



INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS MIGRANTES CON DISCAPACIDAD

El caso de la migración venezolana
en la República Argentina

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS MIGRANTES CON DISCAPACIDAD

El caso de la migración venezolana
en la República Argentina

ESTUDIO DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

CRÉDITOS

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Oficina País para Argentina

Gabriela Fernández, Jefa de Oficina

AUTOR

Pablo Ortemberg

REVISIÓN DE CONTENIDOS

Por OIM Argentina:

Gabriela Fernández

Claudia Vázquez

Natalia Escoffier

Carla Gerber

Por el BID:

Felipe Muñoz Gómez

Ana María Saiz

Por BID Lab:

Erika Molina

Juan Pablo López Gross

Por Includeme.com:

Gabriel Marcolongo

Clara Popeo

Xoan Fernandez García

Carolina Pérez Guazzini

DISEÑO DE TAPA E INTERIORES

María Luz Ribeiro

Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, juicio alguno por parte de la OIM sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona citados, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para: ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

Esta publicación de OIM Argentina se enmarca en una colaboración con la empresa B Incluyeme.com, organismo ejecutor del proyecto “Juntos a la par, apoyo a migrantes con discapacidad (2021-2023)” que cuenta con financiamiento del Laboratorio de Innovación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID Lab) en el proyecto.

Las opiniones expresadas en esta publicación corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de Incluyeme.com, el BID, su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa, así como tampoco del Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones (BID Lab) ni de los países que representa.

Publicado por: Organización Internacional para las Migraciones

Av. Callao 1046 – 2ºB

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

C.P. C1023AAQ

Argentina

Tel: +54-11-4815-1035 / 4811-9148

Correo electrónico: iombuenosaires@iom.int

Internet: www.argentina.iom.int/co/

Esta publicación fue emitida sin la aprobación de la Unidad de Publicaciones de la OIM (PUB).

Cita obligatoria:

Ortemberg, Pablo
Inclusión laboral de personas migrantes con discapacidad : el caso de la migración venezolana en la República Argentina / Pablo Ortemberg. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Organización Internacional para las Migraciones-OIM, 2022.
Libro digital, PDF
Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-46470-8-5
1. Personas Migrantes. 2. Inclusión Laboral. 3. Discapacidad. I. Título.
CDD 304.82

ISBN 978-987-46470-8-5 (PDF)

© OIM 2022



Reservados todos los derechos. La presente publicación está disponible en virtud de la [licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO \(CC BY-NC-ND 3.0 IGO\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/).*

Si desea más información, consulte los [derechos de autor y las condiciones de utilización](#).

La presente publicación no podrá ser utilizada, publicada o redistribuida con fines comerciales o para la obtención de beneficios económicos, ni de manera que los propicie, con la excepción de los fines educativos, por ejemplo, para su inclusión en libros de texto.

Autorizaciones: Las solicitudes para la utilización comercial u otros derechos y autorizaciones deberán enviarse a publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

ÍNDICE

I.	RESUMEN EJECUTIVO	7
II.	MARCO GENERAL DEL ESTUDIO	15
2.1.	Propósito	15
2.2.	Objetivos	16
2.3.	Justificación	16
2.4.	Metodología	22
III.	BREVE ESTADO DE LA CUESTIÓN Y GUÍA CONCEPTUAL	24
3.1.	Movilidad humana, enfoque basado en los derechos humanos y discapacidad	24
3.2.	Marco regulatorio y de políticas públicas en Argentina	26
IV.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	33
4.1.	Trayectorias, perfiles y situaciones heterogéneas	33
4.2.	Los motivos de la migración y la opción por Argentina	42
4.3.	Las principales barreras para vivir de acuerdo a su ideal de bienestar en Argentina: el empleo anhelado	45
4.4.	Experiencias y barreras administrativas desde el punto de vista interseccional: sus relaciones con la situación laboral	59
4.4.1.	Barreras para los trámites migratorios	59
4.4.2.	Barreras para la convalidación de títulos universitarios	62
4.4.3.	Barreras para obtener el Certificado Único de Discapacidad	63
4.4.4.	Conocimiento de la normativa	66
4.5.	Experiencias de búsqueda y trabajo en Argentina	70
4.5.1.	Barreras en la búsqueda	70
4.5.2.	Barreras en el trabajo	82
4.5.3.	La <i>mejor</i> y la <i>peor</i> manera de buscar empleo	84
4.6.	Impacto de la pandemia de Covid-19	89
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
VI.	BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	101
VII.	ANEXOS	104

ACRÓNIMOS

AUE: Asignación Universal por Embarazo.

AUH: Asignación Universal por Hijo/a.

BID LAB: Laboratorio de Innovación del Banco Interamericano de Desarrollo.

CIDPCD: Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

CUD: Certificado Único de Discapacidad.

DNM: Dirección Nacional de Migraciones.

DNI: Documento Nacional de Identidad.

IFE: Ingreso Familiar de Emergencia.

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

OIM: Organización Internacional para las Migraciones.

I.

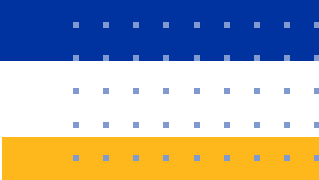
RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe expone los resultados de un estudio cualitativo exploratorio-descriptivo sobre la inclusión laboral de las personas migrantes venezolanas con discapacidad en Argentina. El estudio fue financiado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) Oficina País para Argentina y se enmarca en una colaboración entre OIM Argentina y la empresa B Incluyeme.com, organismo ejecutor del proyecto “Juntos a la par, apoyo a migrantes con discapacidad (2021-2023)” que cuenta con financiamiento del Laboratorio de Innovación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID Lab).

En los últimos años se ha incrementado notablemente la cantidad de personas migrantes de nacionalidad venezolana en el país, siendo la nacionalidad con mayores trámites resueltos. Esta tendencia justifica la decisión metodológica de hacer foco en esta población. Si bien no existen suficientes investigaciones sistemáticas sobre el vínculo entre migración y discapacidad, la Encuesta Nacional Migrante (2020) infirió que alrededor del 17% de los hogares migrantes cuenta con alguna persona con discapacidad en su composición (Debandi, Nicolao y Penchaszadeh, 2021). La discapacidad implica realidades diversas y reconoce diferentes tipos: motriz o física, auditiva, visual, visceral, intelectual o del desarrollo y psicosocial. En consecuencia, las personas migrantes con discapacidad enfrentan dificultades específicas en todos los tramos del itinerario de movilidad humana, que comprende la motivación de salida del país/lugar de origen; la trayectoria de movilidad; la situación en el país o lugar de acogida; y las expectativas sobre el futuro (RIADIS, 2021: pág. 24).

Ante la falta de información actual sobre la población objetivo, se optó por un diseño cualitativo de investigación que da voz a las personas migrantes venezolanas con discapacidad que residen en Argentina. Esto supuso una aproximación interseccional que da cuenta de las normas, las prácticas y las relaciones sociales subyacentes que obstaculizan, desafían o colaboran en la mayor o menor inclusión de estas personas en la República Argentina como país de acogida.

Para la construcción del diagnóstico que se presenta en estas páginas, se realizaron dos grupos focales y veintitrés entrevistas semiestructuradas. Al mismo tiempo, el estudio incluyó una revisión bibliográfica y de fuentes secundarias de información relevante en la temática. Debido a la situación sanitaria vinculada a la pandemia de Covid-19, tanto el reclutamiento como la realización de

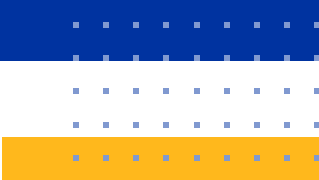


los grupos focales y de las entrevistas se llevaron a cabo de manera virtual. El criterio de selección de casos tuvo como objetivo garantizar la diversidad de perfiles y situaciones (según género, edad, oficio, situación migratoria y tipo de discapacidad), sin pretensión de representatividad, por tratarse de un estudio original, pero exploratorio, de un conjunto de casos que no fueron seleccionados de manera aleatoria. En contraste con la heterogeneidad reflejada en los segmentos etarios y los tipos de discapacidad, la mayoría de las personas entrevistadas posee estudios universitarios completos y, como segundo rasgo compartido, ha migrado a la Argentina recientemente (especialmente entre 2017 y 2019).

Cuando se pregunta por los motivos de la migración, predominan las referencias a la “situación país” y la “escasez”. Con ellas se hace alusión a la crisis social, política y económica que atraviesa Venezuela desde hace varios años, con repercusión en la calidad de los lazos sociales. Además de las razones económicas, muchas personas destacaron también las características del sistema público de salud y educación argentinos como motivo de su migración, junto con la facilidad para obtener la residencia.

Sin embargo, las barreras con las que se encontraron y encuentran para conseguir un empleo satisfactorio en Argentina son múltiples. En efecto, el ideal de empleo fijo, ligado a la formación y acorde a la experiencia parece difícil de realizar, no solo por el contexto inflacionario y los niveles de desempleo que experimenta el país desde los últimos años, sino también por las múltiples barreras con las que se enfrentan las personas estudiadas en el proceso de búsqueda laboral y el ejercicio de algunos empleos desde su arribo. En general, al llegar al país intentan obtener empleos poco calificados y precarios en forma transitoria para costear el alquiler, la alimentación y el transporte, mientras buscan con paciencia un empleo más acorde a su perfil profesional. En la mayoría de los casos, en ambas instancias aparecen barreras. De acuerdo con los testimonios de quienes respondieron la pregunta sobre su situación laboral actual y su empleo ideal, la mayoría manifiesta que todavía no consiguió empleo o ejercen uno muy lejano a sus expectativas (23 casos sobre 35), mientras muy pocas personas ejercen trabajos semejantes a aquellos que tenían en Venezuela y dicen estar a gusto. Más allá de las diferencias de perfiles, experiencias y del tipo de discapacidad, todas estas personas enfrentaron y enfrentan distintas dificultades para el acceso al empleo.

Predomina en las personas entrevistadas la opinión de que los trámites para obtener documentación (DNI) y permiso de residencia en Argentina son relativamente sencillos y rápidos, sobre todo en comparación con otros países de la región. Las barreras residenciales (jurisdicciones donde los trámites demoran más que en otras), burocráticas del país de origen (apostillados mal hechos, costos en dólares, retrasos) o dilaciones asociadas a la pandemia en 2020 para obtener la documentación en Argentina, y su impacto para conseguir empleo, se interponen de modo diverso y en grado variable. Algunas personas subrayan

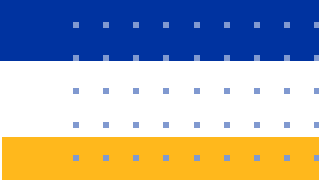


la dificultad para convalidar sus títulos en Argentina, un proceso largo, costoso e insuficientemente informado. El trámite para obtener el Certificado Único de Discapacidad (CUD) también puede retrasarse en muchos casos, a veces por la falta de documentación del país de origen y la exigencia de nuevos estudios en Argentina, muchos de los cuales demoran meses en concretarse.

En general, las personas entrevistadas obtienen información sobre la normativa argentina mediante cuatro modos combinados: parientes instalados previamente en Argentina; viajes precedentes al país; uso de redes sociales y consulta de sitios Web (por ejemplo, portales oficiales); y experiencia directa durante el viaje y el proceso de instalación. Gran parte posee un nivel alto de información sobre derechos y gestión de la situación migratoria; mediano sobre sus derechos laborales implicados en los primeros; y niveles muy diversos de conocimiento en torno al CUD, el trámite de nacionalización, convalidación de títulos y derechos a pensiones no contributivas. Muchas personas han necesitado obtener información de manera presencial para algunos de estos trámites, pero la pandemia ha significado una barrera importante para ello, en especial en lo concerniente a los trámites de obtención de ciudadanía y convalidación de títulos universitarios.

La mayoría de las personas entrevistadas ha atravesado distintas barreras para acceder a un empleo y también durante el ejercicio del mismo en caso de haberlo conseguido. Suelen ser más de una las barreras que operan simultáneamente para que las personas migrantes con discapacidad vean obstaculizado su acceso al empleo. Al ser consultadas sobre la principal barrera que han enfrentado o enfrentan para conseguir empleo, ya se trate de uno transitorio y alejado de su ideal, o de otro más acorde con su meta laboral de largo plazo, casi la mitad de las personas ubicaron “la discapacidad” en primer plano, seguida por “la edad”. En menor medida señalaron, “la convalidación del título” y “no poseer suficiente experiencia y/o formación”. Otras indicaron el “lugar de residencia” -muchas personas subrayan que la mayoría de la oferta laboral se concentra en CABA-, “no tener el CUD” y “ninguna” (un solo caso en estas categorías).

Con respecto a quienes mencionaron la “discapacidad”, estas personas pueden estar refiriéndose tanto a su percepción de una propia limitación para el desempeño de ciertos trabajos que los ajustes razonables y apoyos –piensan- no podrían subsanar, pero también hacen referencia a los prejuicios y temores que advierten en los/las empleadores/as frente a su condición. Por otra parte, el armado de CV fue también una barrera para muchas personas, especialmente al comienzo de sus búsquedas. Algunas personas consideran que Internet puede operar a veces como una barrera: las empresas solicitan el envío de la solicitud por su página Web, pero nunca les envían respuesta. Finalmente, el contexto socioeconómico que atraviesa el país, agravado por la pandemia iniciada en 2020, aparece también como una barrera transversal importante en la búsqueda de empleo.

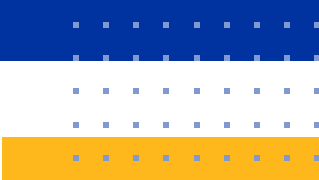


Entre las personas que realizaron o realizan cursos de capacitación, se han detectado barreras para su concreción. Una dificultad está ligada a la falta de recursos materiales en general, y tecnológicos en particular. La mayoría de los cursos realizados están vinculados a las nuevas tecnologías, uso de Internet, redes sociales, diseño gráfico, *community manager*, *full stack developer*, entre otros.

En ocasiones, las personas renuncian al empleo a causa de maltratos o falta de consideración ligados a su discapacidad. Muchos varones y algunas mujeres entrevistados/as realizan o han realizado trabajos de *delivery* en plataformas. Sin embargo, señalan que no es un trabajo estable, presenta riesgos para su integridad física y no les brinda suficiente protección como trabajadores/as. En varios testimonios, a la condición de persona con discapacidad se le suma la de migrante para aumentar la vulnerabilidad en los contextos laborales.

Las búsquedas se realizan de diversas maneras y de modo simultáneo: uso extendido de las plataformas Web de empleo; empresas y organismos municipales que, además de mejorar la empleabilidad mediante una oferta de cursos (presenciales o a distancia, en particular debido a la pandemia), reciben los CV y entablan el nexo con empresas dispuestas a contratar personas con discapacidad; grupos de Facebook, de WhatsApp y de Instagram; y, en menor medida, organismos y asociaciones que ofrecen cursos de capacitación y nexos con empresas dispuestas a contratar personal de origen migrante. Por último, las personas entrevistadas también han dejado CV de modo presencial, o enviado por correo electrónico, a empresas y comercios, o han conseguido trabajos por contactos o referencias de personas amigas, familiares o allegadas. En cambio, la búsqueda a través de agencias privadas es excepcional. A modo de balance, la “mejor forma de buscar empleo”, según los testimonios, consiste en la utilización de contactos y referencias personales, le sigue el uso de plataformas Web de búsqueda de empleo y postulación en páginas de empresas y redes sociales. Solo una minoría optó por nombrar en primer lugar instituciones y empresas sociales orientadas específicamente a la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad.

Ahora bien, en cuanto a la “peor forma de buscar empleo”, la mayoría señaló el ir de puerta en puerta dejando el CV en mano, una estrategia que, además, reviste su cuota de peligro físico debido a la exposición constante. Sin embargo, se indicó que este puede ser un método fructífero para empleos no calificados. A su vez, para muchas personas lo peor es emprender la búsqueda con un CV no adaptado al empleo que se quiere postular (se detectan modos nacionales diferentes). Por otra parte, quienes no han tenido éxito con las plataformas web respondieron, en consecuencia, que ese es el modo más infructuoso y prefieren que los/as empleadores/as adviertan su discapacidad cuando llevan su CV, antes de concertar entrevistas vía web en las que luego suelen ser rechazadas. Ya sea en forma presencial o vía web, una persona subrayó que la peor estrategia es mentir con respecto a la discapacidad. Finalmente, una



minoría considera que todas las estrategias son útiles y que lo peor es desmotivarse y no insistir en el proceso de búsqueda. En este grupo, una persona señaló que lo peor es “no mimetizarse con los argentinos”, lo cual sugiere tanto la importancia de conocer los códigos culturales del país –incluidas las formas de diseñar el CV al estilo local- como la creación de lazos de amistad que podrían favorecer las búsquedas.

La pandemia ha agudizado la situación de vulnerabilidad de las personas entrevistadas en su doble condición de personas migrantes con discapacidad. El desplazamiento físico en la vía pública, tanto como el confinamiento obligatorio en sus viviendas, ha aumentado riesgos y generado barreras que antes no existían. Además, durante la pandemia se han suspendido o retrasado los trámites migratorios (cambios de estatus migratorio y convalidación de títulos) y los trámites para obtener el CUD. Finalmente, varias personas atravesaron situaciones de extrema angustia al no poder buscar empleo ni trabajar durante ese tiempo, incluso algunas dependieron de la asistencia social para subsistir. Otras personas que ejercían trabajos por contrato en el sector público y privado, o directamente estaban en la informalidad, fueron despedidas y pasaron a ser desempleadas. Algunas intentaron “reinventarse” con actividades que están lejos de aportarles suficientes ingresos para solventar su vida diaria.

Un aspecto medular en los hallazgos presentados es que muchos de los determinantes del acceso al trabajo se configuran a partir de intersecciones entre los elementos que conforman las identidades de las personas. Ante el desafío de insertarse en el mundo laboral, son dimensiones centrales el tipo de discapacidad, su visibilidad y valoración social, así como el grado de adaptación que se requiere para el ingreso en el mundo laboral. Pero, además, es necesario considerar cómo estas se anudan con los grandes marcadores de diferencias y desigualdades como el género, la generación o la clase social, entre otros. En su intersección, estos elementos se potencian o neutralizan, configurando dinámicas singulares que es posible delinear en los resultados destacados.

A partir de los testimonios producidos, es posible afirmar que las principales barreras percibidas y experimentadas para acceder al trabajo son: la valoración sobre la discapacidad por parte de los/as empleadores/as, la edad, la ausencia de convalidación de los títulos, la ausencia del CUD y, en los casos en que se proponen modificar su perfil profesional, la falta de experiencia y/o formación acorde al empleo buscado. Es importante resaltar que estas experiencias estuvieron atravesadas por la contracción del mercado laboral provocada por las medidas de aislamiento motivadas por la pandemia de COVID-19 durante el año 2020.

Por último, se formula una serie de recomendaciones dirigidas al sector público y a la sociedad civil.



AL SECTOR PÚBLICO

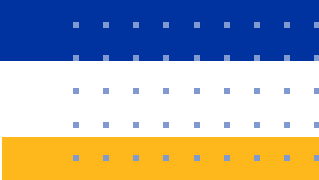
- ▶ Generar dispositivos que faciliten el conocimiento de la legislación vigente y las políticas e instituciones que intervienen en los procesos administrativos para garantizar el pleno cumplimiento de los derechos humanos de las personas migrantes con discapacidad (por ejemplo, campañas de comunicación).
- ▶ Difundir entre empleadores y personas migrantes con discapacidad las normativas que habilitan el acceso al empleo formal.
- ▶ Impulsar asesoramiento a empleadores/as sobre los derechos y capacidades para el eficiente desempeño de personas con discapacidad, y sobre las posibilidades de contratación legal que pueden establecer con personas migrantes (por ejemplo, charlas de concientización, campañas de comunicación, asesorías en línea). De acuerdo con la experiencia de las personas entrevistadas, los/as empleadores/as suelen rechazarlas por su discapacidad debido a la falta de información, prejuicios y temores infundados sobre la contratación y capacidades laborales de las personas con discapacidad. Asimismo, en muchos casos, los/as empleadores/as argumentan impedimentos legales para contratar personas migrantes con residencia precaria o DNI temporario.
- ▶ Continuar implementando políticas activas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, como el cupo en el sector público y empresas proveedoras de servicios, y fortalecer las herramientas para su monitoreo.
- ▶ Evaluar una revisión de los requisitos para acceder a programas sociales que exigen DNI y/o años de residencia en el país, pues suele ser una barrera para las personas migrantes en general y un obstáculo agravado para aquellas que presentan una discapacidad y no tienen acceso a un empleo formal. En este mismo sentido, se recomienda reconsiderar el tiempo mínimo exigido de residencia para facilitar a las personas migrantes con discapacidad el acceso a pensiones no contributivas. Por último, se recomienda flexibilizar el trámite de obtención del CUD, según sea el caso, en la exigencia de documentación proveniente de su país de origen.
- ▶ Generar instancias de asesoramiento y acompañamiento de las personas migrantes en la realización de los trámites migratorios, obtención del CUD, convalidación de títulos y acceso a políticas públicas vinculadas a garantizar el pleno goce de los derechos humanos.
- ▶ Establecer nuevos acuerdos de cooperación internacional que faciliten el acceso a documentación necesaria para la convalidación de títulos y reduzcan el tiempo de gestión y los costos asociados.
- ▶ Generar datos vinculados a la población migrante con discapacidad considerando la falta de información sobre la temática y su relevancia para el desa-

rrollo de políticas públicas. En particular, incorporar una perspectiva interseccional tanto en la recolección de datos sobre migración y sobre discapacidad. Promover la participación de personas migrantes con discapacidad en el desarrollo del conocimiento y generar estrategias para alcanzar a dicha población.

- ▶ Establecer mecanismos que posibiliten la interoperabilidad de datos en los registros administrativos de los organismos del Estado con competencia en temas migratorios y de discapacidad, para el diseño, la gestión, el monitoreo y la evaluación de políticas públicas destinadas a las personas migrantes con discapacidad.
- ▶ Fomentar mesas de diálogo con empleadores/as tendientes a flexibilizar las exigencias de empleabilidad vinculadas a la edad (en especial para mayores de 35 años), la falta de experiencia laboral (población joven), la falta de especialización en el área ofertada (observado en varias personas migrantes de nacionalidad venezolana).
- ▶ Promover medidas específicas para concientizar a los/as empleadores/as sobre el valor de la inclusión laboral, a partir de estrategias tendientes a una mayor comprensión de la diversidad.
- ▶ Fortalecer las medidas de promoción del empleo para personas con discapacidad mediante la implementación efectiva de la compatibilidad entre empleo registrado y pensiones por discapacidad.
- ▶ Promover el establecimiento de subsidios a las empresas para la realización de ajustes razonables de acuerdo a las necesidades presentadas por las personas con discapacidad al momento de desempeñar un cargo.

A LA SOCIEDAD CIVIL

- ▶ Desarrollar dispositivos de acompañamiento sensibles a los modos en que la interseccionalidad configura situaciones y trayectorias específicas. Las personas pueden ser extremadamente heterogéneas en virtud del tipo de discapacidad, su visibilidad y valoración tanto social como personal, las expectativas vinculadas con el trabajo en función de su formación, experiencias previas, habilidades sociales, disponibilidad de contactos y redes de información, tiempo de inserción y permanencia en el territorio argentino, entre otras dimensiones. Esto requiere que las apoyaturas den cuenta de esas singularidades, acompañando a las personas en forma personalizada con los recursos específicos que, en cada caso, operan como obstáculo para el acceso al empleo.
- ▶ Promover espacios de concientización y reflexión en los lugares de trabajo que aborden la discriminación y las violencias hacia personas con algún tipo



de discapacidad y/o migrantes desde una mirada interseccional, intercultural y de derechos. Estos espacios pueden evidenciar dinámicas ocultas o naturalizadas que producen malestar y excluyen material o simbólicamente a estos colectivos.

- ▶ Incrementar la oferta de cursos de capacitación laboral orientados a personas migrantes con discapacidad desde un enfoque interseccional e interdisciplinario, sensible a la heterogeneidad de las trayectorias, los recursos simbólicos y materiales disponibles y las expectativas de las personas. Del estudio realizado se advierte en la migración de nacionalidad venezolana la importancia, por ejemplo, de la elaboración de un CV adaptado a los códigos locales, la competencia en herramientas digitales y el teletrabajo.

II.

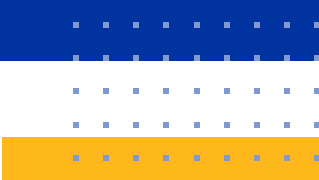
MARCO GENERAL DEL ESTUDIO

2.1 _ PROPÓSITO

El presente informe expone los resultados de un estudio cualitativo exploratorio-descriptivo sobre la inclusión laboral de las personas migrantes venezolanas con discapacidad en Argentina. El estudio fue financiado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) Oficina País para Argentina y se enmarca en una colaboración entre OIM Argentina y la empresa B Incluyeme.com, organismo ejecutor del proyecto “Juntos a la par, apoyo a migrantes con discapacidad (2021-2023)” que cuenta con financiamiento del Laboratorio de Innovación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID Lab).

El estudio busca conocer mejor la situación económica y social de las personas migrantes venezolanas con discapacidad para ajustar las intervenciones en el área de integración económica. Ante la falta de información actual sobre la población objetivo, se optó por un diseño cualitativo de investigación que da voz a las personas migrantes venezolanas con discapacidad que residen en Argentina, priorizando el entrecruzamiento de sus trayectorias y miradas situadas a la luz de los contextos sociales y políticos más amplios. Esto supuso una aproximación interseccional que da cuenta de las normas, las prácticas y las relaciones sociales subyacentes que obstaculizan, desafían o colaboran en la mayor o menor inclusión de estas personas en la República Argentina como país de acogida.

Una de las premisas básicas de la investigación es que la inserción socio laboral de una persona migrante se ve condicionada por una pluralidad de posiciones sociales vinculadas con su condición de género, edad, orientación sexual, pertenencia a un grupo étnico o nacional, entre otras variables que dan forma a la experiencia. Una persona migrante puede ser, al mismo tiempo, una persona adulta mayor y/o tener a cargo tareas de cuidado, o ser quien asume el compromiso de enviar remesas. Se puede ser una persona migrante con una condición de salud que requiere continuidad de tratamiento en la comunidad de acogida, y/o una persona transgénero que vivió una migración forzada; un niño, niña o adolescente sin cédula de identidad ni pasaporte, o alguien que debió abandonar su hogar debido a un desastre socio-natural. A todas esas opciones (y otras tantas) se añade la de ser una persona migrante con discapacidad. El estudio diagnóstico que se presenta en estas páginas ahonda



sobre esta articulación poco explorada y en sus implicancias para quienes, procedentes de la República Bolivariana de Venezuela, residen actualmente en Argentina.

2.2 _ OBJETIVOS

Los objetivos principales del estudio fueron:

- ▶ Identificar y analizar los principales obstáculos y las dificultades en materia de inclusión laboral que enfrentan las personas migrantes venezolanas con discapacidad en Argentina.
- ▶ Caracterizar las habilidades para el trabajo y necesidades asociadas de la población participante del estudio desde un enfoque basado en los derechos humanos, la igualdad de género y la interculturalidad.
- ▶ Identificar buenas prácticas, desafíos y lecciones aprendidas para esbozar recomendaciones destinadas a mejorar programas de formación de habilidades y empleabilidad, tanto del sector público como privado.

Se espera que la información y la evidencia producida aporte a la generación de un conocimiento más preciso de la realidad en materia de inclusión laboral que enfrentan las personas migrantes venezolanas con discapacidad en el país; así como identificar vacancias en los marcos regulatorios nacionales que dificultan el acceso a los programas sociales e iniciativas públicas destinadas a mejorar la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad en Argentina. Los resultados buscan ser útiles para diferentes audiencias, tanto especializadas, académicas y profesionales, como organizaciones de la sociedad civil o de anclaje territorial y personas interesadas en contar con información para el ejercicio de sus derechos.

2.3 _ JUSTIFICACIÓN

El Estado argentino suscribe a la normativa internacional sobre derechos humanos, movilidad humana y discapacidad; ha traducido sus principios fundamentales en la legislación interna; y está comprometido con la Agenda 2030 que reconoce la migración internacional como parte integral del desarrollo sostenible y la contribución positiva de las personas migrantes a los países y las ciudades de acogida. El marco regulatorio del país considera migrantes a

todas las personas extranjeras que deseen ingresar, transitar, residir o establecerse en forma definitiva, temporaria o transitoria en el país, de conformidad con la legislación vigente¹.

De acuerdo a las estimaciones de Naciones Unidas, Argentina contaba con 2,3 millones de personas migrantes internacionales a mediados del año 2020, un 5% de la población total². Cuando se realizó el último Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2010, en el país vivían alrededor de 6.739 personas nacidas en Venezuela (Martínez Pizarro y Orrego Rivera, 2016, pág., 22)³, mientras entre 2014 y 2021 se otorgaron 281.500 permisos de residencia a personas de dicha nacionalidad⁴. En este sentido, el análisis de datos de la Dirección Nacional de Migraciones (DNM) indica “un notable aumento de las radicaciones otorgadas a personas de nacionalidad venezolana, que pasan de representar el 0,7% [del total] en el 2012 al 39,3% en el 2020” (RENAPER, 2021, pág. 21). Solo entre 2018 y 2019, el 35,3% del total de los 383.599 trámites resueltos fue presentado por personas venezolanas, siendo ésta la nacionalidad solicitante más numerosa (Ibid., 2021, pág. 15). Estas tendencias, al mostrar un incremento acelerado, justifican la decisión metodológica de hacer foco en esta población en el presente estudio⁵.

