mis jefes tomaron las acciones, porque pasó delante de un supervisor, no la echaron, pero estuvo suspendida un tiempo” (Entrevistada 6).

De parte de *los clientes*, fueron las *prácticas* menos señaladas en las entrevistas. De las doce entrevistas, solamente una relata la experiencia que vivió por parte de uno de los familiares que visitan a los viejos del residencial donde ella trabajaba. Específicamente, ella relata que le propusieron tener relaciones sexuales con ella, según sus palabras “Sí, en el residencial recibí mucha discriminación, acoso de parte de los familiares; como uno es extranjero, los familiares se sobrepasan, uno de los familiares me ofreció acostarme con él” (Entrevistada 7). Es interesante destacar que, en el subgrupo de entrevistadas que trabajaron en el mismo residencial, solamente una de las seis relató haber recibido prácticas discriminatorias por parte de estos *agentes* (cliente). Esto puede tener, al menos, tres lecturas. Estos relatos pueden reflejar los hechos percibidos o puede ser que las demás hayan enfrentado prácticas similares, pero o bien no las quisieron relatar, o bien, no las percibieron como actos discriminatorios.

En este sentido los testimonios encontrados van en la misma dirección que los estudios de Solís et al. (2019) quienes afirman que los principales *agentes discriminatorios* son los jefes y los pares. Estos fragmentos dan cuenta de lo que han vivido ellas y, por otra

parte, permite visualizar algunos de los comportamientos discriminatorios que tienen sus pares nativos hacia ellas. Un tema que se retoma más adelante en profundidad.

### **Desencadenantes de las Prácticas**

De acuerdo a los relatos, se han identificado algunos disparadores de las experiencias discriminatorias. Como se ha definido anteriormente, los mismos son los atributos sociales característicos de un determinado grupo (Solís et al., 2019).

A continuación, en la **Tabla 5**, se presentan los *desencadenantes* identificados en el análisis de los relatos de las entrevistadas, estos son: origen, género, desconocimiento de sus derechos laborales y amenaza para la población nativa. Si bien Solís se refiere al desencadenante étnico-racial, a partir de la información secundaria que se ha estudiado, no se ha podido identificar tal rasgo característico para poder llegar a determinar que en este estudio es un disparador. Debido a que no se conoce tampoco la ascendencia étnico-racial de las mujeres entrevistadas, para contribuir al estudio.

**Tabla 5. Prácticas Discriminatorias y Desencadenantes**

PRÁCTICAS	Origen	Género	Desconoci- miento de sus derechos laborales	Amenaza para la población nativa
Negar el puesto laboral por ser mujer		•		
Descalificar las opiniones laborales por ser venezolana	•			•
Desvalorizar su capacidad de trabajo	•			
Hablar mal y fuerte para corregir una palabra propia del lexico venezolano	•			
Insultar por ser extranjera	•			•
Menospreciar su procedencia	•			•
Acoso Sexual		•		
No realizar aportes a la seguridad social	•		•	
Contratos laborales de menos horas de las trabajadas	•		•	
Contratos laborales que no corresponden con el puesto que desempeñan	•		•	
Exceso de horas laborales	•		•	
No pagar aguinaldo ni salario vacacional	•		•	
<i>Nota: Elaboración propia con base en las entrevistas</i>				

El *origen* o país de procedencia, se ha constatado ser en gran medida un disparador. Desde prácticas de insulto explícito y maltrato hacia la persona por ser venezolana, hasta la descalificación y desvalorización de opiniones, de sus formas o maneras de actuar frente a una situación que resolver en el empleo. Es decir que los rasgos culturales propios de su origen, generan estas prácticas. De esta manera, atentan contra los procesos de integración social, lejos de sentir la aceptación se propaga la diferencia y se reafirma la desigualdad social. Así lo expresa:

Han sido siempre de mi jefes, siempre han tenido algo, porque vengo de una cultura distinta, tengo ideas distintas, pienso distinto, dicen esto es Uruguay no Venezuela. Siempre hay algo que decir sobre lo que yo voy a decir, por la condición de ser migrante (Entrevistada 8).