Debido a la crisis multidimensional y a la situación humanitaria que atraviesa la República Bolivariana de Venezuela, al mes de febrero de 2022 se registraban 6.041.690 personas migrantes y refugiadas de dicha nacionalidad en el mundo y 4.992.215 en países de América Latina y el Caribe (Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela, en línea)⁶. De hecho, el movimiento de personas de esa nacionalidad es actualmente el más grande en la región y tiene como destinos principales a Colombia, Perú, Ecuador y Chile. La Argentina se ubica en un sexto lugar entre los países de destino, con 173.248 personas venezolanas refugiadas, migrantes y solicitantes de asilo reportadas por el gobierno (Ibid., en línea)⁷.

1 / De acuerdo con la ley 25.871 (Ley de Migraciones), las personas migrantes son aquellas que, siendo extranjeras, deseen ingresar, transitar, residir o establecerse definitiva, temporaria o transitoriamente en la República Argentina en los términos que establece la legislación vigente. A su vez, de acuerdo con la OIM, la “migración” hace referencia al movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual (tanto a través de una frontera internacional como dentro de un país), mientras la “emigración” remite al movimiento que realiza una persona desde el país de nacionalidad o residencia habitual hacia otro país (OIM, 2019).

2/ Véase: https://www.migrationdataportal.org/internationaldata?cm49=32&focus=profile&i=stock_abs_&t=2020 (acceso: 3 de diciembre de 2021).


3/ El Censo 2020 fue reprogramado para 2022 debido a la pandemia de Covid-19.

4/ Véase: https://www.migrationdataportal.org/data?cm49=32&focus=profile&i=stock_abs_&t=2020 (acceso: 3 de diciembre de 2021).

5/ El último censo que permite caracterizar los flujos migratorios tiene más de una década, ya que el censo previsto para el año 2020 debió ser reprogramado al 2022 debido a las restricciones impuestas por la pandemia de Covid-19.

6/ Véase: <https://www.r4v.info/es/refugiadosymigrantes> (acceso: 10 de febrero de 2022).

7/ Véase: <https://www.r4v.info/> (acceso: 3 de diciembre de 2021).



El estudio liderado por RIADIS (2021) sobre la movilidad humana de la población venezolana con discapacidad en América Latina destaca que la principal razón de salida desde Venezuela hacia otros países tiene que ver con la precarización de las condiciones de vida, el riesgo a la integridad física y emocional, y las vulneraciones de derechos humanos consagrados en instrumentos internacionales como la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, CIDPCD). En cuanto a la situación en los países de acogida, esta población reporta barreras vinculadas con la precarización laboral, la discriminación por nacionalidad y discapacidad, la falta de acceso a la justicia y otras acciones de protección, así como barreras institucionales y legales relacionadas con su permanencia regular y otras que impactan en el acceso a la salud, la rehabilitación, la educación y la protección social. A ello se suman las dificultades asociadas con la pandemia de Covid-19 y la reducida o nula participación de la población afectada en la acción humanitaria (RIADIS, 2021: pág. 23 y 24).

Para enmarcar la situación de las personas migrantes con discapacidad en el contexto más amplio, a continuación, se presentan algunos datos que resultan significativos.

En Argentina, las personas migrantes de todas las franjas etarias registran mayores tasas de pobreza e indigencia que quienes son nacionales (OIM, 2019); no obstante, la incidencia de la pobreza varía de forma significativa de acuerdo con el país o continente de origen, el tiempo de permanencia, la inserción laboral o la estructura del hogar, entre otras variables. En términos generales, la pobreza y la indigencia tienen una incidencia mayor entre personas migrantes latinoamericanas, así como en la franja de niñas, niños y adolescentes (Ibíd., 2019). Según el Censo de 2010 (INDEC, 2010), el 54% de la población migrante estaba compuesta por mujeres, evidenciando un índice más elevado que para la población argentina nativa. Desde el punto de vista monetario, la pobreza tenía mayor incidencia en las mujeres migrantes que en sus pares varones. En los hogares migrantes, la enorme mayoría de las jefaturas de hogar monoparentales/monomarentales que tienen niños, niñas y adolescentes a cargo era ejercida por mujeres (83%) y cuando dichos hogares se encuentran bajo la línea de pobreza la feminización de las jefaturas de hogar aumentaba hasta ubicarse en un total de 9 cada 10 casos (OIM, 2019).

En relación con el acceso al empleo, las personas migrantes presentan tasas de desempleo levemente inferiores a las de la población nativa, pero su inserción laboral ocurre en condiciones de mayor informalidad, precarización, remuneraciones más bajas e inestabilidad, factores asociados con su participación en ramas de actividad como el servicio en casas particulares (especialmente entre las mujeres) y la construcción (especialmente entre los varones). Cerca de la mitad de las personas migrantes asalariadas (47,2%) no se encuentra

registrada, mientras que entre no migrantes esta cifra alcanza al 33,3% (OIM y Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 2020). Debido en parte a la informalidad laboral, las personas migrantes tienen menores niveles de cobertura de la seguridad social y privada, lo que incrementa su dependencia del sistema público de atención de la salud. Se calcula que cuatro de cada diez personas migrantes cuentan únicamente con la cobertura pública de salud, mientras esta cifra asciende al 66,3% entre personas migrantes en condiciones de pobreza (OIM, 2019).

La discapacidad implica realidades diversas y reconoce diferentes tipos: motriz o física, auditiva, visual, visceral, intelectual o del desarrollo y psicosocial

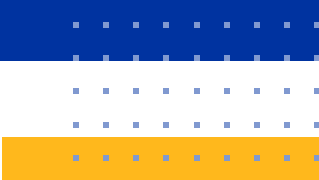
Si bien no existen suficientes investigaciones sistemáticas sobre el vínculo entre migración y discapacidad, la Encuesta Nacional Migrante (2020) infirió que alrededor del 17% de los hogares migrantes tiene alguna persona con discapacidad en su composición (Debandi, Nicolao y Penchaszadeh, 2021).⁸ **La discapacidad implica realidades diversas y reconoce diferentes tipos: motriz o física, auditiva, visual, visceral, intelectual o del desarrollo y psicosocial** (véase las definiciones en la Tabla 1).⁹ En consecuencia, las personas migrantes con discapacidad enfrentan dificultades específicas en todos los tramos del *itinerario de movilidad humana*, que comprende la motivación de salida del país/lugar de origen; la trayectoria de movilidad; la situación en el país o lugar de acogida; y las expectativas sobre el futuro (RIADIS, 2021: pág. 24).

8/ De acuerdo con el INDEC (2018), el 10,2% de la población de 6 años y más que reside en viviendas particulares de las localidades urbanas de 5.000 y más habitantes de la República Argentina tiene algún tipo de discapacidad.

9/ A su vez, las mismas se clasifican en genéticas/congénitas (cuando las personas nacen con una discapacidad) o adquiridas (cuando la discapacidad se adquiere durante alguna etapa de la vida).

TABLA 1 _ TIPOS DE DISCAPACIDAD

TIPO	DEFINICIONES	CLASIFICACIÓN / EJEMPLOS
MOTRIZ O FÍSICA	<ul style="list-style-type: none"> ○ Disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo. ○ Puede generar movimientos incontrolados, dificultades de coordinación, alcance limitado, fuerza reducida, dificultad con la motricidad fina y/o gruesa, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Según déficit de movimiento: <ul style="list-style-type: none"> ● Paresias: disminución de la fuerza muscular. ● Plejias: pérdida total del movimiento. ▶ Según cantidad de miembros afectados: <ul style="list-style-type: none"> ● Hemiplejia/paresia: brazo y pierna del mismo lado. ● Diplejia/paresia: dos partes situadas en lados opuestos (ej. ambos brazos). ● Paraplejia/paresia: ambas piernas. ● Cuadriplejia/paresia: las cuatro extremidades.
AUDITIVA	<ul style="list-style-type: none"> ○ Disminución total o parcial de la audición. ○ Hipoacusia: disminución de la capacidad auditiva. ○ Cofosis (sordera): pérdida total de la audición. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pérdida auditiva conductiva: daño en el oído externo o medio. ● Pérdida auditiva neurosensorial: daño en el oído interno. ● Pérdida auditiva mixta: combinación de los otros dos tipos de pérdida auditiva. <p>A su vez, se clasifican en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Unilateral o bilateral. ● Simétrica o asimétrica. ● Gradual o repentina. ● Pre lingüística o post lingüística.
VISUAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Disminución total o parcial de la vista. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceguera: pérdida completa. ● Disminución visual: pérdida parcial.
VISCERAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Deficiencia en la función de órganos internos que impide desarrollar la vida con total plenitud. Puede afectar las funciones del sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Insuficiencia respiratoria. ● Insuficiencia renal. ● Cardiopatías.
INTELLECTUAL O DEL DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> ○ Deficiencia en la capacidad de adaptación a las actividades cotidianas y de las habilidades necesarias para vivir en forma autónoma. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Síndrome de Down. ● Trastorno del espectro Autista. ● Retraso madurativo.
PSICOSOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Deficiencias o trastornos del comportamiento, del razonamiento, y de los estados de ánimo, que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí misma y sobre las demás personas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Esquizofrenia. ● Trastornos del ánimo. ● Trastornos de ansiedad.



A menudo, las personas migrantes con discapacidad enfrentan vulneraciones de derechos debido a la falta de oportunidades iguales y de un tratamiento adecuado a sus necesidades en los ámbitos sociales, laborales e institucionales. Aunque la literatura sobre el tema es relativamente escasa, hay reportes e informes que sugieren que la movilidad humana y la necesidad de migrar pueden ser causantes de discapacidad. Por ejemplo, Manzi (s/f) indica cómo, en determinadas condiciones de desprotección, los procesos de tránsito peligrosos y deficientes conllevan riesgos de adquirir discapacidad física o psicosocial.¹⁰ Estos últimos también se pueden agravar por el estigma y los prejuicios sociales que afectan a las personas con discapacidad. Frente a estos riesgos, el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular, acordado por los Estados miembro de la Organización de las Naciones Unidas en 2018 con carácter jurídicamente no vinculante, establece objetivos comunes para gestionar mejor la migración y reducir las vulnerabilidades que enfrentan las personas migrantes, respetando y protegiendo sus derechos humanos y brindándoles atención y asistencia (entre otros propósitos).

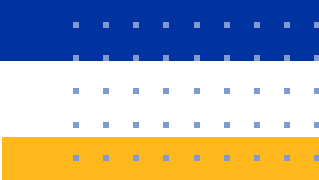
Datos recientes también permiten inferir que las personas migrantes con discapacidad presentan mayor vulnerabilidad frente a la pandemia de Covid-19, al ver interrumpidos sus tratamientos médicos y/o presentar factores de riesgo que agravan las consecuencias negativas del virus, entre otras condiciones desfavorables que dificultan una adecuada protección y atención.¹¹ A su vez, dada la mayor informalidad laboral que afecta a esta población, muchas personas sufrieron la pérdida de ingresos y/o empleo. A título ilustrativo, una encuesta realizada a 2086 personas con discapacidad de Argentina -700 personas-, Chile, Colombia, México, Paraguay y Perú, usuarias del portal de Includeme.com, en los primeros meses de pandemia indicó que el 22% de las personas encuestadas había perdido su trabajo como resultado del Covid-19, mientras más de la mitad de las personas que tenían empleo percibía que su trabajo se vería afectado como consecuencia de la pandemia. Finalmente, el 78% de las personas encuestadas en ese momento desempleadas consideró que le resultaría más difícil conseguir un trabajo luego de la pandemia.¹²

La incorporación de la CIDPCD y su Protocolo Adicional al *corpus* internacional de los derechos humanos, y su recepción en el marco normativo argentino a través de la Ley 26.378 de 2006, han significado un hito en la adopción de un paradigma centrado en los derechos —el Modelo Social de Discapacidad— que enfatiza que las limitaciones y barreras existentes se encuentran en la sociedad y no en las personas con discapacidad (Acuña *et al.*, 2010: pág. 28). A

10/ <https://rosanjose.iom.int/site/es/blog/migracion-y-discapacidad-en-el-2020> (acceso: 11 de octubre de 2021).

11/ <https://rosanjose.iom.int/site/es/blog/migracion-y-discapacidad-en-el-2020> (acceso: 11 de octubre de 2021).

12/ Véase: <https://mercado.com.ar/protagonistas/1-de-cada-5-personas-con-discapacidad-perdio-su-empleo-por-la-crisis-sanitaria/>



su vez, la Ley 25.871 que establece el marco regulatorio general para las migraciones, busca garantizar el acceso de las personas migrantes a los servicios básicos en pie de igualdad con quienes son nacionales, desde un enfoque de derechos. Aun así, como lo mostrará este informe, existen normas sociales y prácticas institucionales que interponen barreras al acceso y al ejercicio de derechos de las personas migrantes con discapacidad de forma igualitaria y acorde a los estándares legales. En este contexto, una persona migrante venezolana con discapacidad enfrenta desafíos y obstáculos particulares a la hora de insertarse en el mundo laboral y posiblemente se encontrará más expuesta a sufrir algún tipo de discriminación.

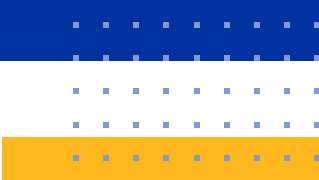
2.4 _ METODOLOGÍA

La descripción y el análisis de los principales obstáculos y dificultades en materia de inclusión laboral que enfrentan las personas migrantes venezolanas con discapacidad que residen actualmente en Argentina, de sus habilidades para el trabajo y sus necesidades asociadas, están basados en una investigación cualitativa exploratoria que supuso la aplicación de diferentes técnicas de investigación social.

Se realizaron dos grupos focales, de nueve y siete personas respectivamente, con una duración de dos horas cada uno, y veintitrés entrevistas semiestructuradas de una hora y media de duración en promedio. Al mismo tiempo, el estudio incluye una revisión bibliográfica y de fuentes secundarias de información relevante en la temática.

Debido a la situación sanitaria vinculada al Covid-19 al momento de realizar el estudio, tanto el reclutamiento como la realización de los grupos focales y de las entrevistas se llevaron a cabo de manera virtual, utilizando la plataforma Meet de Google. En tres casos fue necesario activar la función de subtítulo y en dos se requirió la asistencia de intérpretes de lengua de señas.

El criterio de selección de casos tuvo como objetivo garantizar la diversidad de perfiles y situaciones (según género, edad, oficio, situación migratoria y tipo de discapacidad), sin pretensión de representatividad, por tratarse de un estudio original, pero exploratorio, de un conjunto de casos que no fueron seleccionados de manera aleatoria. Para el reclutamiento, se contó con dos listados de 203 personas venezolanas con discapacidad puestos a disposición por la OIM (76 personas) e Includyme.com (127 personas) a partir de las actividades de asistencia directa y capacitación que llevan adelante sendas organizaciones. Se efectuó primero una convocatoria por correo electrónico a cuarenta personas de ambas listas, pero como la tasa de respuesta resultó insuficiente para alcanzar el número de casos buscado, siguieron etapas de convocatoria a grupos cada vez mayores hasta cubrir la totalidad de los listados.



Las bajas tasas de respuesta son habituales en convocatorias para participar en estudios de este tipo. Además, es posible que algunas personas provenientes del listado de OIM no tuvieran acceso frecuente a Internet, por tratarse de personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Con todo, la tasa de respuesta de la lista de Incluyeme.com fue mayor que la de la OIM, posiblemente por tratarse de personas habituadas al estudio *online* y en su mayoría activas en la búsqueda de empleo, algo difícil de conocer de antemano en el listado de la OIM. En contraste, el listado de la OIM ofreció más diversidad etaria, con la inclusión de más personas mayores que procuran inserción en el mercado de trabajo pero que no han participado de cursos virtuales de capacitación laboral.

Por último, se enumeró a las treinta y nueve entrevistas y a las personas se les adjudicó un nombre ficticio para respetar la confidencialidad (véase Anexo 1). Todas ellas completaron previamente un breve formulario en línea destinado a obtener datos sociodemográficos elementales (véase Anexo 2). Luego de la realización de los grupos focales y las entrevistas individuales, se elaboró una matriz donde se ingresó la información según variables distribuidas en una grilla. La realización del análisis final se apoya en esta última herramienta.

III.

BREVE ESTADO DE LA CUESTIÓN Y GUÍA CONCEPTUAL

3.1 _ MOVILIDAD HUMANA, ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS Y DISCAPACIDAD

● La **MOVILIDAD HUMANA** es un término que se emplea actualmente para designar a una gama más amplia de desplazamientos de personas —ya sean estos voluntarios o forzados, internos o internacionales— que la contemplada en el término “migración” (OIM 2019).

Los movimientos causados por crisis humanitarias y los movimientos migratorios —con sus singularidades— son expresiones de este fenómeno complejo y multicausal.

La migración puede darse tanto dentro de un mismo país como fuera del mismo, e implica un cambio de jurisdicción administrativa y/o política, motivado por causas laborales, socioeconómicas o educativas, entre otras. La población migrante está constituida por personas que se movilizan de distintas maneras, en situación regular o irregular, refugiadas, asiladas, residentes permanentes o temporales, así como desplazadas internas. Dentro de este marco amplio, el presente informe se concentra en el fenómeno de la migración internacional y en un grupo específico de migrantes: el de las personas de nacionalidad venezolana que presentan alguna discapacidad.

Las personas migrantes son titulares de derechos humanos y los Estados tienen la responsabilidad de custodiar que éstos les sean garantizados sin ninguna clase de discriminación o de exclusión. Las personas migrantes con discapacidad son un grupo expuesto a formas de discriminación que se intersectan, provocando diferentes clases de barreras cuya remoción requiere de medidas que hagan realidad los principios de *accesibilidad, diseño universal y ajustes razonables* para personas con discapacidad.

- La **ACCESIBILIDAD** abarca el diseño del entorno edificado, los tipos de tecnologías utilizadas en el lugar de trabajo y otras maneras de organizar procesos (Incluyeme.com)¹³.
- Por **DISEÑO UNIVERSAL** se entiende “el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado” (CIDPCD, Art. 2).
- El concepto de **AJUSTE RAZONABLE** comprende “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (CIDPCD, Art. 2).

Las desventajas que afectan a las personas migrantes con discapacidad pueden agravarse en razón del género, la orientación sexual, la edad, la pertenencia a un grupo étnico o religioso, o del origen nacional (entre otros), y esto hace de ellas un grupo sensible a la discriminación múltiple e interseccional (RIADIS, 2021). La discriminación interseccional ocurre cuando múltiples formas de discriminación operan en conjunto, multiplicándose y exponiendo a las personas que las sufren a formas específicas de desventaja. Por ejemplo, una mujer migrante e indígena con discapacidad puede experimentar simultáneamente discriminación por razones de género, origen nacional, etnia y discapacidad (RIADIS, 2021). Ello plantea el desafío de su *inclusión igualitaria* de manera acorde con sus necesidades específicas, reconociendo todo su potencial y valorando su aporte al bienestar general y la diversidad de sus comunidades.

- La **INCLUSIÓN** es un proceso que procura “mejorar la habilidad, las oportunidades y la dignidad de las personas que se encuentran en desventaja debido a su identidad, para que puedan participar en la sociedad” (OIM 2019, pág. 107).

13/ Para mayor información sobre esta temática puede visitarse: <https://publications.iadb.org/es/somos-todos-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-america-latina-y-el-caribe>

De acuerdo con la CIDPCD, que forma parte de los tratados internacionales de derechos humanos que gozan de jerarquía constitucional en Argentina (Art. 75, inciso 22), la discriminación por razón de discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano. Como lo destaca su preámbulo, la discapacidad “resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones, con las demás” (Preámbulo, inc. f). Según la misma convención, la “discriminación por motivos de discapacidad” engloba toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo, así como la denegación de ajustes razonables (Art. 2).

En síntesis, el Modelo Social de la Discapacidad que sustenta los instrumentos normativos antes mencionados define a la discapacidad en términos relacionales.

La discapacidad es una construcción, producto de las interacciones de las personas que tengan alguna deficiencia de base con las barreras del entorno. De allí la importancia atribuida a la autonomía de las personas con discapacidad para tomar las decisiones que afectan su vida y a la eliminación de las barreras que impiden la igualdad real de oportunidades y derechos (Agencia Nacional de Discapacidad, Plan Nacional de Discapacidad 2017-2022). La reducción de barreras y riesgos son aspectos nodales de un enfoque basado en los derechos humanos y la discapacidad, que reconoce la habilidad de estas personas para participar en la respuesta humanitaria. La aplicación sistemática de estos enfoques en el análisis, la evaluación y la generación de respuestas eficaces y oportunas frente a los obstáculos que limitan el desarrollo de su potencial humano es un imperativo transversal y acorde con los principios y estándares internacionales.

3.2 _ MARCO REGULATORIO Y DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN ARGENTINA

En el año 2004, al promulgarse la Ley 25.871 —Ley Nacional de Migraciones— Argentina modificó de forma sustantiva su legislación migratoria (Cerruti, 2009). Esta norma, que vino a reemplazar al Decreto Ley N° 22.439 caracterizado por su carácter persecutorio y restrictivo (Nejamkis y Rivero Sierra, 2007), reconoce que “el derecho a la migración es esencial e inalienable de la persona y la República Argentina lo garantiza sobre la base de los principios de igualdad y universalidad” (Art. 4). La sanción de esta norma supuso la adopción de una concepción progresiva e inclusiva de la política migratoria argentina, reconociendo los derechos de las personas migrantes en igualdad de condiciones con

las nacionales y la riqueza de la diversidad. Desde esta perspectiva, la migración constituye un aporte a la sociedad nacional que la enriquece y potencia el desarrollo económico, social y cultural.

La Ley 25.871 y su decreto reglamentario N° 616/2010 establece las siguientes categorías de residencia:

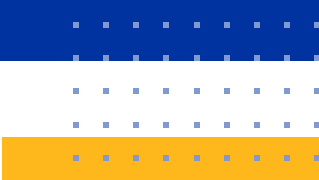
● **TEMPORARIA:** habilita a desarrollar tareas o actividades remuneradas o lucrativas solamente durante el período de permanencia autorizado. *Se otorga a quienes ingresan como trabajador/a migrante, rentista, pensionado/a, inversionista, científico/a o especialista, deportista, artista, religioso/a (pueden permanecer en la Argentina por tres años, prorrogables, con entradas y salidas múltiples); paciente en tratamiento médico o académico/a (pueden permanecer por un año, prorrogable, con entradas y salidas múltiples); estudiante, asilado/a o refugiado/a, por su nacionalidad del Mercosur y de Bolivia o Chile (quienes pueden permanecer por dos años, prorrogables, con entradas y salidas múltiples); así como por razones humanitarias o especiales.*

● **PERMANENTE:** permite desarrollar tareas o actividades remuneradas o lucrativas. *Se concede a personas extranjeras que quieran establecerse definitivamente en el país y se aplica a conyugues, hijos/as o padres y madres de ciudadanos/as argentinos/as, nativos/as o por opción.*

● **TRANSITORIA:** no permite realizar actividades remuneradas o lucrativas, con excepción de las personas migrantes que son trabajadoras estacionales o son autorizadas por la DNM. *Se adjudica a personas extranjeras que ingresan como turista, pasajero/a en tránsito, en tránsito vecinal fronterizo, tripulante de transportes internacionales, trabajadores/a migrante estacional, académicos/a, en tratamiento médico y personas que invoquen casos especiales. Las personas con residencia transitoria deben abandonar el país cuando se cumple el plazo de permanencia autorizado.*

● **RESIDENCIA PRECARIA** habilita a permanecer, salir e ingresar al territorio nacional, trabajar y estudiar durante su período de vigencia. *Se otorga a las personas migrantes mientras se formalizan los trámites de residencia.*¹⁴

14/ La extensión y renovación de una residencia precaria no genera derecho a una resolución favorable respecto de la admisión solicitada.



La legislación en vigencia garantiza el acceso igualitario de las personas migrantes y de sus familias, en las mismas condiciones de protección, amparo y derechos que las nacionales, a servicios sociales y bienes públicos como la salud, la educación, la justicia, el trabajo y la seguridad social, sin discriminación (Ley 25.871, Art. 6). De acuerdo con el marco legal, la irregularidad migratoria es una falta administrativa y no un delito que deba perseguirse y sancionarse penalmente (OIM y Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 2020), y no puede impedir el acceso a la salud, la asistencia social o la atención sanitaria, ni el ejercicio del derecho a la educación en cualquiera de sus niveles, ya sea en un establecimiento público o privado de jurisdicción nacional, provincial o municipal (Ley 25.871, Art. 7 y 8).

Puesto que el desarraigo es una de las principales consecuencias que sufren las personas que salen de su país de origen, la Ley 25.871 reconoce el derecho a mantener la unidad familiar y garantiza que puedan establecerse junto a su grupo familiar.¹⁵

Otro aspecto destacable de la Ley 25.871 es su aporte a la regularización de la situación migratoria de las personas extranjeras en Argentina, comprometiendo al Estado Nacional a adoptar e implementar medidas con este propósito (Art. 17)¹⁶. En relación con el derecho al trabajo, esta ley establece que sólo pueden trabajar las personas que se encuentran en situación migratoria regular (Art. 55). Por lo tanto, para una trabajadora o un trabajador migrante es esencial estar documentado y tener permanencia regular en el país, acreditable a través de un certificado de residencia precaria, temporal o permanente (OIM y Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 2020). Los y las empleadoras no pueden desconocer o incumplir sus obligaciones con una persona trabajadora migrante, con independencia de su situación migratoria (Art. 56); como tampoco desconocer los derechos laborales de una persona migrante que ya realizó un trabajo, aunque se encuentre en condición migratoria irregular. De igual modo, ninguna persona migrante o de su familia puede ser expulsada del país por haber incumplido un contrato de trabajo (Art. 65), a menos que

15/ Asimismo, en 2019, la Disposición 520/2019 de la DNM estableció excepciones respecto de la caducidad de los documentos de viaje y de identidad (por ejemplo, de las Cédulas de Identidad o Pasaportes vencidos emitidos por la República Bolivariana de Venezuela cuyo plazo de vencimiento no excediera los dos años desde el dictado de la norma); y se autorizó excepcionalmente el ingreso al país por vía terrestre de niños y niñas menores de 9 años de edad con uno o ambos progenitores y con partida de nacimiento.

16/ A partir de este contenido, el Decreto N° 1169 (2004) estableció las pautas para la regularización migratoria de ciudadanos y ciudadanas nativas de países fuera de la órbita del MERCOSUR que, al 30 de junio de ese año, residieran de hecho dentro del territorio nacional (Nejamkis y Rivero Sierra, 2007). En esa misma sintonía, en 2006 se estableció el Programa de Normalización Documentaria “Patria Grande”, dependiente de la Dirección Nacional de Migraciones, con el objetivo de regularizar la situación de las personas migrantes de Brasil, Paraguay, Uruguay, Bolivia, Chile, Perú, Venezuela, Colombia y Ecuador que estaban residiendo en la Argentina (Cerruti, 2009).

esa tarea fuera una condición para su residencia. Incluso si una trabajadora o trabajador migrante es expulsado, esto no habilita a su empleador a incumplir con las obligaciones (Art. 67).

¿QUÉ ES EL CERTIFICADO ÚNICO DE DISCAPACIDAD (CUD) Y CUÁLES SON SUS BENEFICIOS?

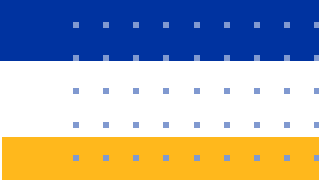
El CUD es un documento público determinado por una junta médica y válido en todo el territorio argentino, que posibilita el ejercicio de los derechos y el acceso a las prestaciones contempladas en las leyes nacionales 22.431 y 24.901¹⁷. Su tramitación es voluntaria y gratuita, debiendo tener DNI. Puede tramitarlo un tutor es menor y no existe un límite de edad.

Entre sus beneficios se encuentran:

- La realización sin costo de las prestaciones de rehabilitación (medicamentos, equipamiento, tratamientos, etc.) asociadas con la discapacidad que se certificó.
- La gratuidad del transporte público terrestre.
- La posibilidad de percibir una ayuda escolar anual y una asignación familiar por hijo o hija con discapacidad.
- Símbolo Internacional de acceso: libre estacionamiento, en los lugares permitidos.
- La posibilidad de percibir una asignación por cónyuge con discapacidad.
- La exención del pago de peajes en rutas nacionales.

La exención de impuestos municipales, patentes (entre otros), previa solicitud ante la autoridad de aplicación de cada normativa. El CUD ha sido incorporado en la aplicación "Mi Argentina", un perfil digital ciudadano creado durante la pandemia de Covid-19 para la gestión de trámites, turnos, credenciales e información.