La manera de hablar y expresarse propias del país al que pertenecen, parecen ser también un objeto de burla y por ende una *práctica discriminatoria*. Claramente manifiesta este sentir el relato de la siguiente mujer entrevistada: “más allá de las burlas de pollo y lluvia, de la forma de hablar, y que a todo el mundo le causa gracia y llega un punto que no te causa gracia las burlas, o estás en el día que no quieres decir lluvia (como lo pronunciamos aquí), para caer bien, no lo decís, y ta” (Entrevistada 2).

Otro aspecto que destacan como propio, es la manera de vestirse y maquillarse, y esto es relatado como un rasgo que provoca prácticas discriminatorias, ya que cuando se le pregunta sí ella ha vivido experiencias de discriminación, contesta que cuando comenzó su búsqueda de empleo:

Me encontré con una situación que no le afecta por ser venezolano pero sí por ser mujer. Sí, por nuestra forma de vestirnos. Nosotras salimos arregladas así vayamos al almacén, me maquillo, me trato de vestir bien. Nosotras le dedicamos un tiempo, buscas aprobación pero no para generar una atracción sexual, es para sentirnos bien (Entrevistada 10).

En este testimonio se aprecian varios disparadores en el trato diferencial. Las diferencias que ha expresado ella son por su forma de vestirse y por ser mujer. El *origen* cultural de procedencia está incluido en esta experiencia de búsqueda de empleo. Es decir, todos ellos fueron determinantes al momento de buscar el acceso laboral.

Cuando nos referimos al *género como desencadenante*, agrupamos a aquellos relatos de situaciones que han vivido por ser mujeres. Es una experiencia mayoritaria entre ellas ya que diez de las doce han contestado y testimoniado haberse sentido discriminadas por ello. Puede ser también porque es el que más rápidamente identifican y se atreven a contar.

En cuanto a la experiencia de la entrevistada de negar el acceso al empleo “por no contratar mujeres”, la estrategia que ella desarrolló para conseguir el empleo fue proponer al dueño trabajar un mes gratis. Luego de eso, fue contratada. De manera que tuvo que “demostrar” sus buenas condiciones y aptitudes laborales para poder conseguir el puesto, a base de no cobrar y no tener ningún derecho laboral. Además expresa que es un rubro machista.

Por otra parte, se identifica en este estudio *el desconocimiento de sus derechos* laborales como otro disparador. En una entrevista, ella expresamente dice que no sabía que tenía derechos, en sus palabras "descubrí que nosotros teníamos beneficios y yo nunca los tuve pues, no los conocía y hasta ahorita que fue que lo supe" (Entrevistada 1). Fue una compañera de trabajo que le explicó sobre algunos derechos laborales.

La falta de información o el miedo a exigir en una situación laboral desfavorable, puede explicar el por qué estas *prácticas* tan discriminatorias se ejercen por parte de los empleadores. Posiblemente el empleador basándose en este desconocimiento de la normativa vigente de las empleadas migrantes obtiene un beneficio económico debido a los nullos o bajos aportes al sistema de protección social. En Márquez et al. (2020), se hace referencia a este aspecto, mencionando cómo el miedo es mayor entre la población migrante víctima de situaciones de abuso. Además los trabajadores migrantes identifican a todas las *prácticas discriminatorias* centradas en la minimización de los costos laborales del empleador (p. 14).

Y por último, se agrega otro factor en el análisis correspondiente a *la amenaza para la población nativa* que supone la migración. Es decir, las prácticas de insultos, maltratos, desvalorizaciones y descalificaciones, vienen originadas por los pares. Estos pares son nativos. Aparece allí una frase corriente como es: "¿Por qué no te regresas a tu país?".

En términos generales, Uruguay cuenta con un alto nivel de aprobación a la migración, según los resultados de la Encuesta Nacional de Actitudes de la Población Nativa hacia Inmigrantes Extranjeros y Retornados (ENAPNIER). Concretamente con relación a los niveles de aprobación de los nativos respecto a los migrantes específicamente en el ámbito laboral, es necesario ahondar en los datos relevantes que del estudio se desprenden.