Fuente: adaptación de <https://www.argentina.gob.ar/servicio/como-obtener-el-certificado-unico-de-discapacidad-cud>



La población migrante también tiene derecho a percibir los beneficios sociales otorgados por el Estado argentino, como la Asignación Universal por Hijo (AUH), la Asignación Universal por Embarazo (AUE) o el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) que se creó en respuesta a la pandemia de Covid-19 (entre otros). Con todo, más allá de las disposiciones legales, algunos requisitos interponen barreras para la población migrante, como la condición de tener dos años de residencia y DNI para acceder a la AUH.¹⁸ Algo semejante ocurre con programas de inserción laboral para personas con discapacidad. Por ejemplo, el Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social —que apoya a personas con discapacidad para que construyan o actualicen su proyecto de formación y ocupación, en el desarrollo de trayectorias laborales, en la finalización de estudios formales obligatorios, en experiencias de formación o entrenamiento para el trabajo, en la generación de actividades productivas independientes y/o en la inserción en empleos de calidad con ayuda económica por un plazo máximo de 24 meses— está dirigido a personas con discapacidad desocupadas mayores de 18 años, con certificado de discapacidad y residencia permanente en el país.¹⁹

Una mención especial merece la cuestión del reconocimiento de títulos universitarios extranjeros, que constituye una responsabilidad de los Estados. En la Argentina, homologar un título universitario expedido por países con los cuales no existe un convenio a tal efecto insume tiempo y recursos. En el caso de Venezuela, aunque no se cuenta con un convenio bilateral de reconocimiento recíproco de títulos universitarios, el Gobierno argentino habilitó la convalidación para facilitar a los y las profesionales de dicha nacionalidad el ejercicio de su profesión en el país. En efecto, en respuesta al volumen de solicitudes de revalidaciones de títulos universitarios extranjeros provenientes de Venezuela, la Resolución Ministerial N° 230E/2018 facultó a la Dirección Nacional de Gestión y Fiscalización Universitaria a convalidar los títulos, diplomas o grados académicos universitarios expedidos por instituciones universitarias reconocidas por las autoridades competentes de Venezuela, mediante la aplicación

18/ El IFE consistió en una prestación monetaria no contributiva de carácter excepcional y única, destinada a compensar la pérdida o grave disminución de ingresos de personas afectadas por la situación de emergencia sanitaria. Este beneficio fue otorgado a personas desocupadas, trabajadores y trabajadoras informales y trabajadoras y trabajadores de casas particulares (registradas o no), con al menos dos años de residencia en el país. Luego, el Decreto 511/2020 otorgó un segundo pago, en las mismas condiciones. Cada pago se abonó a un integrante del grupo familiar y se estableció prioridad de cobro para las mujeres.

19/ A través de la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) implementa diferentes programas para fomentar el empleo de las personas con discapacidad y lograr la igualdad de oportunidades para todos y todas las trabajadoras. Entre las iniciativas principales, el Programa de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad promueve su inserción en entornos laborales competitivos, mediante incentivos económicos a empleadores públicos y privados para su contratación. El MTSS realiza un aporte durante un período de tiempo determinado para nuevas contrataciones y las empresas la descuentan del salario a su cargo, abonando la diferencia que corresponda de acuerdo al Convenio Colectivo.

del Procedimiento Unificado para la Convalidación de Títulos Universitarios creado por la Resolución Ministerial N° 3720/17. A su vez, la Disposición N° 931/2018 creó un Comité de Seguimiento con entidades que nuclean a personas de nacionalidad venezolana, brindando asesoramiento para completar las tramitaciones. Finalmente, la Disposición 1920/2019 habilitó la selección de una universidad nacional para que sean evaluados/as quienes tengan sus tramitaciones incompletas en relación con los documentos complementarios del título y DNI argentino, con el propósito de facilitar el acceso al reconociendo de sus titulaciones.²⁰

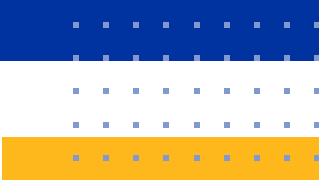
En Argentina, la CDPD tiene rango constitucional y, por lo tanto, sus principios y disposiciones tienen plena vigencia en el marco jurídico interno. Esta convención especifica las obligaciones que cabe a los Estados para asegurar el respeto y disfrute de los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, tales como el derecho a la participación política, a la educación, al esparcimiento y el deporte, a la salud y al trabajo (entre otros). Para ello, se definen aspectos como la accesibilidad, la inclusión, la participación y la no discriminación, y los principios orientadores de ajuste razonable y diseño universal (Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2008).²¹

Entre la normativa vinculada con la gestión de la pandemia de Covid-19, se pueden destacar medidas que tienen un impacto directo o indirecto sobre las personas migrantes con discapacidad y su acceso al empleo:

- ▶ El Decreto 260/2020 del Poder Ejecutivo Nacional amplió la emergencia pública en materia sanitaria por un año desde la vigencia del decreto, autorizando la contratación de personal de salud extranjero (venezolano) sin título convalidado en Argentina.
- ▶ La Resolución 207/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación estableció la ausencia justificada al trabajo por 14 días con goce de remuneraciones de todos los trabajadores y trabajadoras mayores de 60 años, embarazadas y pertenecientes a los grupos de riesgo (incluyendo a personas con discapacidad).
- ▶ La Disposición DI-2020-1714 del Ministerio del Interior prorrogó la vigencia de residencias temporales y de tránsito, así como los documentos que reciben las personas en proceso de refugio.

20/ Véase: <https://www.cancilleria.gob.ar/es/iniciativas/guia-informativa-y-de-orientacion-educativa/homologacion-de-titulo-universitario-en>

21/ Desde un paradigma distinto al actualmente vigente, la Ley 22.431, sancionada en 1981, estableció medidas de protección en materia de atención médica, educación y seguridad social; mientras la Ley 24.901, sancionada en 1997, estableció el sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral.

- 
- ▶ La Resolución 216/2020 de la Agencia Nacional de Discapacidad estableció la transferencia de recursos adicionales para programas destinados a personas con discapacidad.²²
 - ▶ La Resolución Nacional N° 1919/2021 de la Subsecretaría de Inclusión para Personas con Discapacidad del Ministerio de Salud de la Nación prorrogó por el término de un año la vigencia de los CUD (emitidos en virtud de las Leyes 22.431 y sus modificatorias y 24.901) cuyo vencimiento ocurra entre el 1° de enero de 2022 y hasta el 30 de junio de 2022 inclusive.
 - ▶ El Ministerio de Salud de la Nación incluyó a las personas migrantes en las mismas condiciones que a las no migrantes en el plan de vacunación.

22/ Con respecto al Programa de Asistencia Económica a Hogares y Residencias para personas con discapacidad y el Programa de Asistencia Económica a Talleres Protegidos de Producción, se otorgaron subsidios no reembolsables para cubrir gastos de funcionamiento e insumos para la prevención del COVID-19. Con relación al Programa de Banco Provincia de insumos para personas con discapacidad en el marco de la Emergencia COVID-19, se reforzó de manera excepcional la disponibilidad de insumos vinculados a la atención de las personas con discapacidad en las áreas provinciales de discapacidad o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

IV.

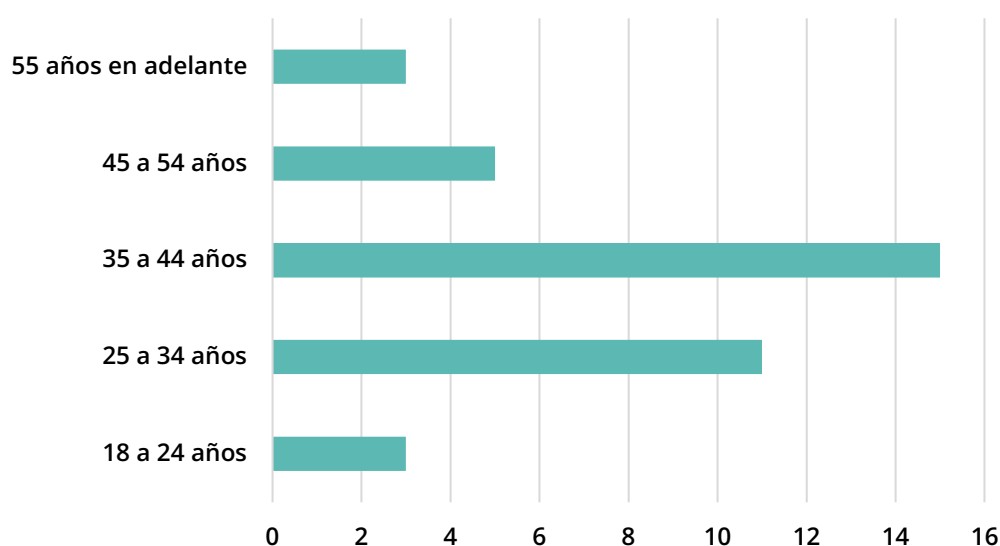
ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 _ TRAYECTORIAS, PERFILES Y SITUACIONES HETEROGÉNEAS

El estudio prioriza la diversidad de perfiles y el enfoque interseccional, sin pretensión de exhaustividad o representatividad. En este sentido, lo primero a señalar es la gran diversidad presente en las características sociodemográficas, así como la singular riqueza que presentan las experiencias y trayectorias personales de cada una de las 39 personas participantes del estudio. Como rasgo común, todas constituyen personas migrantes de nacionalidad venezolana residentes en Argentina que presentan una discapacidad, son mayores de 18 años y tienen un vínculo con el mercado laboral, ya sea porque se encuentran actualmente en búsqueda de empleo y/o empleadas.

La diversidad de sus perfiles se ve reflejada, en primer lugar, en las dimensiones sociodemográficas básicas: edad, género, tipo de discapacidad, nivel educativo y profesión (gráficos 1 a 3).

Gráfico 1. Edades de las personas participantes del estudio



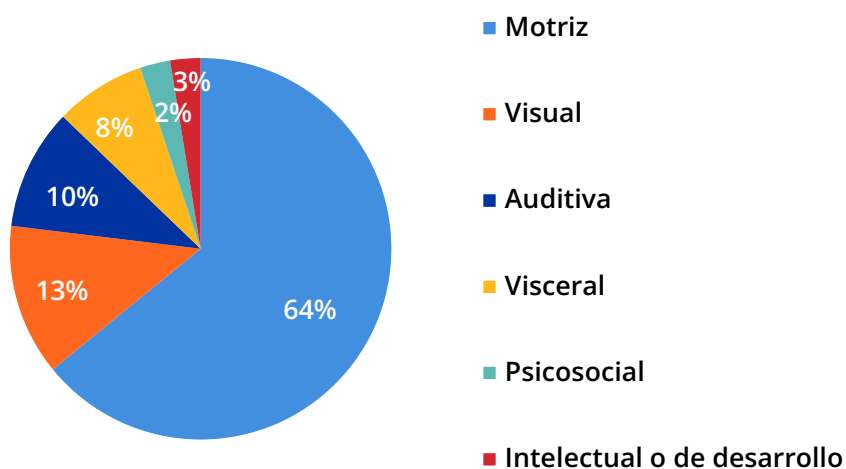
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 2. Género auto-percibido de las personas participantes del estudio



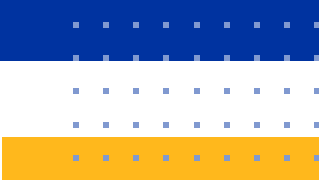
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3. Tipos de discapacidad de las personas participantes del estudio



Fuente: elaboración propia.

Como se observa en el gráfico 3, en las personas que participaron del estudio predomina el tipo de discapacidad motriz (presente en 25 casos), aunque es importante señalar que esta categoría abarca condiciones muy distintas y, según los testimonios, se experimentan grados y tipos de barreras también sensiblemente diferentes a la hora de alcanzar el pleno goce de los derechos humanos, especialmente de aquellos vinculados al desplazamiento y el acceso al empleo. Tres personas dentro de esta categoría presentan hernias en la columna, con dolor variable. En algunos casos consiguen ocultar con éxito la discapacidad para obtener empleo, pues tienen el temor de no conseguirlos si manifiestan su condición; lo mismo ocurre con una cuarta persona que manifiesta no tener fuerza en la mano.



Debido a accidentes o a enfermedades congénitas, 8 personas caminan “con dificultad”, algunas de ellas con apoyo de bastón. En este subgrupo la discapacidad es socialmente “visible”, aunque la misma -tal como se observa en casos que corresponden a otro tipo de discapacidad-, no fue asumida como tal por la persona hasta que migró a Argentina. Por ejemplo, Gabriel V, de 27 años, presenta parálisis cerebral congénita y, según él, “se nota cuando camin[a]”, pero no usa apoyos. Gabriel afirma: “nunca me sentí como una persona discapacitada, empecé a sentirme así cuando me fui”²³. Por su parte, Julio R, de 41 años, sufrió un accidente cerebrovascular al año de llegar al país; actualmente puede caminar con autonomía, pero decide utilizar el bastón “como lenguaje corporal” para evitar que lo apuren o lleven por delante en la vía pública²⁴. En este subgrupo también incluimos a personas que manifiestan dificultad para caminar como consecuencia de enfermedades como la artritis reumatoide (1) o distrofia muscular (1).

Un tercer subgrupo está constituido por personas usuarias de silla de ruedas, muletas, andadores y/o prótesis en los miembros inferiores por diferentes razones. Dos de las personas entrevistadas sufrieron la amputación de una pierna a causa de accidentes laborales en Venezuela. En otros, se debe a amputaciones de miembros inferiores debido a enfermedades, o bien personas usuarias de sillas de ruedas por condiciones tales como esclerosis múltiple, osteogénesis imperfecta (vulgarmente conocida como “la enfermedad de los huesos de cristal”) y por malformación congénita que se traduce en la ausencia de fémur en ambas piernas.

Por último, el cuarto subgrupo está constituido por personas cuya discapacidad está relacionada con malformaciones congénitas asociadas a miembros superiores. Una de ellas nació sin una mano y otra sin un brazo. En sus testimonios, ambas señalan otro tipo de barreras, comparadas con las que deben enfrentarse las personas usuarias de sillas de ruedas, para el goce pleno de sus derechos, también fundamentalmente vinculados con el desplazamiento y al acceso y ejercicio de empleos²⁵.

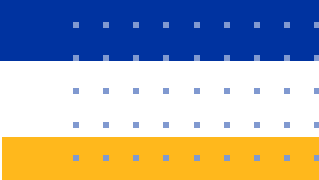
Las cinco personas que presentan una discapacidad visual también constituyen un grupo heterogéneo en cuanto a su deficiencia de base y las barreras con las que tienen que enfrentarse. Una de ellas, Jorge L, de 31 años, posee baja visión en un grado leve. Esto le afecta, sostiene, “desde hace seis años, [pero] no puedo usar lentes de contacto, tengo que operarme” (...) “Mi enfermedad sí me limita en algunas cosas, pero no es considerada una discapacidad”²⁶. Jorge es experto en reparación de telefonía celular, y debido a su baja visión,

23/ Entrevista 20.

24/ Entrevista 21.

25/ Se desarrolla en la sección, 3.5.1 “Barreras en la búsqueda”.

26/ Entrevista 24.



necesita contratar a alguien para que realice micro-soldaduras. Tampoco puede obtener la licencia de conducir profesional, un documento imprescindible para obtener un empleo de distribuidor en vehículo. Por su parte, el avance de la neuromielitis óptica, detectada hace cinco años agudiza la pérdida de visión en Ana R., de 35 años. Abandonó la búsqueda de empleos en *call center* u otras actividades de oficina porque no le dan la oportunidad de “adaptar la herramienta” (se refiere especialmente a una lupa)²⁷. Santiago L, de 41 años, perdió la visión de un ojo a raíz de una meningitis cuando era niño. A diferencia del caso de Ana R., pudo obtener diversos trabajos transitorios que requirieron gran esfuerzo físico y sensorial, aunque le costó conservarlos, acusado por los jefes de “lento” y “torpe”²⁸. En esta diferencia con Ana R. posiblemente haya incidido la cuestión de género, por el tipo de trabajo físico más asociado a los hombres. Por último, dos personas de este grupo son ciegas, una de ellas de nacimiento y otra desde los 17 años debido a un incidente delictivo. Ambas han podido realizar estudios universitarios (en forma completa uno de ellos; e incompleto, en otro caso) y ejercer diversos empleos en Venezuela antes de migrar a Argentina. Las historias de vida de estas dos personas ciegas difieren radicalmente con las tres primeras.

La discapacidad auditiva también ofrece diferencias notables en cuanto a los modos de socialización, la trayectoria en los estudios y el ingreso a la vida laboral según los casos.

María Eugenia T, de 28 años, es sorda desde los 8 años; y Aníbal E, de 37 años es sordo de nacimiento, al igual que Cristina N., de 48 años. Para las tres entrevistas fue necesaria la intervención de un/a intérprete (la madre, en el caso de María Eugenia T; la esposa en el caso de Aníbal E, y una intérprete contratada especialmente que conociera la lengua de señas venezolana para la comunicación con Cristina N.). También fue útil por momentos el uso de subtítulo automático de Google Meet. La realización de la entrevista mediante estos apoyos y ajustes razonables es una muestra de las barreras que pueden tener que enfrentar las personas sordas para lograr su derecho a una comunicación plena. En contraste, Gisela R., de 42 años, presenta hipoacusia de adulta (utiliza audífonos) y en los últimos años ha podido “ocultar” su dificultad para escuchar ciertos timbres de voz en sus empleos como docente (sobre todo en las reuniones de padres y colegas; en cambio, percibe mejor el timbre de voz agudo de niñas y niños). Teme que si expone su condición en el trabajo pueda ser despedida o rechazada en sus búsquedas actuales. Por esa razón, tampoco desea tramitar el CUD. Según ella, en Venezuela “a la deficiencia auditiva, no le dicen discapacidad”²⁹.

27/Entrevista 35.

28/ Entrevista 33.

29/ Entrevista 32.

La vivencia con un tipo de discapacidad visceral también difiere enormemente según la deficiencia de base, combinada en ocasiones con la edad. José G, de 71 años, tiene un inicio de cáncer de próstata; sin embargo, según su testimonio, la enfermedad no le impide realizar los esfuerzos esperables en un hombre de su edad. En este sentido, presenta especial vulnerabilidad debido a su edad, que incluye una dificultad respiratoria nerviosa, (en sus propias palabras, como consecuencia del “estrés de la vida en Venezuela”), lo cual es una barrera para ejercer ciertos emprendimientos de venta informal de alimentos en la calle que acometió hasta hace poco tiempo. Según relata, su esposa tiene muchas más complicaciones de salud que él³⁰. En otro segmento etario, Florencia M, de 31 años, presenta una cardiopatía congénita, pero con el debido tratamiento y medicamentos, asegura, “he podido hacer mi vida normal”³¹. El cansancio que siente a veces le ha impedido en Venezuela buscar empleos como periodista, por la exigencia física vinculada a la urgencia de la noticia. Como veremos, su inclusión laboral en Argentina ha sido exitosa, según su propia percepción, gracias a la empresa social Incluyeme.com³². Al acercarse casualmente a una feria de empleo dio con Incluyeme.com y su personal le informó que tenía una discapacidad y por ende podía inscribirse en el portal. En Venezuela, Florencia M. vivía su condición como una enfermedad crónica controlada, nunca se había percibido como una persona con discapacidad. Por último, Esteban R., de 37 años, también “descubrió” que era una persona con discapacidad cuando llegó a Argentina. Sin embargo, en su caso, lo vivió “con mucha frustración”, porque, a diferencia de Florencia M., su condición le presentó de hecho sistemáticas barreras para obtener empleo. Esteban R. tiene una enfermedad renal bifocal segmentaria, por lo cual se sometió a un trasplante de riñón cuando tenía 11 años de edad. El órgano le duró 15 años y luego pasó a depender de medicamentos y diálisis. Eso no fue obstáculo para que se mantuviera durante dos años en su empleo en una empresa de telecomunicaciones y terminara la universidad. En ese empleo, afirma, “me trataban como una persona normal”³³. En la actualidad, está inscripto en INCUCAI³⁴ a la espera de otro riñón. Finalmente consiguió un empleo de medio tiempo en el Ministerio de Seguridad gracias a COPIDIS³⁵, ante quienes está profundamente agradecido. El tiempo que necesita para su diálisis es un factor que “asusta”, según él, a los empleadores.

30/ Entrevista 18.

31/ Entrevista 19.

32/ Incluyeme.com es una empresa social (tipo B) de alcance regional cuyo objetivo es trabajar “por la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad”. Sitio web: <https://www.incluyeme.com/>

33/ Entrevista número 37.

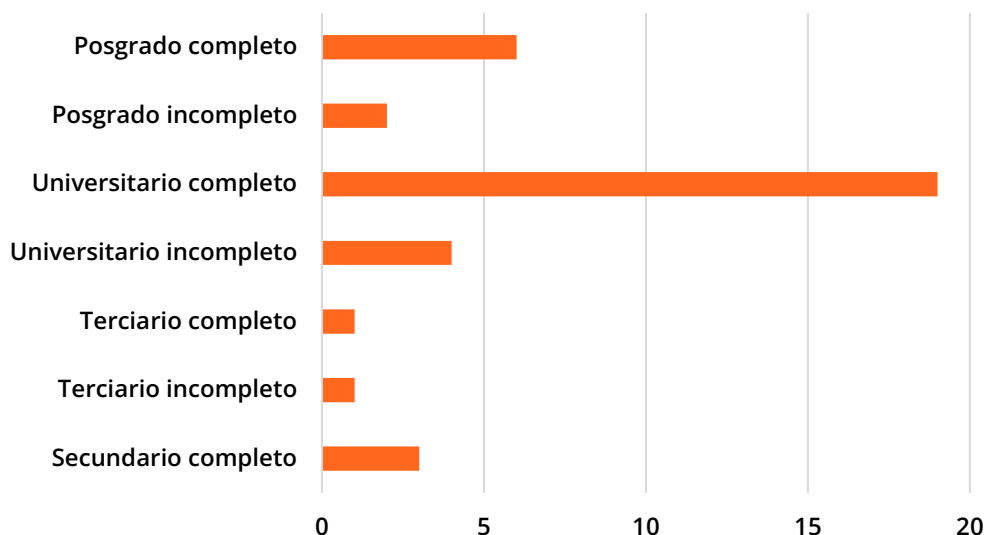
34/ Instituto Nacional Central Único Coordinación de Ablación e Implante. Es un organismo nacional descentralizado que depende de la Secretaría de Políticas, Regulación e Institutos del Ministerio de Salud de la República Argentina.

35/ Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad. Pertenece al Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y su meta es llevar adelante acciones para el cumplimiento de los derechos de inclusión de las personas con discapacidad residentes en CABA. Sitio web: <https://www.buenosaires.gob.ar/copidis>

Finalmente, los únicos casos entrevistados que responden, uno, a una discapacidad psicosocial y, otro, a una discapacidad de tipo intelectual o del desarrollo corresponden a dos jóvenes que alcanzaron la mayoría de edad hace poco tiempo en Argentina y están experimentando recientemente su primera inserción en el mercado laboral. Gala F, de 19 años, padece TOC y trastorno de ansiedad generalizada, con síntomas de agorafobia. Su condición, cuenta ella, la vive desde pequeña en Venezuela, agravada durante las protestas de 2014 en Caracas. Recién fue diagnosticada en Argentina, porque en Venezuela creyó que se trataba de una patología cardíaca y los profesionales de la salud no supieron orientarla. Por vergüenza, en su hogar y entorno social, tendía a ocultar sus momentos de crisis. Por su parte, Federico M., de 20 años, presenta Trastorno del espectro autista diagnosticado desde los 7 años. Desde entonces, según él, las terapias conductuales y de capacidades sociales han logrado que pueda desarrollar habilidades sociales y superar en gran medida las barreras en la comunicación. De hecho, a lo largo de la entrevista no se ha percibido ningún rasgo que pudiera sugerir alguna dificultad en el intercambio. Federico M. se considera un “inmigrante adaptativo”, que ha adoptado, según él, la cultura local, incluso hasta el acento porteño a la hora de hablar.

En contraste con la gran heterogeneidad reflejada en los segmentos etarios, los tipos de discapacidad y los subgrupos dentro de cada una de estas categorías, se constata una relativa homogeneidad con respecto al nivel educativo. La mayoría de las personas entrevistadas posee estudios universitarios completos. Podemos observar en el gráfico siguiente una distribución de los niveles educativos.

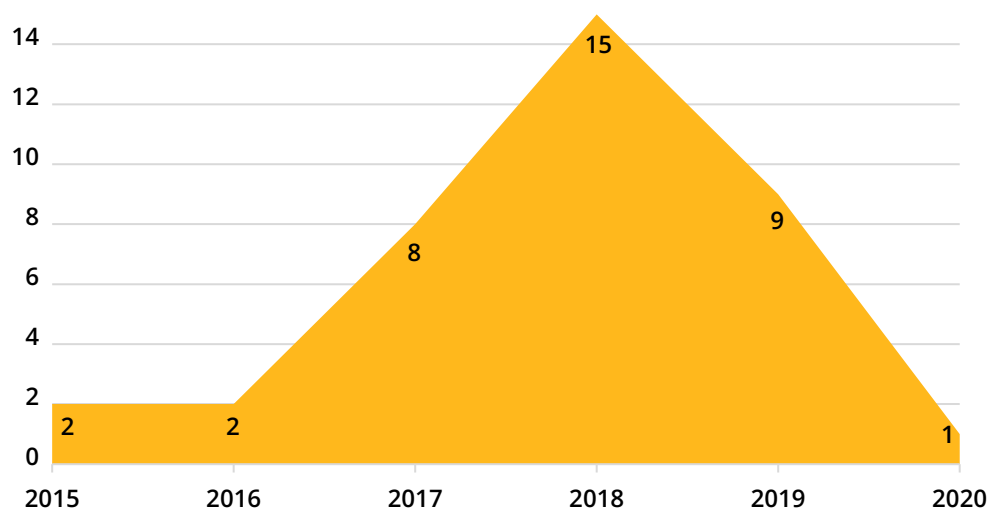
Gráfico 4. Nivel educativo de las personas participantes del estudio



Diecinueve personas poseen estudios universitarios completos, con predominancia de mujeres (13) por sobre varones (6). Cuatro varones tienen estudios universitarios incompletos. A nivel de posgrado, tres mujeres y tres varones poseen estudios de posgrado completo, mientras que dos varones muestran posgrados incompletos. Asimismo, un varón manifiesta tener nivel terciario completo; dos varones (uno de ellos tiene 20 años y empezó una carrera terciaria) y una mujer indican secundario completo, y 1 mujer indica secundario incompleto (está en curso de finalización, pues tiene 19 años y repitió un año en Argentina)³⁶. Las profesiones varían según una amplia gama que comprende el campo de la abogacía, la ingeniería en sus diversas ramas, la informática, la docencia, la administración, el comercio y finanzas, la seguridad y la comunicación social (sobre todo periodismo). No se cuentan entre estas personas, por ejemplo, profesionales de la salud ni artistas.

Un segundo rasgo compartido por todas las personas entrevistadas es que la mayoría ha migrado a la Argentina recientemente.

Gráfico 5. Año de llegada a Argentina de las personas participantes del estudio



Fuente: elaboración propia.

En el gráfico 5 puede verse que las personas participantes del estudio se instalaron en el país entre 2015 y 2020, y que los años de mayor afluencia fueron 2018, 2019 y 2017, respectivamente³⁷. Es probable que esta concentración se deba a la situación registrada en Venezuela, la cual apareció con recurrencia como causa de la migración en los relatos de las personas entrevistadas. Asimismo, el hecho de que solo una de las 39 personas entrevistadas haya

36/ No poseemos información en este punto sobre tres casos (una mujer y dos varones).

37/ En este punto no se posee información sobre dos personas.

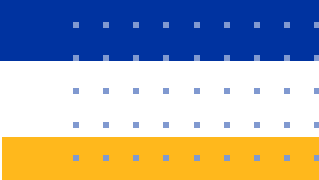
llegado al país en 2020 puede explicarse por las medidas de cierre de fronteras puestas en marcha debido a la irrupción de la pandemia de Covid-19.

La procedencia geográfica dentro de Venezuela no presenta demasiada diversidad. La mayoría proviene de Caracas y, en segundo lugar, de Maracaibo. Algunas personas proceden de ciudades medianas y pequeñas, como Barcelona, o de pueblos, como los del Municipio Falcón. Estas últimas se han movido internamente de una ciudad a otra mayor a lo largo de sus vidas, por motivos de salud, estudio o trabajo, solas o con su entorno familiar. En este sentido, si bien algunas personas provienen de ciudades pequeñas y se han instalado en grandes ciudades dentro de Argentina, como Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y el Gran Buenos Aires (GBA), pero también Rosario, ya poseían experiencia habitacional en grandes urbes dentro de Venezuela. La mayoría tenía parientes y/o amistades previamente instalados/as en Argentina que facilitaron la planificación de su viaje. En algunos casos, habían entablado “amistades argentinas por redes sociales” –especialmente las personas más jóvenes-, y en ocasiones algunas personas ya habían visitado el país años atrás. Cuando se trataba de un grupo familiar, primero viajó el “jefe de hogar”, según los roles tradicionales de género (salvo excepciones en que viajó primero la pareja mujer³⁸), para conseguir una posición habitacional y económica mínimamente estable -o al menos ese era el objetivo - antes de la llegada de la pareja y de los/as hijos/as pequeños/as. En este sentido, se observa un repertorio heterogéneo de experiencias del proceso migratorio.

La gran diversidad de perfiles sociodemográficos preanuncia diferentes composiciones del grupo familiar, así como distintos modos de planificar la migración y de efectuar el viaje. Entre las mujeres, seis migraron solas (aunque una de ellas –Jimena L, de 28 años- se reencontró con su novio argentino en la ciudad patagónica de Comodoro Rivadavia); tres con parejas varones –en algunos casos los varones llegaron unos meses antes-; dos emprendieron el viaje con sus hijos/as; dos llegaron a Argentina con sus padres y hermanas/os (una de ellas tenía 15 años al momento del viaje); una migró con su esposo, hijos/as y su madre; una viajó con su madre; una migró con su esposo e hijos/as pequeños (luego llegó la madre para ayudarla, porque su esposo -que también presenta esclerosis múltiple- regresó a Venezuela). Entre los varones, siete migraron con su pareja mujer (en un caso llegó la mujer unos meses antes); cinco lo hicieron solos; dos, con la pareja mujer e hijas/os; uno, con sus hermanos/as; uno, con su grupo familiar compuesto de siete personas en la que él es el abuelo; uno migró con su madre; uno, con sus dos padres y hermanos/as y otro migró con sus dos padres (tenía 15 años al momento del viaje)³⁹.

38/ Es el caso de Sergio L, de 33 años, quien presenta una discapacidad motriz adquirida por accidente de trabajo en Argentina. Comenta que su novia llegó unos meses antes que él (entrevista 7).

39/ Sobre el resto de mujeres y varones entrevistados/as no se tiene información precisa en este punto.



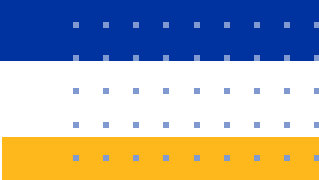
Este panorama alcanza para mostrar la variabilidad de situaciones posibles e invita a tener en cuenta que muchas de estas configuraciones se modifican rápidamente en poco tiempo, ya sea por la llegada de otro pariente, por el nacimiento de un/a hijo/a en Argentina (como ocurrió por lo menos con tres personas entrevistadas), por el regreso a Venezuela de algunos de los integrantes del grupo familiar, o bien por las separaciones y/o creación de nuevos vínculos de pareja en el país de recepción. Por ejemplo, el hecho de ponerse de novio en Argentina y mudarse a la casa de su pareja, a Santiago L., de 41 años, le cambió totalmente la situación económica, pudo resolver el problema de vivienda y modificó las formas de búsqueda de trabajo, según su propio testimonio⁴⁰. En contraste, cuando Jimena L. se separó de su novio argentino asentado en Comodoro Rivadavia, se instaló en una pensión en CABA con su hermano. Según ella, este cambio le augura más posibilidades laborales que en aquella ciudad del sur⁴¹. Por lo menos en tres parejas entrevistadas, el reciente nacimiento de un/a hijo/a limitó la búsqueda laboral de las madres, algo frecuente también en mujeres no migrantes.

En ocasiones, la aparición de constantes barreras para conseguir empleo en Argentina puede reforzar los roles tradicionales en las parejas con hijo/as. Algunas mujeres “se resignan” a dedicarse a sus hijos/as y mantenerse en el espacio doméstico. Al contrario, en otras parejas se invierten los roles tradicionales de género cuando las mujeres consiguen empleos fijos, de mayores ingresos y con obra social, imprescindible para ambos. Este es el caso de Esteban R., de 37 años, con discapacidad visceral debido a enfermedad renal; de Eduardo G., de 59 años, con discapacidad motriz (una pierna amputada por accidente de trabajo), sin empleo en la actualidad y con añoranza de sus altos cargos profesionales como rescatista aeronáutico en instituciones de gobierno; y también de Sergio L., de 33 años, quien contrajo un linfoma en Argentina y posteriormente sufrió un accidente mientras trabajaba haciendo servicios de *delivery*, lo que le produjo una discapacidad motriz de la que todavía se está recuperando. Al contrario, en algunos casos, varones que migraron solos tomaron el rol tradicional de proveedor y se impusieron la necesidad de sostener económicamente a su familia, la cual permanece, al menos temporariamente, en Venezuela. Tal es el caso de Gabriel V., de 27 años, con discapacidad motriz (parálisis cerebral congénita), quien antes de migrar vivía en la provincia de Carabobo con su madre y su hermano menor. Según sus términos, “asumió las riendas de la casa” y se dijo a sí mismo: “el que va a migrar soy yo”⁴². Actualmente está tratando de “traer” a Argentina a su madre y a su hermano desde Perú, este último empezó hace poco a trabajar allí en la construcción con un trabajo precario y extenuante. Por su parte, podría decirse que la que tenía “las riendas de la casa” -para retomar la expresión de Gabriel- antes de migrar a Argentina era Cristina N., de 48 años, sorda de nacimiento. Durante

40/ “No llego al sueldo mínimo, la que me ayuda es mi novia”, entrevista 33.

41/ Entrevista 29.

42/ Entrevista 20.



años fue empleada en una farmacia y luego trabajó en una empresa de café. Según ella, “en Venezuela siempre encontraba trabajo”, y gracias a ello pudo sostener y costear la educación de su hija⁴³. Debido a la situación en su país de origen renunció a su trabajo y migró a Argentina para instalarse con su hija, su yerno y sus tres nietos/as (una bebé nació en Argentina). Sin embargo, nunca imaginó que le resultaría tan difícil encontrar empleo (“en Argentina no quieren a los sordos”, concluye con frustración). En consecuencia, su rol en la configuración familiar pasó a ser de dependencia económica con respecto a su hija, algo que la cuesta tolerar⁴⁴.

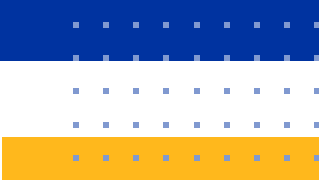
A continuación, se examinan algunas experiencias respecto de la decisión de migrar y los motivos por los cuales las personas escogieron Argentina como país de destino, siempre desde un enfoque interseccional que toma en cuenta el rol en el grupo familiar, la situación de salud y laboral. Ese marco permitirá mostrar algunas diferencias en las historias de vida y junto con ello empezar a dar cuenta de cómo la experiencia migratoria -como toda experiencia, inscrita en un proceso temporal-, ha modificado a las personas entrevistadas y eventualmente los roles que ocupan en su grupo familiar, así como ha podido impactar en los modos de percibirse a sí mismas y a los/as otros/as en un entorno cultural, social, económico y geográfico diferente. Este recorrido permitirá posteriormente comprender mejor la experiencia de las personas entrevistadas en el mercado de trabajo argentino.

4.2 _ LOS MOTIVOS DE LA MIGRACIÓN Y LA OPCIÓN POR ARGENTINA

Cuando se pregunta por los motivos de la migración, predomina en las personas entrevistadas la expresión “situación país”. Con ella se hace alusión a la crisis social, política y económica que atraviesa Venezuela desde hace varios años. El punto de inflexión en la calidad de vida varía según la percepción y experiencia de cada persona entrevistada. Muchas personas indican que la crisis se inició desde la muerte del entonces presidente Hugo Chávez en 2013, otras subrayan los años 2017 o 2018, cuando la crisis se agudizó notoriamente y, como se señaló, coincide con el momento de mayor afluencia de personas de nacionalidad venezolana en Argentina (y en los países de la región). Aquella expresión va acompañada de un vocablo recurrente en los testimonios: la “escasez”. Con este término los y las entrevistadas se refieren a la falta de alimentos en el mercado, productos de higiene, medicamentos y una amplia gama de productos de uso diario. Estas expresiones también refieren a los frecuentes cortes de suministro eléctrico, agua potable y gas. Por ejemplo, Julio R., licenciado en

43/ Entrevista 39.

44/ *Ibid.*



Comercio Exterior, hacía cuatro años que tenía un empleo en una empresa y decidió migrar el día que no pudo pagar un desayuno con su salario⁴⁵. Santiago L. subraya que su dinero ni siquiera le alcanzaba para pagarse el pasaje para visitar a su madre en su pueblo en Semana Santa (recorrido de cuatro horas de bus desde la ciudad de Mérida hasta el pueblo de Timote)⁴⁶. Muchas personas entrevistadas señalan la imposibilidad de adquirir incluso indumentaria personal básica y comentan que antes de llegar a Argentina habían perdido mucho peso corporal por una nutrición deficiente⁴⁷. Algunas personas lamentan haber tenido que dejar empleos estables vinculados con su perfil profesional, como, por ejemplo, Javier V., de 44 años y ciego de nacimiento, quien luego de varios empleos temporarios en su campo había conseguido por fin obtener un puesto de planta en el sector público. “Yo no quería dejar mi trabajo fijo, pero mi salario no alcanzaba para nada”, señala⁴⁸.

A partir de ciertos testimonios se advierte cómo las cuestiones económicas han impactado no solo en la subsistencia y bienestar físico de la población, sino también en la calidad de los lazos sociales. Además de resaltar el incremento de la delincuencia y la violencia en las calles, los testimonios dan cuenta de cómo la “situación país” y la “escasez” generaron altos niveles de estrés psicosocial, junto con el deterioro de la solidaridad en la vía pública. Las personas con discapacidad constituyen un grupo de mayor vulnerabilidad en este contexto de escasez, anomia e individualismo. Federico A., 29 años, ciego desde los 17, recuerda en el noticiero casos de robo de silla de ruedas a personas con discapacidad (“los dejaban encerrados en el baño y les robaban la silla de ruedas”⁴⁹). Apunta, “las personas con discapacidad somos más vulnerables”; también recuerda que “[en la universidad] teníamos que ir a la oficina con los profesores si escuchábamos detonaciones”⁵⁰. En su momento, Javier V., ciego de nacimiento, sufrió el robo de su teléfono celular en la vía pública⁵¹.

Omar A., ingeniero agrónomo de 47 años y con una pierna amputada, recuerda que a partir de 2016 su salario cayó estrepitosamente y “ya no alcanza[ba] para nada”⁵². El transporte público en bus se fue colapsando y como no tenía suficiente dinero para pagarse un taxi para ir y volver del trabajo como profesor en la universidad, se resignó a viajar “amontonado en perreras”, unas

45/ Entrevista 21. Enfatiza una afirmación recurrente en muchos testimonios, “nos obligaron a salir”.

46/ Entrevista 17.

47/ Eduardo G., de 59 años y amputado de una pierna, comenta que llegó a Argentina con 18 kilos menos, entrevista 28.

48/ Entrevista 27. Omar A. también tuvo temor de dejar su puesto fijo en la universidad y perder el seguro médico, entrevista 30.

49/ Entrevista 25.

50/ *Ibid.*

51/ Entrevista 27.

52/ Entrevista 30. “Con el medio sueldo de la universidad me compraba solo una bolsita higiénica y un paquete de pañales”.

especies de pick up”⁵³. Debido a su discapacidad, “la gente me tenía que ayudar a subir, pero cada uno va por su cuenta, con el estrés por la noche sin comer”⁵⁴.

Aunque la “situación país” y la “escasez” son las razones genéricas y dotadas de diversos sentidos por las cuales las personas decidieron migrar, cuando se preguntó por el principal motivo que las llevó a tomar esa determinación se encontraron distintas respuestas. Nueve personas mencionaron la salud como causa principal; dos de ellas en referencia a la salud de un hijo que requería una operación, en un caso, y la necesidad crónica de un medicamento que se había dejado de importar en Venezuela, en el otro. Tres personas destacaron la inseguridad (delincuencia, extorsiones, etc.) como factor preponderante en la toma de la decisión de migrar.

La opción por la Argentina en la mayoría de los casos se fortaleció por la presencia previa en el país de un pariente: hijas/os, hermana/os, primas/os, tías/os, e incluso amigo/as. Asimismo, a diferencia de lo que ocurre en Chile, encontraban los trámites migratorios más sencillos y, en contraste con Colombia, Ecuador y Perú -por experiencia propia o por informaciones recibidas- pensaban que en Argentina no habría xenofobia contra personas migrantes de nacionalidad venezolana. De las 39 personas entrevistadas, antes de llegar a Argentina, 3 de ellas trabajaron en otros países de Sudamérica. Son varones y todos han experimentado condiciones más duras de trabajo y de convivencia social que en Argentina. Dos de los entrevistados deseaban en realidad ir a Chile, pero la cuestión de los visados terminó por anular ese destino.

Muchas personas destacaron también las características del sistema público de salud y educación, y en menor medida hicieron alusión a una predilección por la cultura argentina y el desarrollo artístico y cultural del país. Con respecto a la xenofobia, las personas entrevistadas en general no manifestaron haber sufrido este tipo de discriminación en Argentina, con excepción de situaciones puntuales en dos mujeres entrevistadas (una de ellas, Romina L., de 49 años, recordó un episodio en que un señor ajeno a su ámbito laboral la increpó por ocupar un puesto de trabajo siendo extranjera, pero todos/as sus compañeros/as de trabajo la defendieron inmediatamente)⁵⁵.

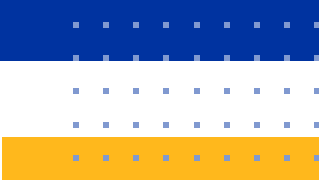
Predomina en la mayoría de las personas entrevistadas un discurso de agradecimiento a la sociedad argentina por el tratamiento recibido en la calle y el vecindario⁵⁶, así como por la relativa celeridad para obtener la residencia y la documentación para estar “regularizados”, así como por la eficiencia y gratuidad

53/ Entrevista 30.

54/ *Ibid.*

55/ Entrevista 5.

56/ “En Venezuela siempre me miraron feo, en Argentina siempre me trataron bien”, dice Jimena L., de 28 años, con discapacidad motriz (dificultad para caminar y hacer fuerza debido a una enfermedad congénita), entrevista 29.



del sistema de salud pública. Sin embargo, como se verá más adelante, esta experiencia de accesibilidad general contrasta con lo que ocurre al momento de querer insertarse en el mundo laboral. Las principales barreras aparecen, como veremos, a la hora de buscar y de obtener un empleo. Incluso cuando han encontrado trabajo, algunas personas han sufrido episodios de maltrato, no de carácter xenófobo sino de discriminación por la condición de discapacidad. Por ejemplo, Romina L, con discapacidad motriz (ausencia de una mano), protagonista del episodio xenófobo en su actual empleo -comentado líneas arriba-, previamente había renunciado a otro trabajo en un *Call Center*, “porque la supervisora me gritaba por lenta”⁵⁷. También fueron víctimas de discriminación (*bullying*) en el ámbito laboral dos personas entrevistadas a causa de su discapacidad auditiva⁵⁸.

Con todo, las dificultades más presentes y que generan grandes frustraciones en el grupo de estudio tienen que ver con las diversas barreras para el acceso a un empleo. Julio R., que sufrió un ACV al año de estar buscando trabajo sin éxito en Buenos Aires, sintetiza con amarga ironía un sentimiento bastante extendido en las personas entrevistadas: “Pareciera que vale más la pena ser un enfermo que una persona apta para trabajar acá, porque te recibe mejor un hospital que una propuesta laboral”⁵⁹.

4.3 _ LAS PRINCIPALES BARRERAS PARA VIVIR DE ACUERDO A SU IDEAL DE BIENESTAR EN ARGENTINA: EL EMPLEO ANHELADO

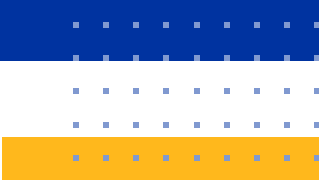
La mayoría de las personas entrevistadas considera que alcanzar su ideal de bienestar depende fundamentalmente de la obtención de un empleo estable con un salario adecuado –que se ajuste según la inflación-, acorde a su formación y experiencia laboral previa⁶⁰. Este ideal les parece cada vez más difícil de realizar, como se verá más adelante, no solo por el contexto inflacionario y los niveles de desempleo que experimenta el país desde los últimos años, sino también por las múltiples barreras que han estado enfrentando en el proceso de búsqueda laboral y el ejercicio de algunos empleos desde su arribo.

57/ Entrevista 5.

58/ Entrevistas 36 y 38. En el primer caso, se suma a actos de violencia por su tipo de discapacidad de parte de una compañera, otros vinculados al género: un jefe acosador de varias trabajadoras (ha sido denunciado y desvinculado). El segundo caso, es un varón que tuvo un episodio aislado de discriminación por su discapacidad auditiva con un compañero, pero rápidamente fue reprendido.

59/ Entrevista 21.

60/ Por empleo estable o fijo, las personas entrevistadas aluden, en general, a un puesto de planta en caso de los organismos estatales o un cargo con contrato formal en una empresa en el que se garanticen plenamente sus derechos como trabajador/a: vacaciones pagas, aguinaldo, derecho a pedir licencias, obra social, entre otros.



Buena parte de las personas entrevistadas experimentaron, al momento de su llegada al país, una trayectoria similar: intentan obtener empleos poco calificados y precarios en forma transitoria para costear el alquiler, la comida y el transporte, mientras buscan con más paciencia un empleo más acorde a su perfil profesional. Esta estrategia se articula en muchos casos con la decisión de migración diferida por meses (en la mayoría de las parejas) o años (cuando se trata de relaciones padres-hijo/as, o entre hermanos/as adultos/as).

Ahora bien, este paisaje general debe matizarse, pues se observan casos en que el ideal de bienestar no está vinculado con la obtención de un empleo. Por ejemplo, José G., de 71 años y con una discapacidad visceral, asume que pronto su esposa y él, debido a la edad, tendrán muchas más dificultades para ejercer cualquier tipo de trabajo, actualmente venden desde su casa comida, plantas y “marcianos”⁶¹ a vecinos y vecinas. El ideal de ambos es obtener lo antes posible una pensión no contributiva en la ANSES, a modo de “jubilación”. Hasta el momento refiere no estar informado si tiene derecho a obtener esta pensión, aun obteniendo previamente la ciudadanía argentina. Asimismo, muchas personas entrevistadas desearían obtener no solo el CUD, sino una pensión por discapacidad, pero con intención de mantenerse activas laboralmente; sin embargo, todas han averiguado y saben que se requieren décadas de residencia en el país para solicitarla. Más allá del caso de José G., incluso en las personas que desean un buen empleo para alcanzar su ideal de bienestar, el tipo de trabajo anhelado no siempre coincide con el modelo descrito al comienzo de esta sección (un empleo formal que corresponda con su formación y experiencia laboral previa en Venezuela).

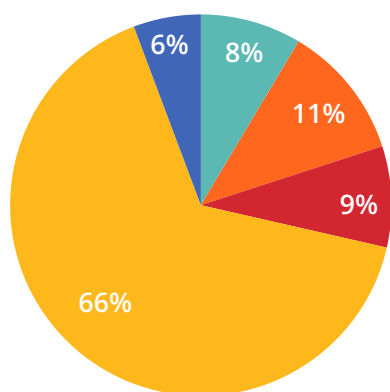
En efecto, al interrogar sobre cuál sería su empleo ideal, con el fin de conocer sus aspiraciones, se encontró una variedad de respuestas según cada persona. Vale la pena repasar algunas de ellas y cotejarlas con la formación profesional y los empleos que ejercían antes. Además de conocer las aspiraciones, este análisis también da indicios sobre autopercepción de las capacidades laborales y sobre las barreras o desafíos más notorios que aparecen en cada caso.

De acuerdo a los testimonios de 35 personas que respondieron la pregunta sobre su empleo ideal, es posible distinguir cinco grupos distintos: a) quienes actualmente ejercen empleos semejantes a aquellos que tenían en Venezuela y están a gusto (3 casos); b) quienes actualmente ejercen empleos semejantes, pero anhelan una modificación significativa para acercarse a su ideal (4 casos); c) quienes actualmente ejercen con satisfacción un empleo diferente al que poseían en Venezuela, pero desean una modificación (3 casos); d) quienes aún

61/ Helados a base de jugo de fruta y hielo, presentados en un envoltorio de plástico. Comúnmente son consumidos en verano por la población infantil. Se elaboran en forma industrial y también artesanal, es ideal para la venta ambulante y adopta diferentes denominaciones según el país y la región.

no consiguieron empleo o ejercen uno muy lejano a su ideal (23 casos); y e) quienes ingresaron o intentan ingresar por primera vez al mercado laboral en Argentina (eran menores de dieciocho años de edad antes de migrar) (2 casos).

Gráfico 6: Situación laboral y expectativas relacionadas al empleo



- **Grupo A:** actualmente ejerce un empleo semejante a aquel que tenía en Venezuela y está a gusto.
- **Grupo B:** actualmente ejerce un empleo semejante, pero anhela una modificación significativa.
- **Grupo C:** actualmente ejerce con satisfacción un empleo diferente al que poseía en Venezuela, pero desea una modificación.
- **Grupo D:** aún no consiguió empleo o ejerce uno muy lejano a su ideal.
- **Grupo E:** ingresó o intenta ingresar por primera vez al mercado laboral en Argentina.

Fuente: elaboración propia.

A) QUIENES ACTUALMENTE EJERCEN EMPLEOS SEMEJANTES A AQUELLOS QUE TENÍAN EN VENEZUELA Y ESTÁN A GUSTO

Romina L, de 49 años, con discapacidad motriz (ausencia de una mano), luego de haber ejercido empleos en Argentina que no la satisfacían, por fin encontró uno donde hace lo que le gusta y es semejante a lo que realizaba en Venezuela: atención al cliente en COPIDIS. En el grupo focal, Romina L. no solo contó con entusiasmo su historia de “éxito”, sino que intentó estimular e informar a las demás personas sobre los derechos y posibilidades laborales para personas con discapacidad⁶². Por su parte, Florencia M., de 31 años, con discapacidad visceral (cardiopatía controlada con medicación), es licenciada en Comunicación Social. En Venezuela ejercía puestos de coordinación y comunicación dentro de empresas y entes estatales. En Argentina encontró a los dos meses de llegar un puesto en una cadena de supermercados con el apoyo de Incluyeme.com, con tareas administrativas similares y con todos los beneficios laborales de un contrato formal. Hace tres años que trabaja allí, ve posibilidades de ascenso y destaca el apoyo en todo momento de sus jefes y compañeros/as⁶³. Por último, Omar A., de 47 años, con discapacidad motriz (ausencia de una pierna por accidente) es ingeniero agrónomo y en Venezuela daba clases en la Universidad. Estuvo seis meses desesperado sin encontrar trabajo acorde a

62/ Entrevista 5.
63/ Entrevista 19.

su profesión hasta que ganó un concurso de profesor con dedicación exclusiva en la Universidad Nacional de Rosario. Más allá de las limitaciones salariales docentes en un contexto de inflación, no duda en decir, “volví a nacer”⁶⁴.

B) QUIENES ACTUALMENTE EJERCEN EMPLEOS SEMEJANTES, PERO ANHELAN UNA MODIFICACIÓN SIGNIFICATIVA PARA ACERCARSE A SU IDEAL

Si bien Jimena L., de 28 años, con discapacidad motriz, no tiene actualmente un trabajo estable, pero considera que está cada vez mejor orientada para alcanzar su ideal de obtener un empleo como programadora. Aunque no llegó a ejercer en su campo antes de migrar, su formación como ingeniera de sistemas y sus conocimientos de informática previos le permiten actualmente brindar clases de programación *online* a través de una plataforma. Cobra por horas de clase. Es consciente de que necesita formarse más en programación para obtener un empleo fijo en una empresa de tecnología. En este sentido, el caso de Gisela R., de 42 años, con discapacidad auditiva (hipoacusia progresiva) resulta similar. En Venezuela, Gisela R., trabajó durante dos décadas en tres colegios como docente de primaria. En su país de origen también realizó una formación de psicoterapeuta, aunque no tuvo oportunidad de ejercer. En la actualidad cuida niños, la convocaron para acompañar una niña en el proceso de integración escolar y eventualmente es contratada en colonias de verano por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, actividades similares a las que realizaba con infantes antes de migrar. Sin embargo, su empleo ideal consiste en trabajar como maestra, y para ello está intentando convalidar el título universitario, una tarea nada sencilla y mucho menos rápida a nivel administrativo (este punto se desarrolla más adelante). A diferencia de la mayoría de las personas entrevistadas, su ideal de bienestar consiste en volver a Venezuela cuando las cosas cambien: “tengo esperanza de volver a Venezuela y armar familia allá. Mi mamá y amigas están allá. Allá tenía un plan”⁶⁵.

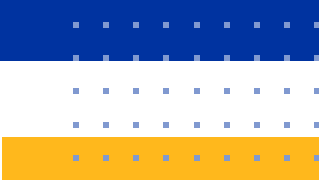
El caso de Santiago L., de 41 años, con discapacidad visual (de niño perdió la visión de un ojo) tiene ribetes similares a los dos anteriores. Está terminando su doctorado en informática y aspira a realizar cursos de capacitación para pasar, según sus palabras, de programador “junior” a “senior”, lo cual le permitirá presentar su CV a una empresa de tecnología. Entretanto da clases como profesor auxiliar en una universidad privada y aspira a dar más horas, sin embargo, considera que necesita más experiencia en el área porque “lleva tiempo alejado de la programación”⁶⁶. Santiago continúa al mismo tiempo con trabajos de *delivery* mediante una empresa multinacional que opera mediante una plataforma y depende económicamente de su novia argentina⁶⁷. Si bien brinda horas de cla-

64/ Entrevista 30.

65/ Entrevista 32.

66/ Entrevista 33.

67/ *Ibid.*



ses de computación, todavía está bastante lejos de su ideal de empleo en una empresa de tecnología. En contraste con Jimena L., Santiago L. todavía no logra la autonomía económica con su actividad docente. Desde que llegó a Argentina realizó numerosos trabajos que no tienen relación con su formación ni con su ideal de empleo. Además de la precariedad que los caracterizan en cuanto a derechos laborales, la mayoría requiere en buena medida reflejos y resistencia física: bachero (lavaplatos), repositor, armado de sushi en local, volantero, ayudante de cocina, mesonero, recepcionista (en este caso, dice, “no duré mucho porque tenía que ser sociable”) y finalmente en una plataforma de *delivery* en la que continúa actualmente, junto con el de profesor auxiliar que es lo más relacionado con su formación y con sus trabajos previos en Venezuela⁶⁸.

Finalmente, Esteban R., de 37 años, con discapacidad visceral (necesita diálisis y trasplante de riñón). Es Ingeniero en Informática, y en Venezuela trabajó durante varios años en una empresa de telecomunicaciones. Se siente agradecido con COPIDIS porque gracias a ellos, luego de más de treinta entrevistas infructuosas y mucho tiempo sin trabajar, encontró un empleo administrativo de media jornada en el Ministerio de Seguridad, donde se desempeña desde hace más de tres años en un entorno amigable con jefes y compañeros/as. Sin embargo, para alcanzar la anhelada estabilidad desearía que lo pasaran a “planta”, en lugar de renovar contrato cada año. Pero para ello, comenta, “me indicaron que necesito ser ciudadano argentino”⁶⁹. La obra social que utiliza es la del empleo de su esposa, con mayores beneficios.

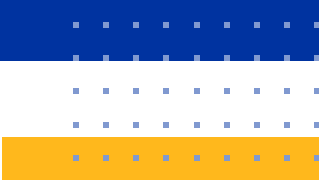
En conclusión, los cuatro casos abordados están conformes con sus empleos actuales (quizás el menos conforme por el momento es Santiago L.) pero para alcanzar su ideal laboral requieren de mayor preparación (Jimena L. y Santiago L.), convalidación de título de docente (Gisela R.) y un pase del estatus de contratado a trabajador de planta (Esteban R.).

C) QUIENES ACTUALMENTE EJERCEN CON SATISFACCIÓN UN EMPLEO DIFERENTE AL QUE POSEÍAN EN VENEZUELA, PERO DESEAN UNA MODIFICACIÓN

Pedro L., de 42 años, con discapacidad motriz (ausencia de una pierna) es contador público y en Venezuela ejerció como tal en un organismo tributario. Ante la dificultad para encontrar empleo en su área luego de su arribo al país, según su expresión, “se ha reinventado” en el área informática. Realizó cursos de capacitación en computación y actualmente tiene un empleo como *tester* de *software*. Está contento con su trabajo, porque puede ejercerlo desde su casa, pero para acercarse a su ideal de empleo, asegura, el pago debería ser más

68/ Entrevista 32.

69/ Entrevista 33.



alto. En todo caso, considera que el futuro está en ese rubro⁷⁰. Por su parte, Julieta P., de 31 años, también presenta discapacidad motriz (camina con dificultad por un problema congénito en los tendones) y ha tenido que cambiar de trabajo al migrar a Argentina. Tiene título de Técnico Superior Administrativo y en Venezuela trabajó durante cinco años como secretaria administrativa en una imprenta. Después de muchas frustraciones en la búsqueda de trabajos muy diversos, incluido el de secretaria, decidió ser “emprendedora” y retomó una actividad que siempre le gustó ejercer de manera informal en su país de origen: peluquería. Pudo comprar algunos elementos para el oficio y hacerse de una discreta red de clientas –la mayoría venezolanas- que atiende a domicilio o en su casa. Todavía tiene poca actividad y continúa dependiendo económicamente de su hermana y cuñado, que la alojan en Lanús (Provincia de Buenos Aires). Su ideal de empleo es poder aumentar la clientela y tener algún día su propio salón de peluquería⁷¹.