En primera instancia, cabe resaltar lo que supone para la población nativa la llegada de los migrantes, según Koolhaas, Prieto y Robaina, 2016 "Las actitudes negativas hacia la inmigración se sustentan sobre una serie de prejuicios y temores de distinto tipo" (Koolhaas et al., 2017, p 13). Así es que varios autores (Walter G Stephan et al., 1998; Stephan, Ybarra y Kimberly, 2015) definen lo que es la "teoría de la amenaza integrada":

Cuatro tipos de amenazas percibidas por las sociedades de acogida que se conjugan en actitudes negativas hacia "el otro": 1) amenaza material, asociada al temor por la competencia por empleos y recursos limitados; 2) simbólica, asociada al temor a la pérdida de una identidad o cultura nacional; 3) ansiedad intergrupar; y 4) estereotipos negativos (Koolhaas, Prieto y Robaina, 2017, p. 13).

En cuanto al análisis de estas actitudes en función de esta amenaza material, el 43% de los encuestados manifiesta una opinión negativa sobre la llegada de inmigrantes debido a la competencia que pueden significar en el mercado laboral. Y dentro de este grupo son los de menor nivel educativo y los que habitan en el interior del país los que "alcanzan mayores niveles de acuerdo con la afirmación porque compiten por puestos de trabajo con los uruguayos" (Koolhaas, Prieto y Robaina, 2017, p. 37).

Estos datos permiten ver las distintas repercusiones que generan entre la población nativa y en términos de aprobación o no de la población migrante de acuerdo a la coyuntura económica y social del país. Este es el temor basado en la premisa de que los inmigrantes sacan el trabajo a los nativos, una creencia que forma parte de esta amenaza material. En nuestro país “siete de cada diez uruguayos está de acuerdo con la idea de favorecer a los nacionales en materia de acceso al mercado laboral en detrimento de la población extranjera, en un contexto de escasez de empleos” (p. 41).

La configuración del mercado laboral uruguayo, como se expuso, es estructuralmente desigual y fragmentada. Parece ser que propaga el temor de la pérdida, la inestabilidad de los puestos de trabajo entre los nativos, y lleva por otra parte a expresar su opinión desfavorable contra los migrantes, incluso hasta insultar y maltratar, los cuales fueron mencionados en los testimonios de las mujeres entrevistadas.

De todo lo expuesto, quisiera destacar cómo el carácter estructural del fenómeno afecta y acumula estas desventajas en varios ámbitos de la vida. Siendo permeadas en el acceso laboral, la permanencia, movilidad interna y las relaciones laborales. Cómo todos estas *prácticas* afectan de manera material y simbólica en el desarrollo pleno del grupo de mujeres migrantes en su vida cotidiana, en sus formas de interactuar con los demás, calando hondo los sentimientos de menosprecio, desaprobación de sus actitudes y formas típicas de su cultura.

Particularmente, para esta mujer entrevistada, la situación de migrar a Uruguay terminó por agotarla y decidir finalmente volver a migrar a otro país España, donde tiene a su hermana viviendo. Cuenta su experiencia en las siguientes palabras:

Laboralmente me agoté, me agoté de trabajar con uruguayos porque a mi no me gusta vivir en el drama, a mi me molesta el drama, me fastidia, me pone de mal humor, me molesta la quejadera y entonces, ese entorno para mi no es saludable, porque yo me cargo energéticamente y terminaba agotada, me dolía el cuerpo, la

cabeza, llegaba de mal humor porque venía de un entorno pesado y nosotros no somos así (entrevistada 8).