Por último, Gabriel V., de 27 años, con discapacidad motriz (presenta parálisis cerebral congénita que le impide realizar esfuerzos) ha realizado numerosos trabajos de mucha precariedad y demanda física antes de ser aceptado como empleado de una empresa global de internet, software y otras tecnologías, con un contrato y condiciones laborales que no termina de creer, según sus términos. Gabriel V. interrumpió sus estudios de licenciatura en Computación y en Venezuela trabajó en un locutorio hasta que decidió migrar por tierra y emprender trabajos que lo expusieron no solo a una considerable exigencia física, sino también a situaciones de peligro. Una imagen puede dar una idea del periplo por el que atravesó: cuando cruzó solo el famoso Puente Internacional “Simón Bolívar” para ingresar a Colombia, llevaba pocos dólares escondidos en su pantalón para evitar que los militares venezolanos se los quitaran. Debido a su debilidad física, unas personas le ofrecieron subirlo a una carretilla, con sus maletas y ayudarlo de ese modo a atravesar el puente⁷². En Ecuador vendió donas en la calle (“me agotaba muy rápido por la discapacidad” y “el peligro era la policía”), y en Perú trabajó diez horas diarias en un *call center* que lo “quemó”, según su expresión. En Argentina encontró una suplencia como operador telefónico y luego la misma empresa lo trasladó a una filial para realizar encuestas telefónicas en relación al uso de internet, pero también era algo transitorio. Un mes antes de ser entrevistado para este estudio encontró un trabajo que considera su empleo ideal, porque, asegura, le permite ascender⁷³.

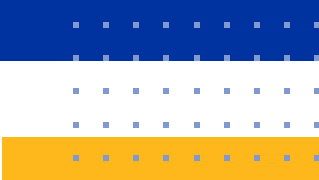
En los tres casos mencionados las personas entrevistadas han encontrado formas de reinversión laboral luego de muchas frustraciones en búsquedas de empleos en diversas áreas, incluyendo trabajos precarios y transitorios. Más

70/ Entrevista 2.

71/ Entrevista 33.

72/ Entrevista 20.

73/ *Ibid.*



allá de las diferencias en los sectores de actividad donde se desempeñan actualmente, coinciden en su sentimiento de satisfacción con el empleo obtenido o “creado”, y también en el deseo de ciertas modificaciones (salario, clientes, ascenso) para que correspondan enteramente con su ideal.

D) QUIENES AÚN NO CONSIGUIERON EMPLEO O EJERCEN UNO MUY LEJANO A SU IDEAL

La mayoría de las personas entrevistadas (23) todavía no han conseguido un empleo en Argentina, o bien aquel que ejerce es sensiblemente distinto a su ideal. Ambas situaciones les generan insatisfacciones en grado diverso. En este sentido, Ana S., de 31 años, con discapacidad motriz (ausencia de un brazo) tiene un trabajo de oficina en una empresa de telefonía, pero su empleo ideal es ser ensambladora de autos -“sí, es mecánica, trabajo de hombres”, dice-, es una actividad vinculada a la empresa familiar de venta de autos que dejaron en Venezuela⁷⁴. Su ideal de bienestar, sin embargo, cree que puede estar en migrar a Canadá, “un país más estable que la Argentina”⁷⁵. Roberto G., de 33 años, con la misma discapacidad que Ana S., trabaja de modo informal en una casa de cambio, porque no consigue empleo de contador o administrador en Argentina y tampoco le convencen los términos de referencia de las ofertas. Si bien en Venezuela ejercía esas actividades en empresas, su empleo ideal es generar un emprendimiento comercial familiar, como un mini-mercado, pues está cansado de dar su tiempo a las empresas “que poco te lo reconocen, por más que estés años”, afirma⁷⁶. No es el único en anhelar un trabajo sin relación de dependencia. Jorge L., desearía volver a ser independiente como lo era en Venezuela, dedicado a la reparación y venta de celular y computadoras. En lugar de tener un local, preferiría realizarlo desde su casa, algo que empezó tímidamente a llevar a cabo durante la pandemia. Sin embargo, los apremios económicos lo condujeron a retomar el *delivery*, donde “no tienes jefe y puedes ganar bien”, según él, pero es muy exigente desde el punto de vista físico y de tiempo⁷⁷.

Por su parte, Verónica M., de 43 años, con discapacidad motriz (dos piernas amputadas hace veinte años) intentó conseguir un empleo administrativo en general y en Recursos Humanos en particular, actividad laboral que ejercía en Venezuela. Cuando acababa de encontrar un empleo administrativo en la Municipalidad de Ezeiza empezaron a reducir personal y luego hizo irrupción la pandemia de COVID-19, lo que condujo a que no le renovaran el contrato.

74/ Entrevista 1.

75/ *Ibid.*

76/ Entrevista 35.

77/ Entrevista 24.

Verónica estaba sin empleo al ser entrevistada, realizando cursos de capacitación vinculados a Internet y redes en Includyme.com y tratando de aportar a la economía del hogar vendiendo golosinas⁷⁸. Federica J., de 43 años, con discapacidad motriz (esclerosis múltiple), también estaba sin empleo y activa con cursos similares en Includyme.com (de *community manager*, por ejemplo). Si bien exclama: “el curso me encantó, quiero ser *community manager*”, su empleo ideal consiste en uno similar al que realizaba en Venezuela como ingeniera química en la industria del petróleo, aunque ahora en *home office*, debido al avance de la esclerosis múltiple desde aquel entonces⁷⁹. Mariana V., de 43 años, con la misma discapacidad de Federica J y la misma vocación, también desearía encontrar empleo en la industria petrolera como ingeniera, perfil para el que se formó en Venezuela y empezó a ejercer no mucho tiempo antes de migrar. Actualmente también se encuentra sin empleo⁸⁰. En similar situación se halla Eduardo G., de 59 años, con discapacidad motriz (una pierna amputada en accidente laboral en 1995). Aunque busca todo tipo de empleo para contribuir en el hogar (depende del ingreso de su esposa), anhela un puesto semejante al que tenía en Venezuela como instructor rescatista aeronáutico del cual está a punto de jubilarse ante el Estado de su país de origen⁸¹.

Juana R., de 29 años, también con discapacidad motriz (osteogénesis imperfecta) ejercía como abogada *freelance* para varias empresas y personas en Venezuela. En Argentina trabaja en un *call center*, pero su empleo ideal es “ser fiscal de la República o jueza”⁸². Analía G., de 38 años, también presenta discapacidad motriz (artritis reumatoide desde los 14 años, progresiva, es visible al caminar), y es abogada. Buscó sin éxito cargos como secretaria en estudios de abogacía, porque sin la convalidación del título no puede ejercer en la actividad que sería su empleo ideal. Si consiguiera un puesto de secretaria en un estudio –debió “disminuir” su CV-, por su discapacidad y para estar pendiente de sus hijos, le gustaría que fuera *home office*, un recurso que, como es sabido, la pandemia ha empezado a extender y naturalizar en beneficio de las personas con discapacidad. Analía estaba sin empleo al momento de la entrevista, pero intentaba contribuir a la economía del hogar con la elaboración y venta casera de tortas, en un volumen discreto por su limitante físico⁸³.

Carolina P., de 44 años, con discapacidad motriz (nació con ausencia de fémures) estaba desempleada al momento de la entrevista, apenas recibía una magra beca para continuar desarrollándose como atleta paraolímpica. Su empleo ideal, según manifestó, puede ser uno vinculado al deporte, pero bien pago, o bien al monitoreo de cámaras de seguridad, ambas actividades para las que se

78/ Entrevista 10.

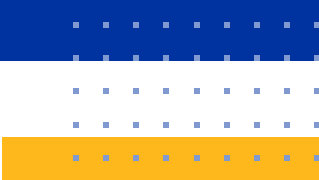
79/ Entrevista 13.

80/ Entrevista 3.

81/ Entrevista 28.

82/ Entrevista 4.

83/ Entrevista 23.



siente capacitada y le brindan satisfacción⁸⁴. Ricardo H., de 24 años, también tiene pasión por el gimnasio, aunque concluido sus estudios secundarios no se ha formado en una profesión específica. En Venezuela, antes de que contrajera su discapacidad motriz vinculada a una hernia dolorosa, trabajaba como entrenador en un gimnasio alternando con el comercio de charcutería de su tío. Primero en Perú y ahora en Argentina ha conseguido trabajos de fuerza física de poca calificación, siempre que ha logrado ocultar su discapacidad (cartonero en Provincia de Buenos Aires, en un cementerio, en una pizzería, en una empresa metalúrgica y haciendo *delivery*). Su empleo ideal es ser entrenador en un gimnasio, porque ahí “hacía feliz a la gente”⁸⁵. Sergio L., de 33 años, con discapacidad motriz (se está recuperando de un accidente de trabajo de *delivery* producido en Argentina) también trabajó como *delivery* por no encontrar otro tipo de empleo formal. Su empleo ideal sería un puesto en YPF (empresa argentina dedicada a la producción energética, especialmente de hidrocarburos) similar al que ejercía en una empresa petrolera del Estado en Venezuela en el área de finanzas⁸⁶. Sebastián R., de 29 años, con discapacidad motriz (usuario de bastón por las secuelas que le dejó un accidente automovilístico hace cinco años) al momento de ser entrevistado trabajaba de modo *online* en la venta de bienes raíces para una inmobiliaria de Estados Unidos. Aunque “se le da muy bien”, asegura, su empleo ideal es un puesto como analista de sistemas, carrera que estudió en Venezuela⁸⁷.

Algunas de las personas entrevistadas se encuentran en una situación de gran vulnerabilidad en general y falta de recursos. Es el caso de Juana M., de 49 años, con discapacidad motriz (falta de fuerza en una mano por mala praxis). Carece prácticamente de recursos económicos suficientes para sostener su alojamiento y alimentación, y debe ocuparse tiempo completo del cuidado de su hijo menor de siete años que tiene síndrome de Down. Depende económicamente de su segundo hijo (los tres duermen en la misma cama matrimonial), mientras que el primero está actualmente en prisión por una causa de violencia de género. Juana tampoco tiene dinero para comprar una máquina de coser, con el fin de tejer muñequitos y ganar “un dinerito”, ni para adquirir una computadora con el objetivo de buscar trabajo y realizar capacitaciones *online*. Su situación actual contrasta fuertemente con su inserción laboral en Venezuela. Allá tuvo un empleo estable “con todos los beneficios”, en el área de Recursos Humanos por doce años (posee una tecnicatura en ese campo). Su empleo ideal sería algo similar, pero *home office*, para poder estar al mismo tiempo con su hijo menor⁸⁸.

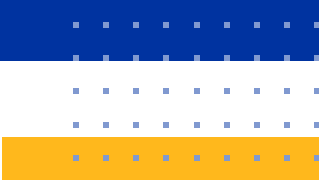
84/ Entrevista 6.

85/ Entrevista 8.

86/ Entrevista 7.

87/ Entrevista 9.

88/ Entrevista 17.



Aunque sin hijos a cargo, Julio R., de 41 años, con una discapacidad motriz (un ACV al año de llegar a Argentina que le produjo parálisis en la mitad del cuerpo, camina con dificultad) también se encuentra en situación de extrema vulnerabilidad. Está desempleado, vive en una pensión donde “hay muchos venezolanos, pero ninguno se va a quitar el pan para dártelo a ti”⁸⁹ y depende de ayudas económicas: asistencia de organismos e instituciones, dinero enviado desde Chile por parientes, dinero de una amiga, entre otras. Para solventar sus gastos, dice que “hace milagros”⁹⁰. Tampoco posee computadora para realizar cursos de capacitación de Inluyeme.com y otros entes similares. Al igual que con Juana y otros casos más, la entrevista fue realizada por medio de un teléfono celular. En Venezuela trabajó durante cuatro años en el sector de transporte marítimo, acorde a sus estudios en comercio exterior. Su empleo ideal tiene que ver con ese campo de actividad, algo que no encontró ese primer año de búsqueda intensa al llegar y que luego alteró totalmente el accidente cerebrovascular que lo obligó a concentrarse en su recuperación. Si bien tiene la ayuda económica de sus hijos, José G., de 71 años, con discapacidad visceral (inicio de cáncer de próstata y “respiración nerviosa”) también experimenta junto a su esposa –con múltiples complicaciones de salud- una situación de gran vulnerabilidad. Intentó dar clases en una escuela y luego clases particulares de matemática e inglés, relacionadas con sus actividades de educador y de ingeniero ejercidas en Venezuela, pero no consiguió ser contratado en la escuela ni obtuvo muchos/as alumnos/as particulares. Se volcó de lleno a la venta ambulante de comida (chipá) y café, pero sufrió amenazas en la calle y el peligro constante de la policía. A su edad, el físico “no le da para tanto” y está vendiendo marcianos, plantitas y comida en el vecindario. Anteriormente se ha mencionado su caso porque su ideal de bienestar actual es obtener una pensión antes que un trabajo. Sin embargo, su empleo ideal tiene que ver con la enseñanza. En todo caso, dice con seguridad, “quisiéramos quedarnos y morir aquí; hemos conseguido gente buena, amistosa”⁹¹. La situación de Roberto L., de 65 años, con discapacidad motriz (operado de la columna), tiene aspectos similares al caso de José G. Es educador de formación, pero no encontró trabajo relacionado con ello -su ideal- y se empleó como lavacoche, pese a su impedimento físico. Migró por tierra con su grupo familiar compuesto de siete personas y en la actualidad recae sobre ellos una orden desalojo.

Ana R., de 35 años, con discapacidad visual (baja visión por neuromielitis óptica detectada hace cinco años) tiene formación en comunicación social y en Venezuela trabajó siempre en atención al cliente en un banco y luego en un periódico, vendiendo los espacios publicitarios y haciendo retoques en las imágenes. En un momento decidió renunciar por el agravamiento de la pérdida de visión (“ya no veía ni la computadora”). Cuando llegó a Argentina buscó

89/ Entrevista 21.

90/ *Ibid.*

91/ Entrevista 18.

“cualquier cosa por necesidad, mientras buscaba algo relacionado con lo que estudié –su empleo ideal: atención al cliente–”⁹², comenta. Trabajó unos meses recabando donaciones en la calle para una organización internacional, pero no alcanzó al volumen exigido. Luego comenzó a trabajar en un *call center*, pero “no pasé de la semana, era lenta para registrar las llamadas e ingresar los datos en la computadora”⁹³. Descubrió un local para comprar “herramientas” (apoyos) para su discapacidad: especialmente una lupa. Sin embargo, incluso con este apoyo no consiguió pasar el período de prueba como recepcionista en un local de cosmética. Su peor momento en Argentina fue el año que siguió “sin hacer nada” debido a la frustración en esos intentos (migró con su pareja). Actualmente realiza cursos de capacitación laboral en Incluyeme.com vinculados a internet, mientras cuida niños/as y trabaja como revendedora de productos cosméticos, e informalidad⁹⁴.

La discapacidad visual en el caso de las personas ciegas de nacimiento o de muy jóvenes, como se señaló al comienzo del análisis, despliega historias de vida y de socialización temprana con características específicas muy diferentes a las demás discapacidades, y, en consecuencia, también son distintas las barreras que aparecen en el camino. Javier V., de 44 años, es ciego de nacimiento y desde hace diez años se le suma una discapacidad auditiva que lo obliga a utilizar audífonos. Al igual que el caso precedente de Ana R., Javier estudió comunicación social en la universidad. En Venezuela ejerció diversos trabajos: clases de braille e introducción a la computación en el Ministerio de Salud; la gestión de un info-centro destinado a personas con discapacidad visual en el Ministerio de Ciencia y Tecnología; pasar música en un programa de radio, y redactor de notas de prensa en la Zona Educativa en Isla Margarita (vivió un tiempo allí, pero mayormente residió en Caracas). Se capacitó seis meses como educador y obtuvo un puesto de planta (“no te saca nadie”) en el Ministerio de Educación. Pese a que el salario ya no le alcanzaba para nada y vivía con sus padres jubilados, lamentó dejar este empleo estable que tanto le había costado conseguir⁹⁵. En Argentina no encuentra trabajo, desearía cualquier empleo vinculado a redes, comunicación, computación o periodismo. Su ideal es un trabajo cualquiera dentro de una gama amplia de actividades, que le “permita vivir solo”⁹⁶. Mientras tanto, dice, “hago curso tras curso”⁹⁷. Al momento de la entrevista vivía con sus padres, un hermano y una hermana con su esposo e hijos.

Federico A., también tiene ceguera -y es un poco más joven que Javier- tiene 29 años, su discapacidad se produjo cuando tenía 17 años a raíz de un incidente

92/ Entrevista 34.

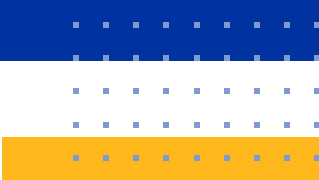
93/ *Ibid.*

94/ *Ibid.*

95/ Entrevista 27.

96/ *Ibid.*

97/ *Ibid.*



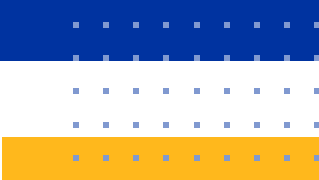
delictivo. En Venezuela le faltaba un año para concluir la carrera de historia cuando decidió migrar, aunque siempre le gustaron los idiomas. En la universidad gozaba de una “beca trabajo” y trabajaba 10 horas semanales en la sala de computación adaptada a personas con discapacidad visual en su casa de estudios. Después de dos años de tremenda frustración en Argentina por no encontrar empleo (fue rechazado en cinco entrevistas), consiguió uno de venta de obra social por vía telefónica. No obstante, solo se desempeñó allí durante dos meses. Lo único que rescata de esa experiencia es que el jefe contempló realizar ajustes razonables por su condición (el trabajo en casa). Federico vive con su madre, se encuentra actualmente desempleado y su ideal es formarse como intérprete en un terciario o en una universidad, para después obtener un buen empleo ligado a esa profesión.

La discapacidad auditiva también enseña historias de vida y modos de relacionarse con el entorno social muy particulares, desde el origen en el caso de personas sordas de nacimiento o desde edad temprana. Este es el caso de María Eugenia T., de 28 años, con una discapacidad auditiva del 90 por ciento desde los 8 años de edad. Es licenciada en comunicación social y antes de migrar trabajó como *data entry* en una empresa donde la trataban bien jefes y compañeros/as. Su ideal es obtener un empleo similar en Argentina, incluso puede ser también en periodismo o vinculado con la redacción. La realidad es que no encuentra nada parecido: “no me llaman”⁹⁸. En 2020 consiguió un empleo en una fábrica de barbijos donde padeció una serie de maltratos, desde el acoso de un jefe hasta el *bullying* y violencia de una compañera. Recientemente sufrió un accidente con la máquina de coser del trabajo y se lesionó un dedo (con ayuda de la madre y dos abogados está intentando hacerle juicio a la empresa por el modo en que gestionó el accidente)⁹⁹.

Aníbal E., de 37 años y sordo de nacimiento, se desempeña en una fábrica de indumentaria. Está agradecido por haber encontrado empleo luego de intensas búsquedas, pero no le gusta lo que hace y se aburre con esa rutina. En Venezuela, Aníbal fue profesor de personas sordas, conferencista nacional e internacional sobre ética del intérprete de personas sordas y estuvo a cargo de un noticiero destinado a personas con discapacidad auditiva. Su empleo ideal es uno similar como profesor de personas sordas, pero para ello necesita convalidar su título. También desearía un empleo como fotógrafo, editor y diseñador, actividades creativas que lo apasionan. Por último, Cristina N., de 48 años, también es sorda de nacimiento y está lejos de su empleo ideal. En Venezuela, trabajó durante años como administrativa en una empresa farmacéutica y luego en una empresa de café. En Argentina no ha encontrado trabajo pese a que buscó como empleada administrativa en diversos locales, comercios y empresas. Según ella, la principal razón del fracaso es porque en

98/ Entrevista 36.

99/ *Ibid.*



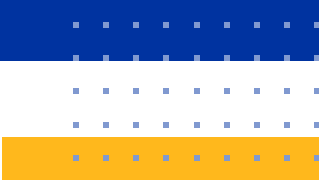
Argentina los empleadores no quieren a los sordos y, además, en este país no tiene carácter obligatorio¹⁰⁰. Esto último aparece mencionado en muchos testimonios, marcando un contraste con la aplicación obligatoria de esta ley en Venezuela, al menos antes de la crisis. Como mencionamos en un apartado precedente, Cristina forma parte de esos casos en que la migración y la falta de empleo en el país de acogida impactó en un cambio de roles en el grupo familiar: para su disgusto, ahora depende económicamente de su hija y su yerno. Al momento de ser entrevistada realizaba servicios de *delivery* en bicicleta, desde la plataforma de una conocida compañía *online*: un trabajo, según ella, sin suficiente protección legal ni beneficios sociales. Para comunicarse con los clientes se apoya ocasionalmente en su celular.

En conclusión, en este grupo se evidencia no solo un mayor número de casos, sino también una gran variabilidad de experiencias, deseos y realidades en el vínculo de las personas migrantes de nacionalidad venezolana que presentan una discapacidad con el mercado laboral argentino. Inciden en este cuadro heterogéneo tanto las experiencias como la formación y trabajos previos ejercidos en Venezuela, así como las edades de las personas, el capital cultural y los recursos económicos con los que cuentan, el rol que ocupan en el grupo familiar (familiares que sostienen y que necesitan ser sostenidos económicamente) y la condición de género (sostén en las parejas varones o inversión de roles tradicionales); y en particular, el tipo de discapacidad: las distintas formas de discapacidad motriz y visceral contrastan especialmente con la discapacidad auditiva y visual en relación al mundo social y la esfera del trabajo. Más allá de las diferencias, todas estas personas se enfrentaron y se enfrentan con distintas barreras para el acceso al empleo.

E) QUIENES INGRESARON O INTENTAN INGRESAR POR PRIMERA VEZ AL MERCADO LABORAL EN ARGENTINA

Este grupo está constituido por dos personas que migraron con sus padres y hermanos/as a Argentina cuando tenían 15 años, promediando sus estudios secundarios. Gala F, de 19 años, con discapacidad psicosocial (tiene TOC, trastorno de ansiedad y síntomas de agorafobia) repitió un año en el secundario en Argentina, vive con su madre y un hermano, y su objetivo principal es terminar el colegio. No sabe todavía cuál será su empleo ideal o la formación a seguir luego del colegio (posiblemente área de salud mental); sin embargo, ya tuvo sus primeras experiencias en el mundo del trabajo en el país de acogida. A diferencia de la mayoría de los casos, sus primeros trabajos no son esenciales para su manutención puesto que su madre, según ella, tiene un buen empleo como actuario en el área de seguros de un banco¹⁰¹. En 2019, todavía menor de

100/ Entrevista 39.
101/ Entrevista 22.



edad, cuidó niños “en negro” de modo esporádico: eran los hijos de una amiga de la madre. Al año siguiente trabajó por dos semanas en un *call center*, donde le prometieron que iba a estar “en blanco” pero no resultó así. Posteriormente trabajó tres meses en un local de comida rápida. Allí también le prometieron pasarla a venta al público con contrato registrado, pero dejó ese lugar porque, dice, “nos re explotaban” con la cantidad de horas exigidas¹⁰². En este caso, no fue tanto su condición de migrante como el pertenecer al segmento etario juvenil la constitución de un perfil vulnerable a trabajos abusivos: empleos de poca calificación que no brindan derechos básicos como un contrato y de alta exigencia física.

A diferencia de Gala F., la experiencia de Federico M., de 20 años, con discapacidad intelectual o de desarrollo (trastorno del espectro autista detectado en la infancia), es distinta, dado que hace poco encontró un presente laboral más acorde con su ideal. Concluyó el secundario recientemente en Argentina, con orientación en traducción, disciplina en la que comenzó a formarse a nivel terciario. Al igual que Gala F., Federico vive con los padres y su aporte no es esencial para la manutención del hogar, aunque ayuda a pagar algunos gastos (expensas o internet). Primero trabajó en un *call center*, luego durante unos meses como volantero de una casa de comida, después tuvo su primer empleo “en blanco” como cadete en una cadena de supermercados. Actualmente consiguió un empleo como traductor *online* español-inglés-español. Nos cuenta: “lo que tengo ahora se acerca a un ideal. A diferencia del supermercado, que era estresante, este trabajo me gusta mucho”¹⁰³.

Estos dos casos nos dan un indicio, por un lado, de su carácter excepcional en términos cuantitativos de personas migrantes de nacionalidad venezolana que presentan una discapacidad y que cumplieron la mayoría de edad e ingresaron por primera vez al mercado laboral en el país de acogida. Ciertamente, es un carácter excepcional dentro de un conjunto diverso que, vale la pena insistir en esto, metodológicamente no tiene pretensión de representatividad. Investigaciones posteriores con muestras más numerosas podrán corroborar o modificar estas proporciones. Por otro lado, estos dos casos revelan experiencias laborales en empleos especialmente requeridos por jóvenes, la población más solicitada en la oferta de trabajo (se verá más adelante cómo la edad es una barrera crucial mencionada en muchas entrevistas), pero a la vez más vulnerable frente a los abusos de sus derechos como trabajadores.

Las secciones que siguen están destinadas a detectar y analizar las diferentes barreras en la búsqueda y ejercicio de empleo, empezando con sus conexiones con aquellas presentes en el ámbito administrativo ligado a la migración, en

102/ *Ibid.*

103/ Entrevista 31.

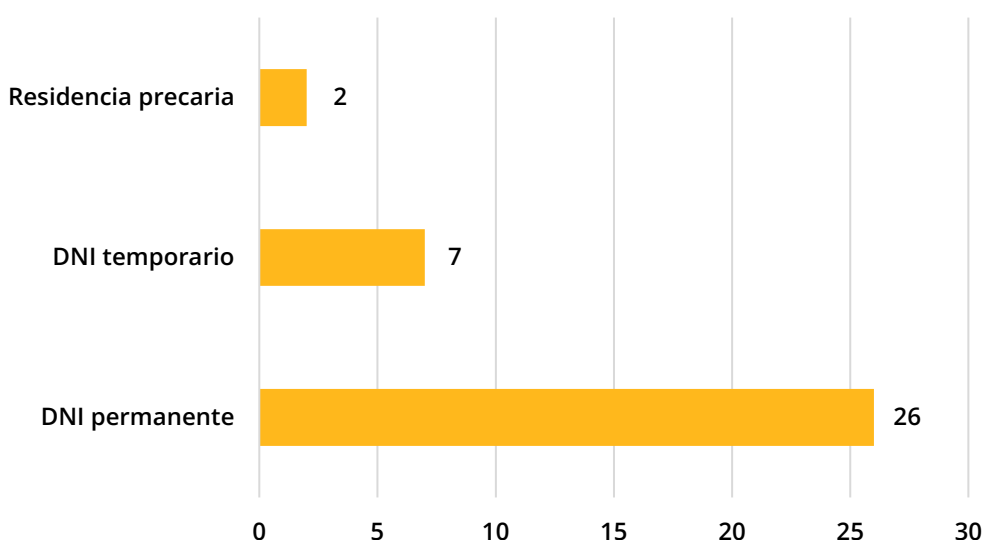
primer lugar, y con aquellas ligadas a la esfera de la salud, en segundo término. En una segunda instancia, nos dedicaremos a examinar en detalle las barreras específicas en la búsqueda y ejercicio de empleo, antes de llegar, por último, a las conclusiones y las recomendaciones que se desprenden del estudio.

4.4 _ EXPERIENCIAS Y BARRERAS ADMINISTRATIVAS DESDE EL PUNTO DE VISTA INTERSECCIONAL: SUS RELACIONES CON LA SITUACIÓN LABORAL

4.4.1 _ BARRERAS PARA LOS TRÁMITES MIGRATORIOS

En general predomina en las personas entrevistadas la opinión de que los trámites para obtener documentación (DNI) y permiso de residencia en Argentina son relativamente sencillos, amigables y rápidos, sobre todo en comparación con otros países (mencionan con frecuencia el caso de Chile con visados restrictos, ya sea por experiencia propia o por información adquirida)¹⁰⁴. Como se vio anteriormente, este fue uno de los motivos sobresalientes por los cuales estas personas eligieron migrar a la Argentina. Al momento de las entrevistas, 26 personas indicaron contar con DNI permanente; 7 poseían DNI temporario; y 2, residencia precaria¹⁰⁵.

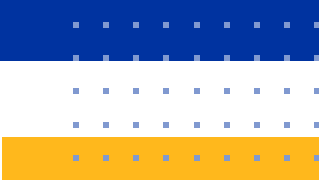
Gráfico 7. Situación migratoria de las personas participantes del estudio



Fuente: elaboración propia.

104/ Una opinión compartida por muchas personas, según Florencia M.: “[En Argentina] regularse es fácil, no como en otros países como Chile”, entrevista 19.

105/ En este punto no se cuenta con información de 4 personas entrevistadas.



No obstante, muchas personas hacen alusión a diferentes barreras que se interpusieron para la concreción de estos trámites, algunas más limitantes que otras, aunque en la mayoría su impacto se vincula con los tiempos de espera. Es decir, tarde o temprano se obtiene el DNI, temporario y permanente. En cambio, las personas que ingresan de manera irregular por tierra acarrear mayores dificultades para tramitar su documentación. Según Gloria Hernández, presidenta de la Asociación ASOVEN (Asociación de venezolanos en la República Argentina), este es un fenómeno que empieza a observarse recientemente: personas migrantes de nacionalidad venezolana que dejan el Perú por diferentes razones e ingresan en forma irregular, por tierra, a través del norte argentino¹⁰⁶.

No es el caso de las personas entrevistadas en este trabajo, quienes experimentan otro tipo de barreras en este aspecto.

Del total de personas entrevistadas, quince señalaron que el trámite de DNI temporario en Argentina es rápido y sencillo. Sin embargo, algunas otras encontraron demasiadas demoras para recibir el DNI permanente, en especial debido a barreras burocráticas del Estado venezolano. Nos referimos a apostillados que las personas migrantes nunca llegaron a conseguir antes del viaje, o fueron mal realizados; demoras en emitir el documento sobre antecedentes penales, o directamente la complicación que acarrea la inexistencia de documentación para niños/as menores de cinco años en Venezuela, por no mencionar los costos de realización del trámite de pasaporte en ese país y que la “situación país” lo torna de difícil acceso. Para organizar la documentación antes del viaje, las personas deben contar con tiempo disponible, capacidad de planificación y recursos económicos. Muchas personas pagan a gestores, nos comenta Gisela R.¹⁰⁷

En Argentina, tres personas mencionaron barreras residenciales que influyeron en la celeridad del trámite de residencia. Ana S., de 31 años, con discapacidad motriz (ausencia de un brazo), tuvo que realizar el trámite en CABA y no en la Provincia de Buenos Aires, su lugar de residencia, puesto que donde vivía no sabían cómo conceder un DNI sin huella dactilar de la mano derecha¹⁰⁸. Cuando se dirigió al gobierno de CABA se lo dieron en un mes. Jimena L., de 28 años, con discapacidad motriz, no fue bien informada por la persona encargada de esos trámites en la ciudad de Comodoro Rivadavia: “Una señora me trató mal, no sé si por mi nacionalidad o mi género. Me dijo que no podía sacar la precaria. Luego, un chico discapacitado me informó bien”¹⁰⁹. Sin embargo, cuenta

106/ Gloria Hernández, entrevista personal, 7 de septiembre de 2021.

107/ Entrevista 32.

108/ Entrevista 1.

109/ Entrevista 13.

que su DNI allí demoró 6 meses y que en la CABA es más rápido¹¹⁰. El caso de Gabriel V., de 24 años, con discapacidad motriz (parálisis cerebral) habla de una barrera residencial, pero en sentido inverso: se enteró de casualidad de que en Tucumán –lugar que no tenía idea en ese momento dónde quedaba– otorgaban la residencia más rápido que en CABA, y se subió a un micro rumbo a esa provincia. Para Ana R., en cambio, no hay diferencia de tiempos entre realizar el trámite en Provincia de Buenos Aires –donde vive ella– y en CABA¹¹¹.

Para Federico A., de 29 años con ceguera de nacimiento, fue todo muy rápido y sencillo: “Migraciones y RENAPER es un paseo, porque la gente es muy amable allá”¹¹². Sin embargo, menciona una barrera en el acceso a la información en el sitio Web porque “es muy visual; para unas cositas tuvo que ayudarme mi hermano”¹¹³. En la experiencia de cuatro personas los trámites de residencia demoraron demasiado a causa de la pandemia. Otros testimonios indican que influye en los retrasos el aumento del flujo migratorio de los tres últimos años. La barrera que más destacan y en la que aparecen también dificultades notorias en acceso a la información precisa es para la obtención de la ciudadanía argentina. A Julio R., de 41 años, con discapacidad motriz, le “encantaría tener la ciudadanía argentina, pero me parece que no aplica si no tenés un familiar directo acá”¹¹⁴. José G., de 71 años, no tuvo inconvenientes para tramitar el DNI, pero denuncia barreras en el acceso a la información, demoras y desorientación para efectuar el trámite de ciudadanía¹¹⁵.

Aunque la legislación argentina reconoce el derecho a trabajar a una persona migrante que tiene residencia precaria, es decir, el certificado de DNI en trámite, algunos testimonios mencionan que éstos fueron rechazados/as por los empleadores con ese argumento. Incluso algunas personas en su momento no estaban seguras de si ese argumento de rechazo era falaz. María Eugenia T., de 28 años, con discapacidad auditiva, cuenta que obtuvo rápidamente la residencia precaria, pero se demoraron en otorgarle el DNI, y que solo consiguió empleo una vez que tuvo este documento¹¹⁶. Cada vez que Viviana L., de 28 años, con discapacidad motriz, postulaba para empleos en bancos le respondían que “por no tener documentación permanente no me iban a poder tomar y en otros me dijeron directamente que como no era argentina no podía postularme”¹¹⁷. En contraste, Ana S., de 31 años, con discapacidad visceral (cardiopatía congénita controlada) encontró su empleo en la cadena de supermercado sin problema con la residencia precaria. Incluso a Jorge L., de 31 años, con discapacidad visual (baja visión), lo contrataron a las dos semanas

110/ *Ibid.*

111/ Entrevista 34.

112/ Entrevista 25.

113/ *Ibid.* 114/ Entrevista 21.

115/ Entrevista 18.

116/ Entrevista 36.

117/ Entrevista 12.

de llegar al país en un local de reparación de celulares solo con el turno para pedir la precaria¹¹⁸.

En conclusión, las barreras residenciales, burocráticas del país de origen o pandémicas para obtener la documentación y su impacto para conseguir o no empleo pueden recaer en unas personas, pero no en otras, de modo en gran medida aleatorio; y también, en el caso de que aparezcan, varía el grado en que estas barreras afectan la vida diaria y el acceso al empleo. Jorge L, de 31 años, con discapacidad visual (baja visión en grado leve), como se dijo en el párrafo precedente, obtuvo su primer empleo fácilmente con el turno de la residencia precaria; sin embargo, tiempo después viviría, según él, su peor experiencia desde que llegó al país: la demora de varios meses para recibir el DNI permanente. Primero tardaron mucho en darle la cita y luego la pandemia retrasó todo aún más. Desesperado, “tenía que laburar sin que me viera la policía porque no tenía la licencia vigente”¹¹⁹.

4.4.2 _ BARRERAS PARA LA CONVALIDACIÓN DE TÍTULOS UNIVERSITARIOS

Un párrafo aparte merece la barrera que muchas personas entrevistadas experimentan a la hora de querer convalidar sus títulos universitarios. Para los casos, por ejemplo, de Analía G., abogada; Gisela R., maestra de primario; y de Aníbal E., profesor de personas sordas, el reconocimiento de sus títulos en Argentina cambiaría por completo su modo de inserción en el mercado laboral, empezando por habilitarlos para la búsqueda de su empleo ideal¹²⁰. Sin embargo, cuentan que es un proceso muy largo y costoso. Primero deben elegir una universidad y luego esperar que les respondan y digan cuántas materias les reconocen y cuántas tienen que cursar; “puede llevar años”, comentan. En las universidades privadas esto puede ser más rápido, apunta Analía, pero cuesta una suma importante de dinero¹²¹. La pandemia retrasó todo el proceso y sin acceso presencial ante empleados/as del Ministerio de Educación y de las universidades potenciales se les torna prácticamente imposible avanzar con el trámite. Se resignan por ahora a dedicar ese tiempo a buscar y realizar otros trabajos.

Sin embargo, existen disciplinas y niveles de título que pueden ser exceptuados de ese proceso y así evitar esa barrera. Es el caso de Omar A., poseedor de un título de posgrado en ingeniería agrónoma y que a los seis meses de llegar al país ganó un concurso como profesor con dedicación exclusiva en una Universidad Nacional. Vino con el título apostillado según la convención de la Haya y en su caso eso fue suficiente¹²².

118/ Entrevista 24.

119/ *Ibid.*

120/ Entrevistas 23, 32 y 38, respectivamente.

121/ Entrevista 23.

122/ Entrevista 30.

4.4.3 _ BARRERAS PARA OBTENER EL CERTIFICADO ÚNICO DE DISCAPACIDAD

Dar cuenta de la experiencia de acceso a la salud y sus dificultades, implica también considerar la relevancia del CUD, y las barreras para obtenerlo. En este sentido, el caso de Julieta P., de 31 años, con discapacidad motriz (nació, según sus palabras, “con los tendones enrollados”, camina con dificultad), es similar al de varias personas más del grupo analizado. Los trámites de regularización como migrante fueron sencillos y rápidos, mientras que el camino para obtener el CUD resultó sumamente engorroso. Julieta llegó con el carné de discapacidad venezolano, pero no tiene validez en el país, por lo que procedió a tramitar el CUD. En algunos casos la junta médica exige estudios médicos de Venezuela y muchas personas no tuvieron la posibilidad de traerlos consigo y tampoco logran ubicar a distancia a los/as médicos/as involucrados/as años atrás en su país de origen. Otras personas deben realizar obligatoriamente nuevos estudios en Argentina. Aunque Julieta traía con ella los estudios médicos de Venezuela, le exigieron que realizara otros nuevos en Argentina. La barrera no es económica (el sistema de salud es gratuito) sino burocrática, por el tiempo que implica todo el proceso. Ella consiguió turnos con demoras de 8 meses y luego tuvo que esperar otro tanto para presentarlos al organismo encargado de tramitar el CUD. Cuando empezó la pandemia, “me frustré y no fui más”, señala¹²³. Por su parte, Juana M., de 49 años, con discapacidad motriz, comenta que la principal barrera que está viviendo actualmente es el trámite del CUD para ella y especialmente para su hijo de 7 años con síndrome de Down. Dice: “en Venezuela es rápido, en tres meses se lo dieron con solo mostrar el examen genético de trisomía”¹²⁴. Además de la demora en los nuevos estudios, reconoce que la pandemia “retrasó todo”. La experiencia de Gabriel V., de 27 años, con discapacidad motriz (parálisis cerebral) es similar a la de Julieta y Juana. Los estudios que trajo de Venezuela no fueron tenidos en cuenta, por lo que debió examinarlo un fisiatra argentino. Sin embargo, por un lado, le costó encontrar uno especializado en su condición y, por otro, los turnos demoraron entre tres y cuatro meses¹²⁵.

La propia frustración en la realización del trámite conduce a algunas personas a cuestionar el sistema por completo. Según Pedro L., de 42 años, con discapacidad motriz (ausencia de una pierna), el trámite del CUD debería simplificarse, arriesga, “en el 90% de los casos, porque piden muchas cosas y a mí se me ve que me falta una pierna y hay muchos casos visibles como el mío”¹²⁶. Además de establecer una jerarquía de discapacidades, insinúa que hay abusos: “hay mucha gente que ves sanas en el colectivo con el CUD”¹²⁷. Julio R., de 41 años, con discapacidad motriz (tuvo un ACV y camina con dificultad) está de acuerdo

123/ Entrevista 26.

124/ Entrevista 17.

125/ Entrevista 20.

126/ Entrevista 2.

127/ *Ibid.*

con Pedro. Para él, en Argentina “discapacitan por cualquier cosa” (...) “hay personas con CUD que no les veo la discapacidad por ningún lado”¹²⁸.

Sin embargo, no todas las experiencias para obtener el CUD fueron complicadas y con demoras. El caso de Santiago L., de 41, con discapacidad visual (sin visión de un ojo por meningitis de niño) contrasta con el de Julieta y Pedro. Para él, “fue fácil, solo tuve que ir al oftalmólogo”¹²⁹. Es probable que el tipo de discapacidad también incida en la rapidez del trámite.

Ahora bien, el CUD es necesario no solo para exención de pago en el transporte público urbano y descuentos en larga distancia (ver este punto en marco regulatorio), sino también, según el testimonio de varias personas, para obtener ciertos tipos de empleos. A Julieta, por ejemplo, la llamaron para una entrevista en un conocido banco, pero como dijo que tenía el CUD en trámite, no la llamaron más. Cuando intentó conseguir empleos –durante tres años– fuera de estos marcos específicos, es decir, empleos no orientados exclusivamente para personas con discapacidad, tampoco tuvo éxito: “me rechazan cuando me ven caminar diferente”¹³⁰. El rechazo por la discapacidad por parte de los/as empleadores/as será analizado en detalle en secciones subsiguientes.

Sebastián R., de 29 años, con discapacidad motriz (camina con bastón a raíz de accidente automovilístico hace cinco años), también perdió empleos por no tener el CUD¹³¹. Intentó sacar el certificado, pero “me operé con un neurocirujano en Venezuela que se fue a vivir a Estados Unidos y no pude actualizar ese estudio; me negaron el CUD”¹³². En efecto, la posesión de este certificado puede aumentar considerablemente las posibilidades de obtención de empleo. Luego de ser rechazada en muchas búsquedas de trabajo, Viviana L., de 28 años, obtuvo un empleo una vez que consiguió el CUD¹³³.

Asimismo, en muchos casos, el CUD permite exigir que se satisfagan derechos a personas con discapacidad “invisible” en la vida diaria. Federico A., de 29 años, ciego desde los 17, nos comenta que en la calle “a mí se me nota la discapacidad, ando con un bastón, tengo un ojo blanco, según me dicen; [por lo tanto] el CUD puede ser importante para personas con una condición ‘invisible’”¹³⁴.

Florencia M., de 31 años, se acercó al personal de Inluyeme.com en una feria de empleo a la que fue ni bien llegó a Argentina. Allí le dijeron que su cardiopatía congénita, por más que estuviera controlada con medicación, le daba derecho a tramitar el CUD. Según Florencia, “en Venezuela [su condición] no

128/ Entrevista 21.

129/ Entrevista 33.

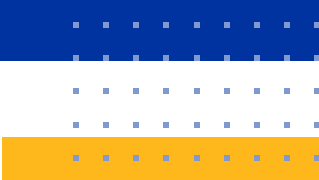
130/ “Me siento frustrada, porque yo me siento capacitada para todo”, entrevista 26.

131/ Entrevista 9.

132/ *Ibid.*

133/ Entrevista 12.

134/ Entrevista 25.



se considera una discapacidad”¹³⁵. Gracias a Incluyeme.com consiguió una entrevista en una cadena de supermercados y obtuvo el empleo satisfactorio y estable en el que se desempeña desde hace tres años. Esteban R., de 37, con discapacidad visceral (necesita diálisis) también “descubrió” en Argentina que era una persona con discapacidad cuando advirtió que debía tramitar el CUD para tratar su condición crónica con su prepaga y para ser contratado en los programas de inclusión sociolaboral para personas con discapacidad¹³⁶. Al comienzo, relata, se sintió tremendamente frustrado: “eso me afectó bastante; de chico se me dijo que era una persona normal (sic)”¹³⁷. Este trámite, según los testimonios obtenidos, no solo podría tener consecuencias en el acceso al trabajo y al sistema de salud de las personas con discapacidad, sino que también puede tener fuerte impacto psicológico en la autoidentificación de las personas.

En cambio, otras personas no solamente expresan resquemor en asumirse como personas con discapacidad por una cuestión de autoestima personal, sino que se niegan a tramitar el CUD, porque consideran que de ese modo podrían perder oportunidades laborales. Este es el caso de Gisela R., de 42 años, con discapacidad auditiva (hipoacusia, usuaria de audífonos), quien comenta: “estuve a punto de tramitar el papelito (sic), pero siento que es una limitante para conseguir trabajo”¹³⁸. Así, la discapacidad de Gisela es invisibilizada no solo por el entorno social sino también por ella misma, en esta ocasión, convencida de que el CUD le resultará una barrera para el acceso al empleo.

Tal como se señaló anteriormente, muchas personas han mencionado el tema de la salud como el principal motivo por el cual dejaron su país y eligieron la Argentina como destino. En dos testimonios la causa fue la salud crítica de sus hijos pequeños. La experiencia de Esteban R., paciente de diálisis, puede dar una idea de hasta dónde puede afectar la vida de una persona con discapacidad la ausencia de medicinas e infraestructura en su país de origen durante estos últimos años de aguda crisis. En 2017, la médica le dijo: “no me arriesgo a trasplantarte porque no tengo ni siquiera materiales para sutura. Te puedes quedar en quirófano”¹³⁹. Esteban decidió migrar para evitar la muerte. Su tía vivía desde hacía un tiempo en Buenos Aires y comenzó a averiguar los costos de tratamientos de diálisis en esta ciudad. Por propios temores y necesidad de asegurarse la diálisis, decidió volcarse primero al ámbito privado antes que intentar informarse sobre si su sobrino podía ser atendido en el sistema público. Decidió albergarlo y pagarle las primeras intervenciones durante un período

135/ Entrevista 19.

136/ “En Venezuela no tenía certificado de discapacidad; aquí, cuando yo llego en la prepaga me dijeron que tenía que tener certificado de discapacidad para tener cobertura total del tratamiento”, entrevista 37.

137/ Entrevista 37.

138/ Entrevista 32.

139/ Entrevista 37.

que se prolongó cuatro meses. Al momento del viaje, Esteban, acompañado por su madre (su esposa llegó al mes), estaba realmente aterrado: “salí un viernes a la noche y el lunes sí o sí tenía que dializarme”¹⁴⁰. Tiempo después se enteró de que, al año de haber migrado, seis compañeros de diálisis habían muerto debido a la crisis eléctrica de 2017-2018; durante los cortes estas personas padecieron hasta cinco días sin poder dializarse¹⁴¹.

4.4.4 _ CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA

De las entrevistas realizadas se desprenden diferentes grados de conocimiento y, junto con ello, diferentes modos de obtener información sobre la normativa nacional vigente y los procedimientos para la realización de trámites en materia de derechos migratorios, laborales y de acceso a la salud (en particular, de acceso al CUD).

Los modos de obtener información siguen múltiples vías y dependen, a su vez, del momento en que se encuentre la persona en el proceso migratorio. En general, las personas entrevistadas han sido orientadas sobre los trámites a realizar -especialmente migratorios- antes de dejar Venezuela, por parte de parientes que ya estaban instalados/as en Argentina. La hermana mayor de Federico M., de 20 años, estaba instalada en Buenos Aires desde hacía varios años. Fue ella quien escogió el colegio secundario de su hermano para que completara sus estudios al llegar, y hasta le envió a Venezuela las fotocopias del examen de ingreso para que se fuera preparando¹⁴².

En varios casos, como por ejemplo el de Romina L., de 49 años, conocían el país en ocasión de viajes anteriores¹⁴³. Florencia M., de 31 años, también había estado unos días en el país a raíz de un congreso en 2015 y había quedado encantada con la ciudad de Buenos Aires, aunque por entonces no imaginaba que volvería a pensar en ella en el marco de un proyecto migratorio¹⁴⁴. El caso de Eduardo G., es semejante al de Romina y Florencia, se había sentido a gusto en el país en un viaje previo¹⁴⁵.

Asimismo, el uso de redes sociales y las búsquedas por Internet contribuyen en gran medida en la obtención de información e, incluso, pueden incidir para el establecimiento de lazos de amistad con personas en Argentina. Por ejemplo, Fernando V., de 43 años, con discapacidad motriz (hernias), creó vínculos de amistad con personas argentinas usuarias de juegos en red, las cuales le

140/ *Ibid.*

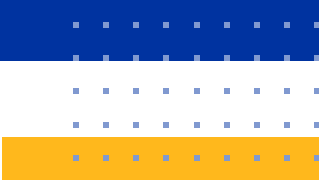
141/ *Ibid.*

142/ Entrevista 31.

143/ “Había hecho un sondeo del mercado laboral en un viaje”, señala, entrevista 5.

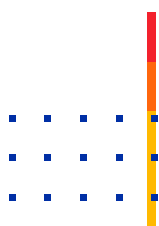
144/ Entrevista 19.

145/ Entrevista 28.



suministraron información para decisiones importantes, por ejemplo, instalarse en la ciudad de San Nicolás, provincia de Santa Fe. Jimena L., de 28 años, conoció a su novio argentino cuando él estaba de vacaciones en Venezuela, aunque ya sentía atracción por el país a raíz de los documentales sobre dinosaurios en la Patagonia emitidos por *Discovery Channel*. Antes de conocer a su novio había entablado comunicación por redes con varias personas de nacionalidad argentina¹⁴⁶. Por supuesto, las vías de información no son excluyentes, sino que habitualmente las personas entrevistadas combinan varias a la vez. Por ejemplo, además de hacerse una idea de Buenos Aires por un viaje previo como se ha mencionado, Florencia M., de 31 años, subraya: “todo lo busco en Internet, en grupos de Facebook, Instagram...”¹⁴⁷. Añade, “vinimos planificados: agarramos cita en Migraciones desde Venezuela en 2018”¹⁴⁸. Analía G., de 38 años, señala: “traíamos toda la documentación necesaria”¹⁴⁹, dice que se entera de cosas principalmente por Instagram, donde hay “varias asociaciones que informan sobre salud, trabajo, alimentos”¹⁵⁰. El mundo hiperconectado de manera virtual y el auge de las redes sociales, como se sabe, ha intensificado como nunca antes la circulación de información y la potencial creación de lazos entre las personas allende las fronteras nacionales.

Es posible identificar, como cuarto modo de obtención de información, la vía directa que ocurre durante la urgencia de resolver situaciones que se van presentando en el transcurso del viaje y el arribo al país. Por ejemplo, Roberto L., de 65 años, llegó a Buenos Aires por tierra luego de un periplo de varios días con su grupo familiar integrado por siete personas. Comenta,



“pensamos que Argentina era más accesible a los sistemas de salud, educación, porque ya teníamos *tips* de Perú de que había xenofobia. En Chile no nos paramos porque la gente en el bus nos dijo que era bello pero muy caro y estaba pasando lo que estaba pasando en Panamá: desalojaban a los venezolanos que llegaban porque no cumplían con los requisitos migratorios”¹⁵¹.

Si bien la mayoría de las personas entrevistadas muestra un elevado conocimiento sobre los trámites para regularizar su situación migratoria, algunas ignoran que los/las empleadores/as no tienen derecho a rechazarlas por tener la residencia precaria o por no poseer el DNI permanente, algunos de estos episodios han sido mencionados anteriormente. Por otra parte, muchas personas carecen de información suficiente sobre las gestiones para obtener

146/ Entrevista 29.

147/ Entrevista 19

148/ *Ibid.*

149/ Entrevista 23.

150/ *Ibid.*

151/ Entrevista 14.

el CUD y los beneficios que este certificado les otorga¹⁵². Ocurre algo similar sobre los derechos y beneficios, así como los requisitos, para la obtención de la nacionalidad argentina. Las tres personas sordas entrevistadas enfatizan esta debilidad en la legislación argentina especialmente para personas de su condición, tanto para garantizar el acceso al empleo como en la educación superior¹⁵³. Romina L, de 49 años, con discapacidad motriz (ausencia de una mano) es un caso de altísimo conocimiento de la normativa, gracias en parte a su empleo en COPIDIS (en el transcurso del grupo focal orientó a algunas personas sobre sus derechos como personas con discapacidad)¹⁵⁴. En contraste con estos casos que conocen la legislación al respecto, en el arco extremo se encuentra Gisela R., de 42 años, quien no solo duda de si su condición de hipoacusia sería reconocida para la obtención del CUD -una duda presente en varios casos-, sino que también asegura que en Venezuela no existe carné de discapacidad¹⁵⁵. Jorge L., de 31 años, con discapacidad visual leve, no sabe qué es el CUD¹⁵⁶. En el medio hay una variedad de casos con diversos grados de conocimiento sobre la normativa en torno al CUD.

Pedro L., de 42 años, con discapacidad motriz, no sabe todavía si la obra social le cubre una nueva prótesis para la rodilla, porque la actual se encuentre deteriorada¹⁵⁷. Por su parte, Carolina P., de 44 años, con discapacidad motriz (nació con ausencia de fémures) no sabía que, con el CUD de dos años de duración, y no el de diez años, ya podía solicitar una nueva silla de ruedas¹⁵⁸. Sergio L., de 33 años, con discapacidad motriz, desconoce si tiene derecho a acceder al CUD¹⁵⁹. Juan F., de 30 años, también con discapacidad motriz, se enteró hace poco que con la residencia precaria ya podía tramitar el CUD; le habían dicho que necesitaba tres años de residencia en el país¹⁶⁰. Javier V., de 44 años, persona ciega, todavía no ha averiguado en profundidad cuáles son sus derechos como persona con discapacidad en Argentina. Sin embargo, su tesis de licenciatura en comunicación social en Venezuela trató sobre los derechos de accesibilidad a la información para las personas con discapacidad en su país de origen¹⁶¹. Federico M., de 20 años, con discapacidad intelectual o de desarrollo (Tea) no conoce exactamente los beneficios del CUD y se muestra reacio a someterse a un “tribunal” médico que dictamine sobre su condición¹⁶². Por último, Aníbal E.,

152/ En especial aquellas personas entrevistadas que provienen del listado de OIM, cuya condición de personas con discapacidad no siempre ha sido asumida como tal o presuponen que el CUD no es adjudicable a ellas por el tipo de condición que presentan (hernias, hipoacusia o discapacidad visual no en grado severo, según sus propias opiniones).

153/ Entrevistas 36, 38 y 39.

154/ Entrevista 5.

155/ Entrevista 32.

156/ Entrevista 24.

157/ Entrevista 2.

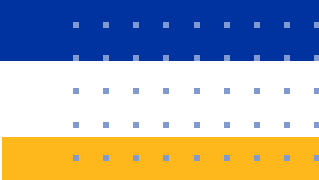
158/ Entrevista 6.

159/ Entrevista 7.

160/ Entrevista 15.

161/ Entrevista 27.

162/ Entrevista 31.



de 37 años, con discapacidad auditiva (sordo de nacimiento), reconoce que se ha dejado estar en la activación de la obra social que le proporciona el empleo que tiene al momento de la entrevista¹⁶³.

En cuanto a la legislación respecto a la cuota de empleo de personas con discapacidad, aquellas que poseían certificado de discapacidad en Venezuela y habían obtenido sus empleos gracias a la obligatoriedad de esa ley, señalan con indignación la ausencia de cumplimiento de esta medida en Argentina; o bien, el cumplimiento “selectivo” por parte de las empresas. Julio R., de 41 años, sostiene que las empresas prefieren contratar ciertos tipos de discapacidad que no requieran demasiados apoyos y/o ajustes razonables¹⁶⁴. Para él existe lo que llama, en este sentido, “una discapacidad apta” para las empresas¹⁶⁵.

Por otra parte, la pandemia de COVID-19 ha representado una importante barrera para el acceso presencial con el fin de obtener información y también para concretar trámites en materia migratoria, laboral, obtención del CUD, y para la convalidación de títulos universitarios. Varias personas ven insuficiente y morosa la gestión por Internet especialmente en lo que refiere a este último trámite. Algo similar ocurre con los trámites para solicitar la ciudadanía argentina, demorados por la pandemia y, presumiblemente, por el aumento del número de solicitudes en los años recientes¹⁶⁶.

En conclusión, la mayoría de las personas entrevistadas obtiene información sobre la normativa argentina de acuerdo a cuatro modos combinados, los cuales se han presentado a partir de ejemplos según los casos en que prepondera uno por sobre los otros: parientes instalados previamente en Argentina; viajes precedentes a este país; uso de redes sociales (Facebook, Instagram, juegos en línea, etc.) y consulta de sitios Web (como, por ejemplo, portales oficiales de Migraciones para solicitar turno); y experiencia directa y presencial durante el viaje y proceso de instalación en Argentina. La mayoría posee alta información sobre derechos y gestión de la situación migratoria; mediana información sobre sus derechos laborales implicados en los primeros; y grados muy diversos de conocimiento en torno al CUD. No todas las personas entrevistadas conocen la existencia de la ley de cupo de contratación de personas con discapacidad (que solo aplica para el Estado y empresas prestadoras de servicios públicos). Muchas, finalmente, han necesitado obtener información de manera presencial, pero la pandemia ha significado una barrera importante para ello, en especial en lo concerniente a los trámites de obtención de ciudadanía y convalidación de títulos universitarios.

163/ Entrevista 38.

164/ Entrevista 21.

165/ *Ibid.*

166/ Comentado por Federico M., entrevista 31.

4.5 _ EXPERIENCIAS DE BÚSQUEDA Y TRABAJO EN ARGENTINA

La mayoría de las 39 personas entrevistadas ha atravesado distintas barreras o dificultades para acceder a un empleo y también durante el ejercicio del mismo en caso de haberlo conseguido. Únicamente en el caso de Florencia M., de 31 años, con discapacidad visceral (cardiopatía congénita controlada) parecería que no se ha experimentado ninguna barrera: a los dos meses de llegar a Argentina, consiguió empleo gracias a Includyme.com en una cadena de supermercados, dentro de un área que le gusta. Trabaja allí con todos sus derechos laborales en regla desde hace tres años; ha ascendido de puesto, “aprendido cosas”, y los/as jefes y compañeros/as la tratan excelentemente¹⁶⁷. La realidad de las demás personas entrevistadas es muy diferente.

A continuación, se da cuenta de las estrategias de búsqueda de empleo y las dificultades que fueron apareciendo en el camino. Posteriormente se presenta la serie de barreras que han surgido en los casos en que la persona ha desempeñado o desempeña una actividad laboral. Es importante tener en consideración que la mayor parte de las personas entrevistadas realiza búsquedas de empleo en forma simultánea, combinando varias estrategias. Por ejemplo, muchas personas, según el momento, buscan a la vez un empleo que no exige calificación en su área y que consideran transitorio (por ejemplo, repartidor/a en plataformas de *delivery*, recepcionista o vendedor/a en local comercial), mientras buscan otro más acorde con su formación, experiencia y/o vocación, con la esperanza de que reúna las condiciones cercanas al ideal. Asimismo, otro factor a tener en cuenta es que estas búsquedas simultáneas suelen modificarse a lo largo del tiempo de acuerdo al tipo de respuestas encontradas y a las barreras confrontadas.