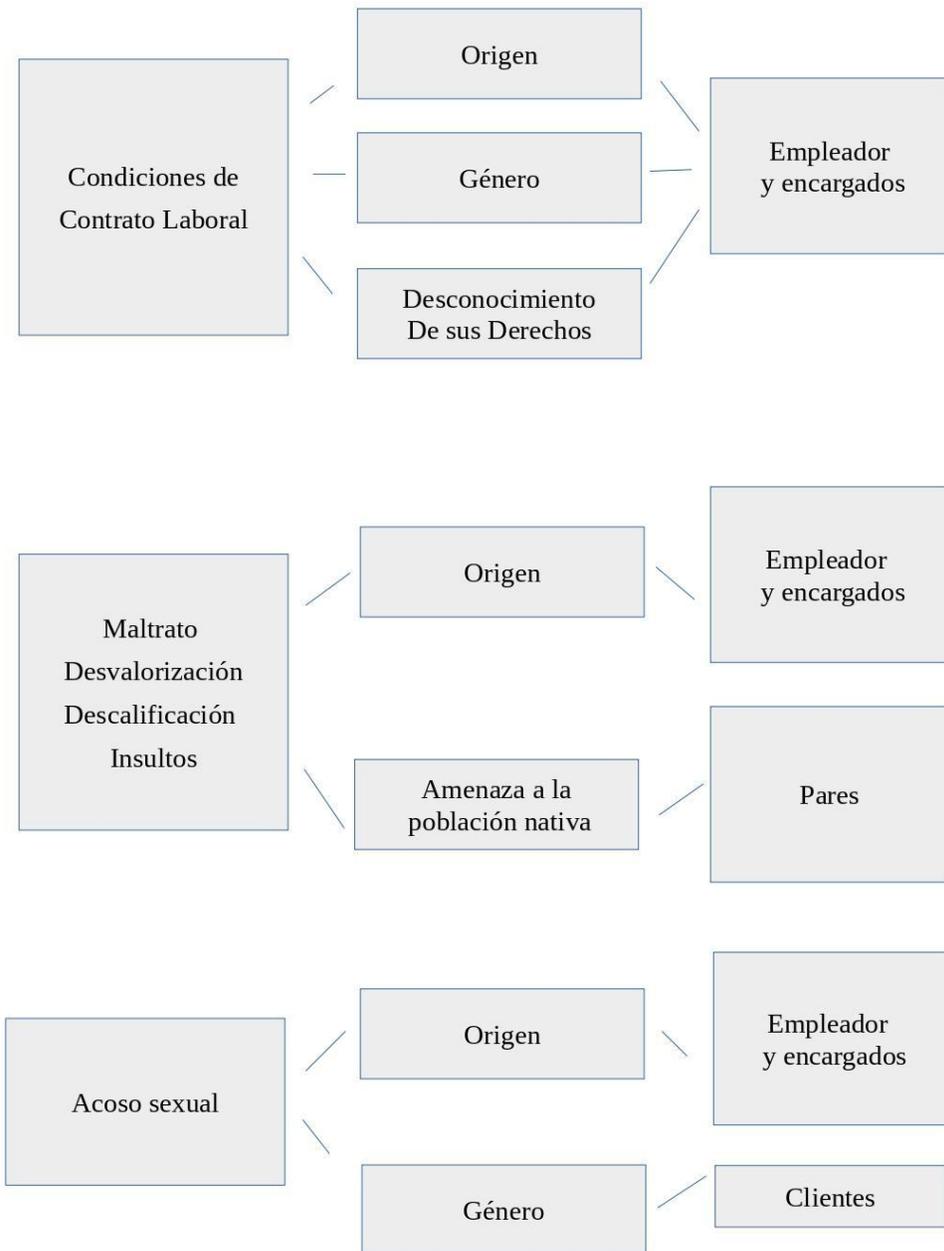
En síntesis todas sus palabras denotan varios aspectos en los que ha repercutido el conjunto de comportamientos y prácticas de las relaciones laborales en el mercado de trabajo uruguayo, propio de las dinámicas del mismo y los componentes culturales de la población nativa.