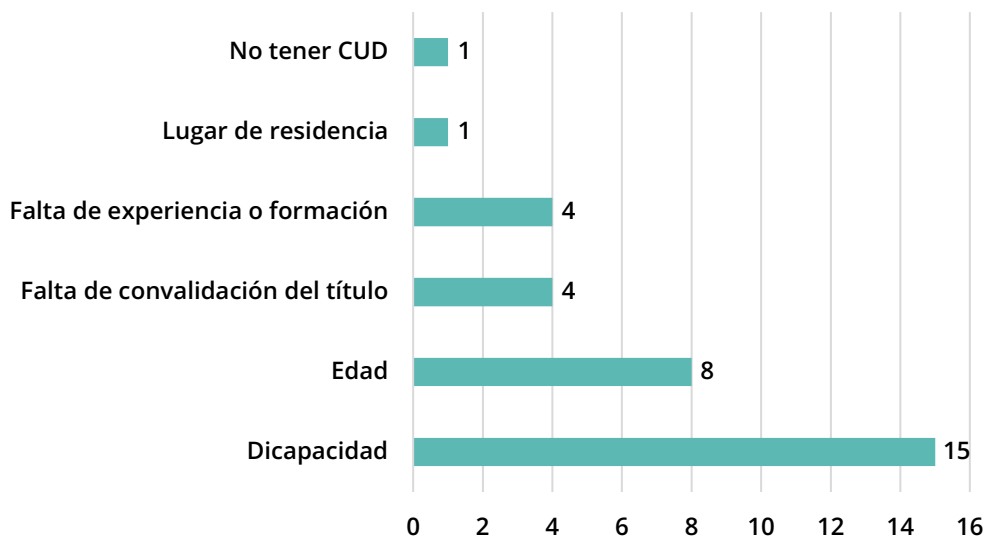
4.5.1 _ BARRERAS EN LA BÚSQUEDA

Suelen ser más de una las barreras que operan simultáneamente para que las personas vean obstaculizado su acceso al empleo, según se confirma en la mayoría de los relatos. Sin embargo, con el fin de conocer mejor la experiencia de las personas entrevistadas, se les solicitó que identifiquen, a su criterio, la principal barrera que han enfrentado o enfrentan para conseguir empleo, ya se trate de un empleo transitorio y alejado de su ideal, o de otro más acorde con su meta laboral de largo plazo. Las 36 personas que respondieron indicaron lo siguiente¹⁶⁸: “la discapacidad” (15 casos); “la edad” (8 casos); “la convalidación del título” (4 casos); “no poseer suficiente experiencia y/o formación” (4 casos); “lugar de residencia” (1 caso); “no tener el CUD” (1 caso); “ninguna” (1 caso).

167/ Entrevista 19.

168/ No se posee la respuesta de tres personas del total de 39, dos de ellas integrantes de grupos focales.

Gráfico 8. Principal barrera para conseguir empleo



Fuente: elaboración propia.

Es importante realizar una aclaración sobre este ejercicio propuesto a las personas entrevistadas. En primer lugar, de las 36 respuestas, 11 personas indicaron además de una barrera principal, otra que consideraron casi con el peso que la primera. Por lo general, esta segunda alusión coincide con alguna de las otras categorías. Este estudio diagnóstico debería proseguir con otros que aborden las historias de vida para conocer en detalle cómo operan las barreras en forma múltiple y dinámica.

Con respecto a las respuestas que mencionaron la **discapacidad** ante la pregunta sobre la principal barrera experimentada para conseguir empleo, las personas pueden estar refiriéndose tanto a su percepción de una propia limitación para el desempeño de ciertos trabajos que los ajustes razonables y apoyos –piensan- no podrían subsanar¹⁶⁹, pero también hacen referencia a los prejuicios y temores que advierten en los/las empleadores/as frente a su condición. Por ejemplo, Jorge L., de 31 años perdió una tentadora oferta laboral como conductor de una furgoneta para una herrería a causa de su discapacidad visual (baja visión), lo cual le impide obtener la licencia de conducir profesional (supone que luego de una operación podría conseguirla)¹⁷⁰. En este punto, por ejemplo, Julio R., de 41 años, con discapacidad motriz, se refiere a los dos sentidos. Por un lado, reconoce no tener fuerza suficiente para ejercer ciertos

169/ De hecho, para Omar A., de 47 años, con discapacidad motriz (ausencia de una pierna), “el secreto del éxito de un discapacitado es saber qué no puedes hacer”, entrevista 30.

170/ Entrevista 24. Roberto G., de 33 años, también menciona la licencia de conducir como una barrera para desempeñarse como repartidor. Durante un tiempo realizó este trabajo a pie y también ayudado por su cuñado quien conducía el auto, entrevista 35.

empleos en los que tenga que levantar una persiana metálica, pero también señala que los/as empleadores/as ven su discapacidad como una limitación: “a veces me llaman de empresas marítimas, la entrevista va muy bien hasta que les cuento por qué pasé tiempo sin trabajar”¹⁷¹. Julio supone que los/as empleadores/as temen que su discapacidad motriz haga que trabaje menos, falte o tenga problemas de salud que interfieran con la productividad¹⁷². Pero esto también se aplica para trabajos informales. Según Gabriel V., de 27 años, “en negro no contratan a un discapacitado, la ley nos protege mucho”¹⁷³. En este sentido, la mayoría de las personas que respondieron que la discapacidad es su principal barrera se refieren a esta manera de interpretarla: a los temores y prejuicios de los/as empleadores/as. Los ejemplos son demasiados e involucran todos los tipos de discapacidad.

Cuatro personas del total estudiado, por ejemplo, comentaron que cuando los/as empleadores/as las ven caminar con dificultad durante las entrevistas, se dan cuenta por los gestos y miradas que no serán contactadas posteriormente, se trate para un trabajo de vendedora en un local como de secretaria en una firma de abogados/as. Por ejemplo, Julieta P, de 31 años, con discapacidad motriz (“tendones enrollados”, camina con dificultad), comenta que encontró muchas ofertas de empleos de vendedora en tiendas, pero se cansó de que la rechazaran, asegura ella, por su contextura y forma de caminar: “no me llamaban; imagino que me ven débil, que no puedo hacer nada. [Los/as empleadores/as deben pensar], ¿tiene que estar mucho tiempo de pie, le pasa algo y le va a echar la culpa al empleador”¹⁷⁴. Pedro L., de 42 años, con discapacidad motriz (ausencia de una pierna) asegura que tuvo entrevistas con conocidas empresas, pero lo rechazaban en cuanto veían su discapacidad¹⁷⁵.

Algunas personas no pasan el período de prueba, tal como le ocurrió a Ana R., de 35 años, con discapacidad visual (baja visión por neuromielitis óptica detectada hace cinco años). Cuando comenzó a trabajar en un *call center*, comenta, “no pasé la semana, era lenta para registrar las llamadas, ingresar los datos a la computadora”¹⁷⁶. En ese momento no había comprado por su cuenta los apoyos, que ella llama “herramientas”, en particular lentes especiales y una lupa para poner frente a la pantalla. No obstante, tampoco pasó el período de prueba en un trabajo posterior como recepcionista en un local de cosmética, dice, “porque no me dieron la oportunidad de adaptarme a la herramienta”¹⁷⁷.

171/ Entrevista 21.

172/ *Ibid.*

173/ Entrevista 20.

174/ Entrevista 26.

175/ “Me llamaba la atención porque luego veía en Incluyeme.com [que tal o cual empresa a la que había postulado] busca[ba] personal”. Añade que “lo peor fue la división inclusión discapacidad del Ministerio de Trabajo; me dijeron, ‘nosotros no podemos hacer nada’”, entrevista 2.

176/ Entrevista 34.

177/ *Ibid.*

Por su parte, Ana S., de 31 años, fue rechazada en un empleo luego de pasar varias entrevistas porque la dueña finalmente consideró que no podía usar la computadora, “pero sí podía y ni siquiera me puso a prueba”, exclama¹⁷⁸.

A Fernando V., de 48 años, y a Ricardo H, de 24 años, los rechazaron en las entrevistas debido a sus hernias¹⁷⁹. Ricardo intenta ocultarlas para ser contratado: “cuando ven que tengo hernias, no me aceptan. No me dicen que es por eso, pero yo sé que es por eso”¹⁸⁰. Raquel P., de 39 años, también omite mencionar sus hernias por temor a no ser contratada o despedida¹⁸¹. Del mismo modo procede Gisela R., de 42 años, con su condición de hipoacusia¹⁸². Ocultar la discapacidad es algo que no recomienda Esteban R., de 37, con discapacidad visceral (necesita diálisis). Cansado de que lo rechazaran en 24 entrevistas en el término de un año (“ni bien les decía que tenía un tema renal, ya no me tomaban”), intentó “mejorar las entrevistas, primero hablando 45 minutos [y] haciéndoles entender que la enfermedad no era un obstáculo para mi parte profesional”, pero en las 4 entrevistas siguientes tampoco dio resultado. Decidió entonces ocultar su discapacidad en las posteriores. En una ocasión, de este modo, había atravesado con éxito numerosas instancias de evaluación, ya tenía garantizado su puesto y definido el monto del salario, pero debía realizar antes el examen de apto profesional. Fue a la cita manteniendo el ocultamiento de su condición y ahí terminó el proceso, no lo llamaron más. Supone que les bastó con ver el resultado del análisis de sangre¹⁸³.

Las personas sordas consideran que en Venezuela había más organismos preparados para insertarlas en el mercado laboral que en Argentina. En general, sus solicitudes de empleo en puestos contemplados para personas con discapacidad y en otros abiertos a candidaturas en general no reciben respuestas. Cristina N., de 48 años, llegó a la conclusión de que “en Argentina no quieren a los sordos”¹⁸⁴. Aníbal E., de 37 años, está asombrado por la falta de accesibilidad de las personas sordas no solo al mundo laboral, sino también al sistema universitario argentino al comparar con Venezuela¹⁸⁵. Sin embargo, a diferencia de Cristina, él considera que los/as empleadores/as rechazan a las personas sordas “más por desconocimiento que por discriminación; no han visto a los sordos trabajando”¹⁸⁶.

Las personas con ceguera entrevistadas experimentan similares tasas de frustración que las personas sordas a la hora de buscar empleo en Argentina. En el

178/ Entrevista 1.

179/ Entrevistas 16 y 8, respectivamente.

180/ Entrevista 8.

181/ Además, Raquel dice que no está segura de que su condición la califique como persona con discapacidad (proviene del listado de OIM), entrevista 11.

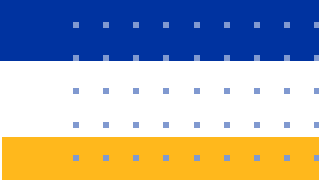
182/ Entrevista 32.

183/ Entrevista 37.

184/ Entrevista 39.

185/ Entrevista 38.

186/ *Ibid.*



caso de Federico A., con discapacidad visual (con ceguera desde los 17 años), comenta que fue a cinco entrevistas y en todas le decían algo así como: “caramba, no queremos que te sientas mal, pero no sabemos cómo tratar contigo”¹⁸⁷. Sin embargo, en contraste con las apreciaciones de las personas con discapacidad auditiva, Javier V., de 44 años, con discapacidad visual de nacimiento, considera que en Venezuela “no hay esas facilidades de capacitación como Ágora [Programa para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad visual], Incluyeme.com, ni organismos que se encarguen de empleos para personas con discapacidad visual”¹⁸⁸. De todos modos, Javier se lamenta de que “hace curso tras curso” y, al momento de la realización de la entrevista, sigue sin acceder a un empleo.

Las personas usuarias de sillas de ruedas afirman que las empresas prefieren contratar otro tipo de personas con discapacidades que no requieran un ajuste que suponen oneroso para garantizar la accesibilidad en el espacio laboral. Julio R. (camina con dificultad por secuelas de un ACV) y Juan F. (usuario de silla de ruedas) insisten en que ‘hay discapacidades menos costosas y más convenientes ante los ojos de las empresas que deciden contratar personas con discapacidad’.

Asimismo, las ocho personas que identificaron a la **edad** como barrera principal, buscan empleos en diversos campos. Cinco de ellas están en la cuarentena en años, mientras que las otras tres son de mayor edad. Por orden de entrevista, tienen 42 años (formación y experiencia como contador público); 43 años (formación en docencia en ingeniería); 44 años (experiencia en cámaras de seguridad, administrativa y venta al público); 65 años (experiencia en Recursos Humanos); 49 años (experiencia como empleada administrativa); 71 años (formación y experiencia como educador, ingeniero y comerciante); 59 años (formación y experiencia como instructor en rescate aeronáutico y catástrofe); y 47 años (ingeniero agrónomo)¹⁸⁹. Carolina P., de 44 años, comenta que su hija, de 23 años, consigue empleos sin ninguna dificultad. Para Carolina, la principal barrera no está en la condición de discapacidad sino claramente en la edad.

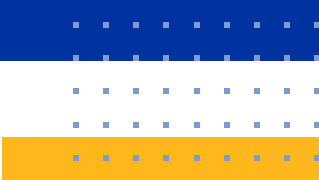
Como se observa en el gráfico precedente, cuatro personas contestaron que la **convalidación del título** es la principal barrera para acceder a un empleo. Juana R., de 44 años, con discapacidad motriz, espera realizar pronto la convalidación de su título de abogada, pero esto se ha dificultado por la pandemia: “el Ministerio de Educación está cerrado y no dan cita”¹⁹⁰. Raquel P., de 39 años, con discapacidad motriz, anhela homologar su título de posgrado y dedicarse nuevamente a la enseñanza de dibujo técnico, actividad que ejerció durante

187/ Entrevista 25.

188/ Entrevista 27.

189/ Entrevistas 2, 3, 6, 14, 17, 18, 28 y 30, respectivamente.

190/ Entrevista 4.



once años en Venezuela¹⁹¹. En tercer lugar, Analía G., de 38 años, con discapacidad motriz, necesita, tanto como su esposo, convalidar los títulos de abogada/o para conseguir un empleo que la satisfaga. Mientras tanto, está “reinventándose” -como buena parte de las personas entrevistadas- en otras actividades, para las cuales realiza cursos de capacitación en línea¹⁹². Finalmente, Aníbal E., de 38 años, con discapacidad auditiva, considera indispensable la convalidación de su título pedagógico para obtener un empleo como profesor de personas sordas. Sin la convalidación no puede dar clases en instituciones que, según él, están necesitando profesores de lengua de señas¹⁹³. Otras personas entrevistadas que no mencionaron la convalidación de títulos como barrera principal, aun así, la identificaron como un obstáculo de relevancia para el acceso al empleo. Por ejemplo, Gisela R., de 42 años, con discapacidad auditiva (hipoacusia), docente de primaria, no puede ejercer como maestra en instituciones educativas en Argentina sin este trámite. En su comentario cree advertir un posible cambio en cuanto a la dificultad del mismo en el último tiempo: “la convalidación ahorita es lenta. Más de un año esperando. Creo que antes había más facilidades, ahora hay que ir a la universidad que te convalide”¹⁹⁴.

Tal como se desarrolló en una sección anterior, el trámite de convalidación de título es vivido como un fuerte obstáculo por muchas personas. No reciben respuestas rápidas ni esclarecedoras en las consultas por medio de los portales Web, sea del Ministerio de Educación o de las potenciales universidades de su elección, donde les resulta difícil la fluidez en el intercambio de correos electrónicos con sus áreas específicas. Fundamentalmente, experimentan este trámite como una barrera porque, en la mayoría de los casos, deben cursar una serie de materias para obtener las equivalencias, algo que exige tiempo (deberían extraerlo de otras actividades: cuidar a sus hijos/as y/o trabajar, por ejemplo) y dinero (en el caso de que escojan universidades privadas, las cuales, según los testimonios, exigen menos carga de cursos que las universidades públicas).

Entre las cuatro personas que hicieron alusión a la **falta de experiencia y/o de formación** como principal barrera para conseguir empleo se encuentran dos personas especializadas en tecnología que coinciden en el diagnóstico de que en Argentina se solicitan en particular programadores¹⁹⁵. Entre las 39 personas entrevistadas, en efecto, hay tres personas, entre 30 y 40 años de edad, que tienen formación en informática y análisis de sistemas, pero están tomando cursos de capacitación para fortalecerse como programadores/as, convencidas de que encontrarán empleo con esa competencia. Por su parte, Gala F., de 19 años, con discapacidad psicosocial, piensa que necesita concluir el último año del secundario e iniciar estudios o formaciones para acceder a

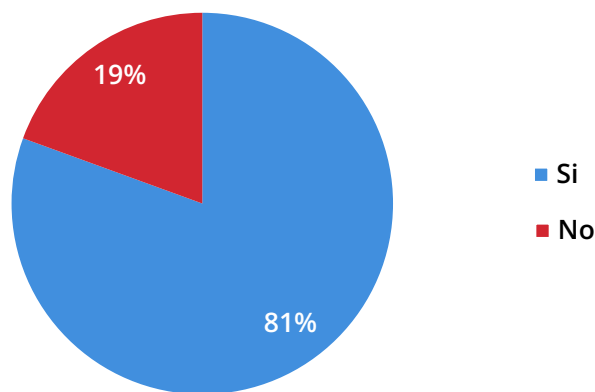
191/ Entrevista 11.
192/ Entrevista 23.
193/ Entrevista 38.
194/ Entrevista 32.
195/ Entrevistas 9 y 29.

empleos que resulten de su agrado¹⁹⁶. La cuarta persona que respondió “falta de experiencia” como barrera principal fue Javier V., de 44 años, con discapacidad visual. Considera que requiere mayores competencias específicas para circunscribir la búsqueda¹⁹⁷. En este sentido, otras personas también han mencionado la experiencia, aunque no en primer lugar, como una barrera importante para acceder a un empleo. Juana R., de 29 años, con discapacidad motriz (osteogénesis imperfecta), supone que las empresas “tienden a valorar más las experiencias previas; las empresas deberían valorar que nosotros tenemos capacidad de aprender de hacer esas cosas, es decir, que no se focalicen en una sola área”¹⁹⁸.

En relación a la necesidad de formación y capacitaciones para mejorar la empleabilidad, se preguntó a las 39 personas entrevistadas si realizaron o estaban realizando este tipo de cursos: 29 personas respondieron que sí; 7 contestaron que no; y no se cuenta información de 3 personas.

Gráfico 9. Percepción sobre necesidad de formación y capacitaciones para mejorar la empleabilidad.

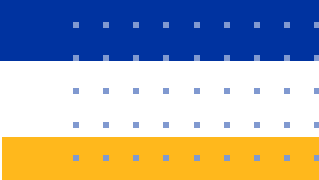
Necesidad de capacitación



Fuente: elaboración propia.

Es esperable esa proporción en la medida de que buena parte de las personas contactadas para el estudio provienen del listado de Inluyeme.com. No obstante, entre las personas que realizaron o realizan cursos de capacitación, se han detectado barreras para su concreción. Una barrera está ligada a la falta de recursos materiales en general, y tecnológicos en particular. Varias personas carecen de recursos para adquirir una computadora e intentaron

196/ Entrevista 22.
197/ Entrevista 27.
198/ Entrevista 4.



hacer los cursos desde su teléfono celular, con mucha dificultad. Julieta P., de 31 años, con discapacidad visual, realizó cursos de soporte y atención al cliente en Includyme.com, pero no pudo efectuar el curso de diseño gráfico porque se requiere una serie de programas que no logró descargar en su celular¹⁹⁹. Julio R., de 41 años, con discapacidad motriz, tampoco tiene computadora y plantea que los cursos deberían estar más adaptados a su discapacidad y tener en cuenta esta barrera material²⁰⁰. Juan F., de 30 años, con discapacidad motriz se inscribió en Includyme.com pero todavía no pudo comenzar los cursos por problemas con su celular²⁰¹. Hace poco tiempo que Juana M., de 49 años, con discapacidad motriz, consiguió una computadora, pero funciona deficientemente (tampoco conoce la oferta de cursos). Por su parte, Federico A., de 29 años, con discapacidad visual (con ceguera desde los 17 años), realizó un curso de marketing digital brindado por la Municipalidad de Caseros, pero comenta que no podrá ejercer esa actividad porque “es muy visual”²⁰². Recientemente, un accidente laboral le dejó un dedo lesionado a María Eugenia T., de 28 años, con discapacidad auditiva, lo cual impidió que concluyera su curso *online* porque no puede escribir en la computadora²⁰³.

De las siete personas que respondieron que no realizaron o realizan cursos de capacitación, dos manifestaron que desearían hacerlos, pero, por ejemplo, en el caso de Esteban R., de 37 años, con discapacidad visceral, no podría porque el tiempo restante fuera del horario laboral debe destinarlo a diálisis. Comenta que perdió una oferta laboral por no saber inglés²⁰⁴. Federico M., de 20 años, con discapacidad intelectual o de desarrollo (trastorno del espectro autista) no está haciendo cursos porque está concentrado en sus estudios terciarios en traducción, iniciados recientemente²⁰⁵.

La mayoría de los cursos realizados están vinculados a las nuevas tecnologías, uso de Internet, redes sociales, diseño gráfico, *community manager*, *full stack developer*, entre otros. De hecho, Julio R., de 41 años, al momento de la entrevista estaba realizando cursos de asistente virtual y teletrabajo que, nos comenta, florecieron durante la pandemia. Teme que en el futuro post-pandemia no sean competencias tan demandadas como ahora²⁰⁶.

Muchas de las instituciones, empresas y asociaciones que ofrecen cursos de capacitación laboral también proveen el puente con empresas que contratan personas con discapacidad. Las personas entrevistadas realizaron cursos en

199/ Entrevista 26.

200/ Entrevista 21.

201/ Entrevista 15.

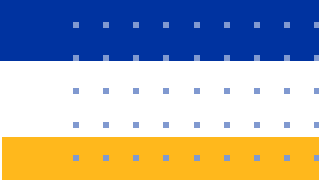
202/ Entrevista 25.

203/ Entrevista 36.

204/ Entrevista 37.

205/ Entrevista 31.

206/ Entrevista 21.



Incluyeme.com, municipalidades (Maipú, Caseros, San Martín, CABA), en instituciones vinculadas con su tipo de discapacidad (por ejemplo, Ágora, para personas con discapacidad visual), y también de manera autodidacta a través de Internet. Únicamente dos personas realizaron cursos ofrecidos por asociaciones de migrantes, no exclusivamente para aquellos que presentan una discapacidad.

Ahora bien, al continuar con la jerarquización de respuestas sintetizadas en el gráfico 8, se advierte seguidamente que una sola persona mencionó el **lugar de residencia** como la principal barrera para obtener empleo. Se trata de Federico A., de 29 años, con discapacidad visual (ciego a partir de los 17 años), quien reside en la localidad de Caseros (área metropolitana de Buenos Aires) y los programas de inserción laboral del gobierno de CABA solo aplican para residentes de esta ciudad²⁰⁷. María Eugenia T., de 28 años, con discapacidad auditiva (sorda desde los 8 años), quien vive en zona norte, experimentó lo mismo que Federico. Se dirigió “personalmente a una empresa que tomaban personas con discapacidad en CABA, pero [l]e dijeron que tenía que residir en CABA; me dieron la dirección de otra empresa en zona norte, pero no me llaman”²⁰⁸. Tampoco tiene respuesta a sus solicitudes laborales en la municipalidad de su jurisdicción.

Ciertamente, el lugar de residencia puede ser una barrera importante en la búsqueda de empleo. Jimena L., de 28 años, no encontró prácticamente alumnado para clases *online* de computación mientras permaneció en Comodoro Rivadavia. Una vez que se mudó a una pensión en CABA empezó a sumar horas de clase. Por su parte, Verónica M., de 43 años, con discapacidad motriz (ausencia de las dos piernas) vive en Monte Grande, eligió mudarse allí con su esposo y su bebé porque es más económico que Buenos Aires. Verónica reitera algo presente a estas alturas en muchos testimonios: la mayoría de las ofertas laborales se concentran en CABA. En las entrevistas los/as empleadores/as en Capital Federal dudaban de que en su condición de usuaria de silla de ruedas pudiera movilizarse tanta distancia para ir a trabajar²⁰⁹. En otra escala, Gisela R., de 42 años, también enfrentó la barrera residencial cuando intentó obtener empleos de niñera. Si bien vive en CABA, requerían que la persona residiera en un barrio cercano al lugar de trabajo²¹⁰. A Juana R., de 29 años, con discapacidad motriz (osteogénesis imperfecta) le ocurrió lo mismo, pero en otro rubro. Comenta que la última entrevista que tuvo al momento de este estudio fue en un banco para el puesto de asesora de ventas, “pero no había sucursal cerca de mi área, aunque yo les había dicho que podía desplazarme

207/ Entrevista 25.

208/ Entrevista 36.

209/ Entrevista 10.

210/ Entrevista 32.

y soy bastante independiente. Me imagino [que tomaron esa decisión] para resguardarse sus espaldas”²¹¹.

En pocas ocasiones, no obstante, el lugar de residencia puede ser una barrera, pero en sentido inverso. En la opinión de Omar A., de 47 años, con discapacidad motriz (ausencia de una pierna), haberse quedado en CABA al llegar a Argentina fue un error. Omar es ingeniero agrónomo y en retrospectiva cree que hubiera tenido mayores ofertas de trabajo en su rubro instalándose en alguna provincia volcada a la producción agropecuaria. Incluso Roberto G., de 33 años, cree que podría tener más oportunidades laborales como administrador, contador y/o encargado de ventas de una empresa si abandonara CABA y se mudara con su familia a otra ciudad del país. Sin embargo, no conoce casi nada fuera de la capital y naturalmente junto con su esposa sienten temor de tomar esa decisión, sobre todo con una hija de tres años y el cuidado de su suegra.

Julieta P., de 31 años, con discapacidad motriz (camina con dificultad por un problema congénito en los tendones) no dudó en mencionar la obtención del **CUD** como la principal barrera que experimenta para tener acceso a un empleo. Le habían otorgado turno para marzo de 2020, pero empezó la pandemia y, dice, “me frustré y no fui más”, aunque ya tenía los estudios realizados. Sostiene que los turnos “los dan lejos” (en el tiempo), demoran alrededor de ocho meses²¹². Por no tener el CUD, como se señaló anteriormente, no fue contratada en un banco. Finalmente, como se mencionó al comienzo de la sección, Florencia M., de 31 años, con discapacidad visceral (cardiopatía congénita controlada) no experimentó **ninguna** barrera para acceder rápidamente a un empleo que le gusta y en el que lleva tres años²¹³.

... el CV fue también una barrera para muchas personas.

Además de esta serie de barreras que las personas entrevistadas han identificado como las más importantes, existen otras que también surgen de su propio relato. No es menor, por ejemplo, la relevancia del armado del CV en las estrategias de búsqueda de empleo. En efecto, **el CV fue también una barrera para muchas personas**, especialmente al comienzo de sus búsquedas. Todas coinciden en que deben tener un CV adaptado para cada tipo de

211/ Entrevista 4.

212/ Entrevista 26.

213/ Entrevista 19. Florencia cuenta que es su novio el que está experimentando barreras para acceso al empleo. Migró a Argentina con él, no es una persona con discapacidad, actualmente se desempeña en un trabajo “en negro” que no tiene que ver con su perfil, mientras intenta obtener un puesto calificado en empresas petroleras.

empleo que se procura y muchas tardaron en advertirlo. Dice Pedro L., de 42 años, con discapacidad motriz: "Aprendí tarde que tienes que decir que tienes experiencia para lo que te estás postulando" (...) "En Venezuela el CV es importante y por eso nosotros ponemos todo, aquí más bien tienes que quitar cosas. Para cada postulación es distinto"²¹⁴. En los cursos de capacitación se orienta especialmente en cómo armar un CV²¹⁵. Incluso varias personas entrevistadas pagaron a asesores de CV, tal el caso de Santiago L., que pagó dos mil pesos a un abogado también de nacionalidad venezolana para que lo orientara en el armado de su CV con el fin de subirlo a plataformas de empleo²¹⁶. Gisela R., de 42 años, pagó mil pesos para lo mismo a una persona venezolana que hace asesorías en este sentido (pero no le sirvió, dice, porque no le informó que necesitaba convalidar el título)²¹⁷.

Omar A., de 47 años, con discapacidad motriz, tiene, al igual que muchas personas, varios CV: uno para ingeniero agrónomo, otro para profesor de clases particulares de matemáticas y otro para bachero. Para él no hay duda en ello: tienes que "ser certero en el perfil"²¹⁸. Aníbal E., de 37 años, con discapacidad auditiva también tiene tres CV, uno para empleo de profesor de personas sordas, otro como fotógrafo y el tercero de ayudante de cocina²¹⁹. Sin embargo, a Eduardo G., de 59 años, con la misma discapacidad motriz que Omar y también con estudios de posgrado, le parece denigrante que le pidan CV en locales de comida para ser bachero. Prefiere no realizar esos trabajos por ese motivo²²⁰. En suma, el consejo de preparar varios CV distintos, adaptados según el rubro que se busca, se repite en la mayoría de las personas entrevistadas, con mayor o menos énfasis en las subdivisiones necesarias. Por ejemplo, para Julio R., de 41 años, con discapacidad motriz, esto resulta "muy estresante, [pues] es muy específica la búsqueda acá. Tienes que armar un CV para recepcionista, otro para trabajador de tienda, otro para los hoteles"²²¹.