Para finalizar, a continuación se presenta un cuadro resumen donde se expone de manera agrupada las *prácticas de discriminación*, *los desencadenantes* y *los agentes de discriminación*, en el siguiente esquema:

**PRÁCTICAS**

**DESENCADENANTES**

**AGENTES**



*Nota: Elaboración propia con base en las entrevistas*

### **¿Qué acciones toman ellas ante estas prácticas?**

De todas las mujeres, solamente una realizó una denuncia debido a una situación de despido. Relata la entrevistada que luego de haber vivido una experiencia similar en un trabajo anterior, en esta segunda oportunidad realizó la correspondiente denuncia al Ministerio de Trabajo. En sus palabras “Y ahí me harté, está todo bien pero esta no me la banco y ahí sí fui a juicio. Porque me despidieron y me pidieron que presentara la renuncia. Indignación total, yo ahí había dejado la vida”. Esta denuncia al Ministerio, parece ser una acción de reclamo justa y legitimada por una normativa que avala los comportamientos desfavorables en las relaciones de poder laboral. Igualmente, sólo una pudo llevar a cabo esta acción.

En cuanto a las *prácticas* de abuso y/o acoso laboral desencadenadas por parte de los pares o empleadores, ninguna ha realizado una denuncia legal. Puede ser producto del miedo o incluso del desconocimiento en los procedimientos para llevar a cabo dichas acciones y hacer valer sus derechos.

Siguiendo los aportes realizados en el estudio de Márquez et al. (2020), las estrategias frente a las *prácticas de discriminación* por parte de las personas afectadas pueden ser de repliegue o preservación y de resistencia. Del análisis propiamente de las entrevistas advertimos entonces, en su mayoría las estrategias de repliegue no reclamando sus derechos por temor a perder el trabajo, por necesidad a mantener el empleo debido a la creencia errónea de mantener su residencia. Y dentro de la resistencia, encontramos la denuncia, los apoyos en las organizaciones de migrantes y las redes para la búsqueda de empleo (p.12).

En este estudio encontramos múltiples acciones de repliegue y sin embargo una sola acción de resistencia, la denuncia que mencionamos. Esto podemos decir que da cuenta de que el ámbito laboral es propicio para la perpetuación de la discriminación hacia las trabajadoras migrantes.

Cabe aquí dejar algunas preguntas para futuros análisis, ¿cuáles son las barreras para realizar la acción de reclamar? ¿Por qué no se denuncian todas estas acciones? ¿Cómo reparar y/o subsanar los daños de los malos y desiguales tratos?

## Capítulo 5 Conclusiones

A continuación se presentan algunas reflexiones finales producto del estudio y el análisis de este trabajo.

Antes que nada, es preciso aclarar que debido a que este estudio se hizo con base en información secundaria proveniente de entrevistas creadas para otro estudio y otra finalidad, identificamos algunas limitaciones que emergen del mismo. Las entrevistas son pocas, algunas muy breves y no se abordan algunos temas centrales del marco conceptual de esta monografía. De todas maneras, contamos con relatos que nos aportaron mucho a la hora de establecer e identificar todas aquellas situaciones de discriminación que atravesaron las mujeres protagonistas de sus vidas y sus vivencias. Proporcionando testimonios enriquecedores para el estudio, por la profundidad y el detalle de narrar situaciones complejas de atravesar. Todos estos relatos contribuyen a la interpretación de una realidad individual y colectiva que nos ayudan a comprender la temática, para pensar cómo enfrentarnos y qué desafíos tenemos desde nuestra profesión y como sociedad.

El fenómeno de la migración y la discriminación es una temática que requiere ser analizada para aportar insumos al abordaje de la heterogeneidad de las dimensiones de la problemática. La sociedad uruguaya se forma e integra con la afluencia de otras culturas que arribaron al país. Y especialmente con el fenómeno de la migración reciente, se plantean nuevos desafíos para los y las nativos al integrar de manera horizontal e igualitaria a todas y cada una de las riquezas que cada cultura posee. En este sentido, el establecimiento de políticas de igualdad y de protección de los derechos humanos de los migrantes es fundamental para garantizar el acceso a ellos. Asimismo para establecer una real integración social, es importante sensibilizar a toda la población sobre la temática y sus dimensiones. De manera de desmitificar las amenazas que se supone representa la convivencia con migrantes en el país. Revertir una visión y concepción negativa de la migración a través de ejemplos concretos que, “realcen sus contribuciones, desincentiven el aprovechamiento de situaciones de necesidad y promuevan un trato igualitario. Sería

deseable que el contenido de estas campañas se sustente en evidencia y surjan de un amplio diálogo social entre los actores involucrados” (Márquez et al., 2020, p. 19).

Del análisis se desprende que las mujeres llegan al país con expectativas de insertarse en el mercado laboral para establecerse y mejorar en todos los aspectos de sus vidas. Una vez aquí, se encuentran con un mercado laboral desigual con obstáculos en el acceso al empleo y la movilidad interna, es decir la posibilidad de mejora. Estas problemáticas pertenecen a la dinámica del propio mercado laboral uruguayo, en el cual resulta imprescindible intervenir con políticas públicas favorables y específicas para la población migrante. Ello implica por ejemplo; aumentar cupos de población migrante en llamados y concursos, mediante bolsas de empleo que puedan ser socializadas y compartidas para hacer del mercado un lugar más accesible para todos y todas. Fomentar el acceso de manera simple y fácil a esta información con la finalidad de que sea abarcadora y masiva.

Por otra parte, la misma dificultad de acceso y estabilidad laboral repercute en otros aspectos de su vida, dicho de otro modo, en el pleno ejercicio de los derechos sociales. En el acceso a la vivienda, ellas expresan la dificultad para acceder a garantías, préstamos y potenciar una mejora en la calidad de vida. Es evidente, que la falta de un empleo de calidad trae todas estas consecuencias.

En cuanto a los primeros empleos a los que acceden no son de calidad sino todo lo contrario, están por fuera de la legalidad. Además, estos empleos no corresponden con la trayectoria educativa que poseen, incluso manifestaron la dificultad de establecerse en su área de preferencia.

A partir de estas doce experiencias se puede concluir que todas han experimentado y han sido afectadas por las *prácticas de discriminación* en el ámbito laboral. Aunque el estudio es exploratorio y realizado con una pequeña muestra, la conclusión es significativa. Ya que absolutamente todas relatan alguna situación de estas características en un mundo laboral que acentúa las desigualdades sociales a estas mujeres venezolanas, subrayando su condición de mujeres, migrantes y venezolanas.

Como se ha mencionado, la dimensión estructural de la discriminación es fundamental para comprender la situación y así ahondar en las soluciones de la problemática. Consecuentemente, erradicar estas *prácticas* conlleva un compromiso sostenido en el tiempo por parte de acciones gubernamentales que fomenten cambios para el acceso al mercado laboral, ampliar y agilizar puntos de información y acompañamiento de búsqueda laboral y en las condiciones de contratación.

Por lo tanto, es imprescindible garantizar el acceso y el ejercicio de los derechos laborales y sociales. Estas garantías no pueden estar solo escritas, tienen que hacerse efectivas y tienen que ser de conocimiento de todas y todos. En todos los niveles, desde los actos cotidianos e informales hasta en los ámbitos institucionales. Además, el estado debe asumir la responsabilidad para ahondar en los mecanismos de divulgación de los derechos, fiscalización de situaciones de irregularidades laborales y promoción de campañas para la integración, como se recomienda en el informe de Márquez et al. (2020).

Resulta necesario generar una articulación entre todos los actores involucrados en el tema con el objetivo de promover y potenciar cada espacio de interacción e intercambio con los migrantes y sus demandas. Desde las organizaciones civiles que trabajan con migrantes hasta todos los ámbitos estatales centrales y departamentales. Una línea interesante para profundizar sería analizar la situación en el resto del país, porque la mayoría de los estudios son en la capital, ya que es donde más se concentra la población migrante.

En adición a ello, para pensar en líneas de acción para futuros estudios, se puede concluir la necesidad de profundizar en investigaciones específicamente sobre el acceso al empleo. Para continuar identificando las barreras a las que se enfrentan. Asimismo, continuar analizando las trayectorias vitales de las migrantes, en un estudio longitudinal para descubrir todas aquellas consecuencias surgidas del cúmulo de *prácticas discriminatorias* en la vida de las personas y los grupos en todos los ámbitos sociales. Abordando las dimensiones de lo laboral en términos de ingresos y nivel de educación, así como todas las afectaciones que provocan a nivel del mundo material y simbólico en todas las esferas de la vida.

Otra línea interesante para profundizar sería ahondar en todos aquellos amortiguadores de la discriminación. En este estudio hallamos solamente la acción del jefe sancionando a la encargada por insultar a la trabajadora. Y otra situación donde una compañera de trabajo le comunica e informa a la mujer migrante sobre sus derechos laborales. Se hace necesario entonces, llevar a cabo un estudio que también analice las acciones que contribuyen a no perpetuar las prácticas.

Para finalizar, es importante resaltar el rol del Trabajo Social como una profesión de intervención en lo social, en contacto directo con la población migrante. Así como pensar y elaborar estrategias basadas en experiencias y estudios académicos que aporten conocimientos significativos para la comprensión del tema. Es necesario que los profesionales acompañen los procesos de inclusión social de manera empática y comprometida con una población minoritaria y vulnerable. Como hemos visto el trabajo es una actividad fundamental para los migrantes, y sostener esta búsqueda desde la orientación y acompañamiento profesional es fundamental para las personas migrantes que se encuentran en una situación de fragilidad. El Trabajo Social es una profesión crucial para poder articular y brindar la información y los recursos necesarios a todos y todas las interesadas. Así como también, involucrarse en el diseño de las políticas públicas y programas sociales orientados a la población migrante. Desde los organismos gubernamentales hasta las asociaciones civiles, trabajar a la par en pos de la integración social.

Para finalizar, se aprecia necesario desplegar estrategias para minimizar las consecuencias de estas prácticas de desvalorización, descalificación, maltrato en la cotidianeidad y en la vida laboral. Asimismo encontrar mecanismos efectivos para disminuir las brechas de discriminación y a su vez fomentar el conocimiento amplio y profundo de la vida del migrante en nuestro país, para establecer una integración social con calidad y calidez humana.

## Bibliografía

- Acosta Arcarazo, D. y Feline Freier, L. (2015) *Discursos y políticas de inmigración en Sudamérica: ¿Hacia un nuevo paradigma o la confirmación de una retórica sin contenido?*. REMHU : Revista v. 23, n. 44 , pp. 171-189.
- Colacce, M. Mojica, M. y J. Zurbrigg (2020). *Brechas de género en los ingresos laborales en el Uruguay (LC/TS.2020/79)*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres).
- Corbetta, P. (2010). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw Hill.
- Gandini, L. Lozano, F. y Prieto, V. (2019). *Crisis y migración de población venezolana. Entre la desprotección y la seguridad jurídica en Latinoamérica*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gandini, L. et al. (2020). *Nuevas movilidades en América Latina*. Cuadernos Geográficos 59, 103-121.
- Graham Gibbs, R. (2012). *El análisis de datos cualitativos en Investigación Cualitativa*. Ediciones Morata, Madrid
- Koolhaas, M., Prieto, V., Robaina, S., (2017) *Los uruguayos ante la inmigración. Encuesta Nacional de Actitudes de la Población Nativa hacia Inmigrantes Extranjeros y Retornados*. Documentos de trabajo del Programa de Población-Montevideo: UR.FCS. Unidad Multidisciplinaria. Programa de Población, 93 h, gráfs. cuadros.
- Prieto Rosas, V., Montiel, C., Bengochea, J. y Dutra, D. (2021) *Derechos sociales y económicos de las personas migrantes y refugiadas durante la pandemia por COVID19. El caso de Uruguay*. Documento de Trabajo CAMINAR Nr. 1. Disponible en: <https://www.caminaramericas.org/documentos>

- Márquez Scotti, C., Escoto, A., Espíndola, F. y Prieto, V. (2020). *Inmigración y desigualdad en el mercado del trabajo uruguayo: resultados y recomendaciones de políticas*. Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR.
- Márquez, C., y Montoli, P. (2019). Proyecto Innovación Inclusiva de la Agencia Nacional de Innovación “*Inserción de inmigrantes extranjeros en el mercado laboral uruguayo*”. El rol de la IGTSS en la protección de los trabajadores migrantes Informe de análisis sobre los datos proporcionados por la IGTSS- MTSS, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR.
- Márquez Scotti, C., Prieto, V., & Escoto, A. (2020). *Segmentación en el ingreso por trabajo según condición migratoria, género y ascendencia étnico-racial en Uruguay*. En: *Migraciones*, n. 49, p. 85-118. 34 p. Recuperado de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/13262>
- Mejía Navarrete, J. (2000). *El muestreo en la investigación cualitativa*. *Investigaciones Sociales*, 4(5), 165–180. <https://doi.org/10.15381/is.v4i5.6851>
- Organización Internacional para las Migraciones. (2022). *Informe de Migraciones en el Mundo 2022*. <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2020-interactive/?lang=ES>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *La Hora de la Igualdad en el Trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo 91ª reunión 2003.
- Pellegrino, A. (2013) *Migraciones*. Revista Nuestro Tiempo. Montevideo, Uruguay. <http://bibliotecadigital.bibna.gub.uy:8080/jspui/bitstream/123456789/1072/1/nuestro-tiempo-12.pdf>.

- Pellegrino, A. y Koolhaas, M. (2008) *Migración internacional: los hogares de los emigrantes* en Varela Petito, C. (coord.) Demografía de una sociedad en transición. Trilce. Montevideo, Uruguay.
- Pellegrino, A. y Koolhaas, M. (2020) *Las políticas públicas sobre migraciones y la sociedad civil en América Latina. Los casos de Ecuador, Uruguay y Venezuela*. Editor ScalabriniMigration Center.
- Prieto, V. Robaina, S y Koolhaas, M. (2016). *Acceso y calidad del empleo de la inmigración reciente en Uruguay*. Remhu - Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana, 24(48),121-144. ISSN: 1980-8585. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=407048610009>
- Prieto Rosas, V, Bengochea, J, Fernández Soto, M, Márquez Scotti, C y Montiel, C. (2022). *Informe de resultados de la Etnoencuesta de Inmigración Reciente en Montevideo (ENIR I, 2018)*. (Documentos de Trabajo / FCS-PP;07). Udelar. FCS-UM. PP.
- Prieto Rosas, V y Márquez Scotti, C. (2019). *Inclusión social de inmigrantes recientes que residen en viviendas particulares de Uruguay*. (Documento de Trabajo / FCS-PP;04). Udelar. FCS-UM. PP.
- Rivero, S, Incerti, C y Márquez, C. (2019). *El reciente proceso migratorio en Uruguay algunos desafíos para las alternativas educativas y de cuidado*. En: Fronteras, n. 12, pp. 100-114
- R4V <https://www.r4v.info/es/document/r4v-america-latina-y-el-caribe-refugiados-y-migrant-es-venezolanos-en-la-region-sept-2022>
- Solís, P. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social: con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*.
- Solís, P., Krozer, A., Arroyo Batista, C. y GüémezGraniel's, B. (2019). *Ethnic/Racial Discrimination in Mexico: A Taxonomy of Discrimination Practices. Project on Ethnic/Racial Discrimination in México (PRODER)*. El Colegio de México.

[https://www.researchgate.net/publication/335327457\\_EthnicRacial\\_Discrimination\\_in\\_Mexico\\_A\\_Taxonomy\\_of\\_Discrimination\\_Practices](https://www.researchgate.net/publication/335327457_EthnicRacial_Discrimination_in_Mexico_A_Taxonomy_of_Discrimination_Practices)

Verd, J.M. &Lozares, C. (2016) *Introducción a la investigación cualitativa*. Editorial Síntesis. Cap. 1: La investigación cualitativa, el qué y el por qué, pp. 23-41.

Weller, J. (2011). *Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina*. En revista Nueva Sociedad No 232.

### **Referencias legislativas**

Ley N° 18.250 -Ley de Migración (6 de enero de 2018) - Uruguay.

Ley N° 19.254 - Ley Modificaciones a la Ley de Migraciones N° 18.250. Obtención de residencia permanente a familiares de nacionales de los estados partes y asociados del Mercosur. (28 de agosto de 2014) – Uruguay.