Por supuesto, las personas mencionan su condición de persona con discapacidad en sus CV si se trata de ofertas de empleos específicamente orientados a personas con discapacidad. En cambio, en las ofertas de empleos en general, algunas personas optan por no mencionar su condición (no siempre para ocultarla, muchas piensan mencionarla en las entrevistas llegado el momento²²², o

214/ Entrevista 2.

215/ Federico A., de 29 años, con discapacidad visual, señala: "hice dos o tres cursos de CV. Pero no sé si funcionó, porque no conseguí respuesta", entrevista 25.

216/ Entrevista 33.

217/ Entrevista 32.

218/ Entrevista 30.

219/ Entrevista 38.

220/ Entrevista 28.

221/ Entrevista 21.

222/ Javier V., de 44 años, con discapacidad visual (con ceguera de nacimiento), comenta: "Ni siquiera pongo en el CV que tengo discapacidad, ¿para qué?" (...) "A veces lo preguntan, pero si no preguntan...", entrevista 27.

porque directamente consideran que no tienen una discapacidad²²³), o prueban alternar períodos en que aluden a ella con otros en que la omiten. En general, cuando no lo incluyen en el CV es porque suponen que las empresas pueden desestimar su postulación por ese motivo²²⁴. Más arriba se ha hecho referencia de casos en que la persona decidió ocultar su discapacidad no solo en el CV.

Los procedimientos de postulaciones a ofertas laborales vía **Internet** están cada vez más extendidos. Si bien son experimentados de modo general como un modo práctico de acceso al empleo, en ocasiones varias personas lo mencionaron como una barrera: cuando acercan en forma presencial su CV a las empresas les dicen a veces que postulen por internet, pero “eso es mentira, nunca te llaman”, se queja Cristina N., de 48 años, persona con discapacidad auditiva (sorda de nacimiento)²²⁵.

... del contexto general que atraviesa el país, agravado por los efectos del confinamiento vivido durante la pandemia durante el año 2020.

Por último, es importante considerar también que una barrera transversal a las personas migrantes con discapacidad y demás personas que no reúnen esta condición en Argentina proviene del **contexto general que atraviesa el país, agravado por los efectos del confinamiento vivido durante la pandemia durante el año 2020**: altos niveles de desempleo y bajos salarios ofertados (tanto en empleos informales como aquellos con contrato) en el contexto inflacionario.

Roberto L, de 65 años, con discapacidad motriz, resume de este modo la difícil situación de su grupo familiar: “o pagamos el alquiler o comemos”²²⁶. Para Roberto G., de 33 años, también con discapacidad motriz, la principal dificultad para vivir como le gustaría no depende únicamente del acceso al trabajo, sino del hecho de que la mayor parte de los empleos que puede llegar a obtener son “en negro” o bien ofrecen salarios bajos. Subraya que lo más agobiante es

223/ Jimena L., de 28 años, con discapacidad motriz dice: “en el CV no coloco que tengo una discapacidad. Yo siento que no tengo una discapacidad, hago vida normal, no dependo de nadie”, entrevista 29.

224/ Federico M, de 20 años, con discapacidad intelectual o de desarrollo (Asperger) no lo incluye en el CV porque considera que no influye en su desempeño laboral y, señala, “sentía que algunas empresas podían no tenerme en cuenta”, entrevista 31.

225/ Entrevista 39.

226/ Entrevista 14.

el precio de los alquileres²²⁷. Estas consideraciones son compartidas por la mayor parte de las personas entrevistadas. En efecto, algunas de las personas debieron mudarse de CABA hacia municipios del conurbano bonaerense a causa del costo de los alquileres; un par de ellas debiendo mensualidades y otra con orden de desalojo en ciernes. El impacto de la pandemia en el grupo estudiado, ya mencionado en varias ocasiones en el desarrollo de este informe, será retomado para su análisis en un acápite posterior.

4.5.2 _ BARRERAS EN EL TRABAJO

En ocasiones, las personas renuncian al empleo a causa de maltratos ligados a su discapacidad, tal el caso de Romina L., de 45 años, con discapacidad motriz (ausencia de una mano) que fue mencionado en una sección precedente: su jefa le gritaba por lenta²²⁸. Cristina N., de 49 años, con discapacidad auditiva, duró un solo día como moza; se fue por experimentar malos tratos de parte de los jefes²²⁹. Santiago L., con discapacidad visual, fue despedido de varios empleos precarios y de alta exigencia física y sensorial (puestos en locales de comida), según sus propios términos, por lento y cometer algunas torpezas²³⁰. Antes de conseguir su empleo en el Ministerio de Seguridad, Esteban R., de 37 años, con discapacidad visceral (necesidad de diálisis), trabajó tres meses en un restaurante que realizaba eventos de cata de vinos. Su jefe le recriminaba que se presentara con pequeñas vendas visibles a un trabajo que, decía, exigía una estética sofisticada. Pese a que Esteban cumplía con los horarios sin problema, fue despedido cuando el jefe se enteró que era paciente de diálisis. “Se asustó cuando supo de mi condición”, dice Esteban²³¹. Incluso en su trabajo actual en el sector público, Esteban encuentra que es una barrera no poder pasar a status de trabajador de planta por no tener la ciudadanía argentina²³².

Se ha hecho mención anteriormente a los maltratos sufridos por dos personas con discapacidad auditiva en el desempeño de sus trabajos²³³. En el caso de María Eugenia T., de 28 años, también padeció el acoso de un jefe, despedido después de ser denunciado. Esta persona acosaba a las mujeres de la fábrica de barbijos, indistintamente si fueran de origen migrante o si presentaran una discapacidad. El accidente laboral que sufrió recientemente María Eugenia con una máquina de coser durante el trabajo es motivo de una causa judicial. Un supervisor la acusó de haber estado hablando por teléfono al momento del accidente, mientras que ella asegura que eso es mentira y que, al contrario, la

227/ Entrevista 35.

228/ Ver p. 45 del presente estudio.

229/ Entrevista 39.

230/ Entrevista 33.

231/ Entrevista 37.

232/ *Ibid.*

233/ Entrevistas 36 y 38. Ver p. 45 en este informe.

empresa debió adaptar esa actividad peligrosa a una persona de su condición con el fin de evitar ese tipo de accidente (como por ejemplo no dejarla sola en ningún momento frente a la máquina)²³⁴.

Muchos varones y algunas mujeres entrevistados/as realizan o han realizado trabajos de *delivery* a partir de conocidas aplicaciones. Jorge L., de 31 años, con discapacidad visual (baja visión), dice que con este tipo de trabajo “tenés más responsabilidades que derechos”²³⁵. Para él, “la única ventaja de estar ´en negro´ es que si querés ganar más, trabajás más horas”²³⁶. Sin embargo, reconoce que no es un trabajo estable y que el verano es la peor temporada porque la ciudad queda vacía²³⁷. No solo no es un trabajo estable y de gran esfuerzo físico si se pretende ganar una suma aceptable de dinero, sino que también es peligroso. Jorge tuvo un accidente en moto mientras trabajaba, afortunadamente había comprado un seguro de una compañía que hacía descuento a los/las trabajadoras/es de esa plataforma de *delivery*. Ese seguro cubrió una operación en la tibia que requirió colocar placas y tornillos²³⁸. Pedro L., de 42 años, con discapacidad motriz (ausencia de una pierna), estuvo dos años sin conseguir empleo por lo cual intentó realizar trabajo de *delivery*. Se compró una bicicleta con un pequeño motor, pero también tuvo un accidente en el que “se destrozó la moto y la prótesis de la rodilla”²³⁹. Aunque Ricardo H., de 24 años, con discapacidad motriz (hernias) consiguió un empleo con contrato en una fábrica metalúrgica, continuó realizando trabajo de *delivery* por las noches durante un tiempo, hasta que también tuvo un accidente en el que casi pierde un dedo²⁴⁰. Sin ir más lejos, Sergio L., de 33 años, con discapacidad motriz, adquirió su discapacidad a raíz de un accidente producido mientras hacía *delivery*²⁴¹.

La condición de migrante se suma a la de persona con discapacidad para aumentar la vulnerabilidad en los contextos laborales. Verónica M., de 43 años, comenta la impotencia que sintió con su esposo al no poder hacer valer sus derechos en un conflicto desatado con su jefe mientras ambos trabajaban en una carnicería. “Nos estaban explotando y no nos querían pagar”²⁴². Relata que el dueño de la carnicería inventó que habían robado para echarlos. Verónica y su esposo fueron los que llamaron a la policía por la falta de pago, pero sus reclamos fueron desoídos porque el dueño era conocido en la zona y tenía influencia local²⁴³. Algo similar le ocurrió a Roberto L., de 65 años, con discapacidad

234/ Entrevista 36.

235/ Entrevista 24.

236/ *Ibid.*

237/ Según cuenta, en temporada normal puede ganar entre 15.000 o a veces 20.000 pesos por semana, “laburando hasta la una de la mañana, 10 o 12 horas seguidas”, entrevista 24.

238/ Entrevista 24.

239/ Entrevista 2.

240/ Entrevista 8.

241/ Entrevista 7.

242/ Entrevista 10.

243/ *Ibid.*

motriz (hernias). Consiguió un empleo de casero en un hotel en la Provincia de Santa Fe, dejó a su familia para trasladarse a esa localidad. “Un día me dijeron que agarrara vacaciones porque tenía tres meses allá y viera a mi familia, pero fue para despedirme. Me enviaron por correo mi ropa”²⁴⁴. Al momento de la entrevista, Roberto comentaba que tenía un juicio en curso con ese hotel que, por otra parte, comenta, le exigieron realizar tareas extenuantes que excedían el desempeño usual de un casero²⁴⁵. Por su parte, en la opinión de Fernando V., de 43 años, con discapacidad motriz, resalta la vulnerabilidad de la condición de migrante en el mundo del trabajo: “cuando eres extranjero pagan menos, tienes una sola oportunidad, no puedes faltar o poner excusas”²⁴⁶.

En los casos de Gala F., de 19 años, con discapacidad psicosocial, y de Federico M., de 20 años, con discapacidad intelectual o de desarrollo, los abusos que experimentaron en el trabajo informal parecerían ser que tuvieron que ver más con la vulnerabilidad de su segmento etario, que con aquellas ligadas a la condición de personas con discapacidad o personas migrantes. Cuando trabajaban en locales de comida “en negro” conocieron numerosos/as compañeras/os de edades similares. Si bien reinaba entre ellos/as un clima de amistad juvenil, la explotación con horarios extendidos, exigencia física y la ausencia total de derechos laborales terminaron haciendo que renunciaran al poco tiempo²⁴⁷.

4.5.3 _ LA MEJOR Y LA PEOR MANERA DE BUSCAR EMPLEO

A partir de las entrevistas se desprenden, como se ha señalado, diversas estrategias de búsqueda que se efectúan en forma simultánea y que varían con el tiempo según la experiencia. Por lo general, las estrategias difieren (no solo el CV) si buscan un empleo considerado transitorio, a veces informal (sobre todo al llegar al país, pero se suele prolongar), u otro acorde con su formación y experiencia laboral previa en su país de origen y cercano a su ideal.

Así, las búsquedas en la mayoría de los casos se realizan a través de diversas maneras. Son de uso extendido, en primer lugar, las plataformas Web de empleo (LinkedIn, Bumeran, Computrabajo, ZonaJobs, entre las más mencionadas) donde la persona coloca su CV y espera notificaciones vía web, con alarmas, de puestos que corresponden al perfil de postulación. También se mencionaron otras plataformas más específicas, por ejemplo, aquellas vinculadas con la actividad docente *online*.

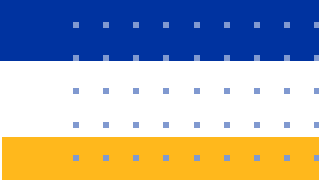
En segundo lugar, existen asimismo empresas y organismos que, además de mejorar la empleabilidad mediante una oferta de cursos (presenciales o

244/ Entrevista 14.

245/ *Ibid.*

246/ Entrevista 16.

247/ Entrevistas 22 y 31.



a distancia, en particular debido a la pandemia), reciben los CV y entablan el nexo con empresas dispuestas a contratar personas con discapacidad; son los casos de la empresa social Incluyeme.com y, respectivamente, del programa COPIDIS del Gobierno de CABA, mencionados ambos en muchos de los testimonios. También se nombraron programas de inclusión laboral de personas con discapacidad en otras municipalidades a lo largo y ancho del territorio argentino (las de Maipú –Provincia de Mendoza-, San Martín, Ezeiza, y Tres de Febrero –Provincia de Buenos Aires-). Además, las personas han acudido para atender a esta doble dimensión (cursos y empleo) a instituciones, fundaciones y asociaciones vinculadas con su tipo de discapacidad. Por ejemplo, “Ágora, Programa para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad visual” y, en este caso exclusivamente para tomar cursos, por ejemplo, la “Escuela para Jóvenes y Adultos con Discapacidad Visual y Formación Integral Nro. 37, “Francisco Gattí”. Federico M., de 20 años, con discapacidad intelectual o de desarrollo (Trastorno del espectro autista), por ejemplo, tuvo tres entrevistas laborales gracias a “Excelsium-Instituto Gironzi” que, según su página oficial de Facebook, “capacita y emplea en mercado laboral abierto a personas con Condiciones del Espectro Autista (CEA)”²⁴⁸. De igual manera, existen asociaciones e instituciones para personas con discapacidad auditiva, aunque por los testimonios analizados parecería que predomina en ellas la dimensión educativa por sobre la oferta de capacitación laboral y trazado de puentes con ofertas de trabajo.

En tercer lugar –y no menos importante-, muchas personas también buscan trabajo en grupos de Facebook (“ingenieros venezolanos en Argentina”, por ejemplo), de WhatsApp y de Instagram, en continuidad con el uso que ya hacían muchas de ellas para obtener información general sobre trámites en Argentina y poder organizar su proyecto migrante antes del viaje. Por supuesto, algunas cuentan que deben prestar especial atención debido a la cantidad de falsas ofertas de trabajo que circulan por esas vías. En cuarto término, las personas acudieron en menor medida a organismos y asociaciones que ofrecen cursos de capacitación y nexos con empresas dispuestas a contratar empleados de origen migrante. Cuando lo hicieron, no siempre se trató de asociaciones que nuclearan exclusivamente migrantes de nacionalidad venezolana. Las numerosas asociaciones de migrantes de nacionalidad venezolana que existen en el país no parecen contemplar todavía las necesidades específicas de personas con discapacidad; de algún modo este sector continúa invisibilizado en esa red asociativa. Por último, las personas entrevistadas también han dejado CV de modo presencial, o enviado por correo electrónico, a empresas y comercios, así como también -se pondera a continuación su importancia- han conseguido

muchos trabajos por contactos o referencias de personas amigas, familiares o allegadas. Un solo caso ha comentado que pagó directamente a una agencia privada de empleo²⁴⁹.

A modo de balance, se preguntó a las personas entrevistadas cuál es a su parecer “la mejor forma de buscar empleo”. De 26 respuestas obtenidas, casi la mitad prioriza los contactos y las referencias personales como la mejor forma de obtener empleo, mientras que el resto indica las plataformas web de búsqueda de empleo, en menor medida la postulación en páginas de las empresas, las redes sociales y las agencias de empleo. Varias personas señalaron nombres de instituciones y empresas sociales orientadas específicamente a la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad.

Del mismo modo que fue advertido en el análisis de las principales barreras para acceder al empleo, es importante tener en cuenta que en este ejercicio de jerarquización muchas personas no dejaron de señalar también otras respuestas que consideran igualmente de suma importancia para conducir una búsqueda de empleo exitosa, muchas de las cuales coinciden con la respuesta principal de otro/a integrante del grupo estudiado.

Buena parte de las personas entrevistadas ha conseguido en algún momento empleos mediante **contactos y referencias personales** gracias a familiares, amigos/as, vecinos/as y allegados/as. En general, constituyen empleos informales en comercios de todo tipo²⁵⁰, cuidado de niñas/os²⁵¹, clientes de emprendimientos propios, como servicio de peluquería a domicilio, o venta de comida a vecinos/as²⁵². En su mayoría, sin embargo, con estas actividades no logran un ingreso suficiente para su subsistencia, esto se observa en particular con los emprendimientos propios de venta de alimentos. En la opinión de Federico M., de 20 años, con discapacidad intelectual o de desarrollo (trastorno del espectro autista), “en un país donde el 60% tiene un empleo informal, lamentablemente funciona así”²⁵³. En ocasiones, no obstante, el empleo es formal, como

249/ “Pagué y me daban cuarenta días de trabajo en hoteles”, Santiago L., de 41 años, entrevista 33.

250/ Por ejemplo, ayudante en una casa de cambio, en el caso de Roberto G., de 33 años, con discapacidad motriz, contador de profesión, entrevista 35.

251/ Entrevistas 32, 34 y 22. Todas ellas mujeres.

252/ Entrevistas número 15 (varón, barbería a domicilio), 26 (mujer, peluquería a domicilio), 23 (mujer, vende tortas a conocido/as), y 18 (varón, vende plantas, postres y comida venezolana -elaborada por la esposa- a vecinos/as). Ninguna de estas actividades les brinda un ingreso suficiente para la subsistencia.

253/ Entrevista 31.

es el caso del ingreso a la fábrica de barbijos de María Eugenia T., de 28 años, con discapacidad auditiva, gracias a un amigo. También ingresó a trabajar a la misma empresa su hermana²⁵⁴. Ricardo H., de 24 años, con discapacidad motriz (hernias) también entró a trabajar en una fábrica por recomendación de una persona²⁵⁵.

Por su parte, Pedro L., de 42 años, con discapacidad motriz, contador de profesión, pero con capacitaciones recientes en computación, comenta que el año pasado “a través de un conocido de [su] esposa entr[ó] como *tester de software* en una empresa de tecnología”²⁵⁶. Juana R., de 29 años, con discapacidad motriz, abogada de profesión, encontró un empleo en un *call center* gracias a su hermana (“mi hermana me metió”), y luego otro similar, pero mediante la plataforma LinkedIn ²⁵⁷. Una amiga, también de nacionalidad venezolana y que había venido a la Argentina tiempo antes, le consiguió a Raquel P., de 39 años, con discapacidad motriz, un puesto de recepcionista²⁵⁸.

Asimismo, cuatro personas subrayaron las **plataformas Web de búsqueda de empleo** (LinkedIn, CompuTrabajo, Zonajobs, entre otras) como la mejor manera de conseguir uno. De hecho, la gran mayoría de las personas de este estudio han colocado sus CV en varias de estas plataformas, con éxito diverso. Según los rubros, valoran más una u otra plataforma. De todas maneras, en la opinión de Analía G., de 38 años, con discapacidad motriz, abogada de profesión, “esto es al principio, por no conocer a nadie, porque la mejor manera de conseguir empleo es por recomendación”²⁵⁹. Por otro lado, dos personas señalaron la importancia de contar con el **CV adaptado al tipo de trabajo** al que se postula, una recomendación que les llegó tarde a muchas personas. La “sobre-calificación” y la diversidad de experiencias laborales en varios rubros a la vez, tal como se mencionó anteriormente, juega en contra a la hora de buscar empleo en Argentina. También se cuentan dos personas que destacan la importancia de enviar la postulación directamente a las **páginas Web de las empresas elegidas**. Sin embargo, varios testimonios comentan el carácter infructuoso de esto. Sobre todo, en la experiencia de dos personas con discapacidad auditiva, María Eugenia T., de 28 años; y Cristina N., de 48 años²⁶⁰.

Ahora bien, cuando se les preguntó a las personas por la “peor forma de buscar empleo”, se obtuvieron 19 respuestas. 8 personas consideran que lo que menos éxito produce es ir puerta por puerta, en la calle, dejando el CV en mano. Para 4 personas la peor manera es un CV no adaptado al empleo que se quiere postular. Por su parte 3 personas no han tenido éxito con las plataformas web

254/ Entrevista 36.

255/ Entrevista 8.

256/ Entrevista 2.

257/ Entrevista 4.

258/ Entrevista 11.

259/ Entrevista 23.

260/ Entrevistas 36 y 39, respectivamente.

y respondieron en consecuencia que ese es el modo más infructuoso. 1 persona respondió: “ninguna, todas funcionan”; en el mismo tono optimista, otra respondió que lo peor es “desmotivarse, no insistir”; otra contestó que lo peor es “no mimetizarse con los argentinos”, se supone que con esto quiere subrayar tanto la importancia de conocer los códigos culturales locales –incluidas las formas de diseñar el CV al estilo local- como la creación de los lazos de amistad que podrían favorecer las búsquedas²⁶¹. Según su experiencia, Esteban R., respondió que lo peor es mentir en la búsqueda (en una sección precedente se ha referido su experiencia cuando ocultó su condición de discapacidad visceral)²⁶². No se dispone información de 20 personas en este punto.

Entre las ocho personas que destacaron dejar el CV en mano como la peor manera, dos de ellas resaltan además el peligro que representa ese proceder para una persona con discapacidad²⁶³. Para Viviana L, de 28 años, ir puerta a puerta es sencillamente una pérdida de tiempo y de dinero, “no los leen”²⁶⁴. Uno entre tantos ejemplos que demuestra la vulnerabilidad que conlleva recorrer las calles para buscar empleo y a la vez ratifica la importancia de los contactos personales o referencias es el caso de José G., de 71 años, con discapacidad visceral, cuando quiso ofrecer sus servicios para dar clases particulares de matemática e inglés: “La gente me dijo que pasara volantes para dar clases particulares. Pero no me conocían, no me salió tan bien”²⁶⁵.

En contraste con estas últimas apreciaciones, Julieta P., indicó que la peor manera de buscar trabajo, a su criterio, es a través de las plataformas web de empleo y prefiere dejar el CV en mano por la calle, porque de ese modo: “ya me ven de una vez” y así se evita el rechazo por su discapacidad en una posible entrevista²⁶⁶. En esta línea, Analía G., de 38 años, con discapacidad motriz, abogada de profesión, sostiene que debe hacerse una distinción. La peor manera de buscar un empleo calificado afirma, es “salir a caminar”, porque “nadie te abre la puerta; nadie recibe el CV”²⁶⁷. En cambio, si se busca un empleo no calificado como vendedor/a en una tienda, considera que es útil dejar el CV tienda por tienda por la calle. De ese modo, comenta, su esposo consiguió trabajo en una fábrica de uniformes, “caminó por toda la avenida Avellaneda”²⁶⁸.

261/ Entrevista 16.

262/ Entrevista 37.

263/ Una de ellas es Gala F, de 19 años, con discapacidad psicosocial (TOC, Trastorno de ansiedad compulsiva y síntomas de agorafobia), entrevista 22. La otra persona es Jimena L., de 28 años, con discapacidad motriz (camina con dificultad y sin fuerza debido a una condición congénita), entrevista 29.

264/ Entrevista 12.

265/ Entrevista 18.

266/ Entrevista 26.

267/ Entrevista 23.

268/ *Ibid*

4.6 _ IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19

Desde que hizo su irrupción en los primeros meses de 2020, la pandemia de Covid-19 ha alterado dramáticamente todos los órdenes de la vida social en cada rincón del planeta. Sería prematuro bosquejar cualquier balance sobre los efectos que ella ha provocado en la sociedad, por el mero hecho de que, al momento de la realización del presente estudio, la pandemia todavía no ha concluido. No obstante, es posible restituir en este apartado los modos en que el contexto pandémico afectó la vida de las personas entrevistadas en sus múltiples ámbitos, y en particular, en su inclusión sociolaboral. En efecto, nada fue igual para la sociedad argentina desde el 20 de marzo de 2020, cuando, con el objetivo de hacer frente a la crisis sanitaria mundial, el gobierno nacional emitió el decreto 297/2020 de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), medida conocida popularmente como “cuarentena”²⁶⁹.

En el marco regulatorio del presente estudio se mencionaron diagnósticos que demuestran un crecimiento mayor durante la pandemia de la tasa de desempleo en las personas con discapacidad que en aquellas sin discapacidad, así como la agudización de las vulnerabilidades en términos de salud para las primeras, dado que muchas de ellas forman parte del grupo de riesgo ante el virus. Del mismo modo, se repasaron en aquella sección las medidas adoptadas por el gobierno nacional para agilizar por medio de la aplicación “Mi Argentina” algunos trámites -como el del CUD, entre otros-, así como el establecimiento de prórrogas para regularizar la documentación de personas migrantes y la implementación de transferencias de recursos para reforzar los programas orientados a las personas con discapacidad²⁷⁰. Asimismo, durante el desarrollo del análisis se han mencionado oportunamente barreras vinculadas al contexto pandémico experimentadas por las personas participantes de la investigación. Por lo tanto, a continuación, se sistematizarán estas experiencias, incorporando otras que han surgido del relato de las personas entrevistadas, con el objetivo de ofrecer un marco analítico más preciso sobre los modos en que la pandemia alteró la vida del grupo estudiado.

Muchas de las personas con discapacidad forman parte del grupo de riesgo y, por ende, el salir a la vía pública pasó a ser una barrera suplementaria en sus vidas, pues se exponen a un riesgo mayor que la población considerada sin factores de riesgo. Asimismo, si bien las personas con discapacidad visual y aquellas con discapacidad motriz usuarias de sillas de ruedas coinciden en que la accesibilidad física para desplazarse en la ciudad de Buenos Aires es con creces superior, es decir, más adaptada, a la de sus ciudades de origen (especialmente Caracas), el contexto pandémico sumó una barrera inespera-

269/ Posteriormente se aplicó la medida de Distanciamiento Social Preventivo Obligatorio (DiSPO), adoptada con diferentes grados de flexibilización por cada gobierno provincial y municipal según su coyuntura sanitaria.

270/ Ver pp. 10 y 18.

da para las personas con discapacidad visual²⁷¹. Federico A., de 29 años, con discapacidad visual (con ceguera desde los 17 años) comenta que antes de la pandemia se desplazaba solo, sin problema, y en el transitar siempre entablaba contacto físico con personas que lo ayudaban en la vía pública (“acá la gente es muy amable”)²⁷². Sin embargo, ante el peligro de contraer el virus debido a esos contactos y contagiar a su madre con quien vive y es mayor de edad, ha decidido restringir sus salidas a la vía pública, o bien ir siempre acompañado por su madre²⁷³. Por su parte, Aníbal E., de 37 años, con discapacidad auditiva (sordo de nacimiento), con la pandemia ve obstaculizada la comunicación en la calle; dice: “odio las mascarillas, porque no puedo leer los labios”.²⁷⁴

Si salir a la calle conlleva esos riesgos y barreras para las personas con discapacidad, permanecer en la vivienda confinadas también genera problemas. Omar A., de 47 años, con discapacidad motriz (ausencia de una pierna), durante la pandemia ha conservado su empleo sin inconveniente y pasado al teletrabajo, como muchos/as profesores/as e investigadores/as universitarios/as. Sin embargo, al estar encerrado, comenta, se sacó la prótesis por comodidad y aumentó su sedentarismo, incrementando su sobrepeso. El aumento de peso pone en riesgo su salud, pues recientemente lo operaron de la otra pierna debido a la aparición de várices a causa de ello²⁷⁵. Aunque es grupo de riesgo, Esteban R., de 37 años, con discapacidad visceral (necesita diálisis), decidió igualmente ir a la oficina en cuanto fue posible, porque el encierro, comenta, le había provocado insomnio²⁷⁶.

Asimismo, la pandemia ha generado barreras en muchas personas migrantes con discapacidad para la realización de trámites vinculados a su doble condición. Juana R, de 29 años, padeció el retraso de su DNI y debió prolongar su residencia precaria²⁷⁷. Para Jorge L., el retraso del DNI permanente fue, según comenta, el peor momento que vivió desde que está en Argentina, pues, entre otras cuestiones, le impedía actualizar su licencia de conducir necesaria para trabajar²⁷⁸. Roberto G., de 33 años, señala que está pendiente de la concreción del trámite de DNI de la suegra, también demorado a causa de la pandemia²⁷⁹. Ana R., atravesó la misma situación de dilación, aunque en su caso no implicó una gran demora²⁸⁰. Federico M., de 20 años, está realizando con sus padres los trámites de ciudadanía y comenta que hay serios retrasos en los juzgados

271/ De las entrevistas no se desprende información, en este punto, sobre otras ciudades o comunas del país.

272/ Entrevista 25.

273/ *Ibid.*

274/ Entrevista 38.

275/ Entrevista 30.

276/ Entrevista 37.

277/ Entrevista 4.

278/ Entrevista 24.

279/ Entrevista 35.

280/ Entrevista 34.

a causa de la pandemia y, supone él, del aumento de solicitudes en los últimos años²⁸¹. Por su parte, Juana R. señala que están directamente paralizados los trámites de convalidación de título²⁸². Julieta P., de 31 años, desistió por el momento en tramitar el CUD, debido a las demoras en otorgar turnos y los retrasos aparejados a causa de la pandemia²⁸³. Si algunos organismos estatales están cerrados y otros funcionan con retrasos, la virtualización no resuelve con eficiencia la gestión de trámites. Para Javier V., de 44 años, con discapacidad visual, “por vía virtual no dan la información completa, hay que ir”²⁸⁴. El problema es que en pandemia no hay a dónde ir.

Para muchas personas la pandemia trajo dificultades para continuar los cursos de capacitación -un solo caso del conjunto estudiado-, proseguir con la búsqueda de trabajo o bien mantener los empleos que ejercían -muchas personas entrevistadas atravesaron estas dos últimas situaciones. Juan F., de 30 años, con discapacidad motriz, vio interrumpida su búsqueda de empleo y debió, según sus términos, “reinventarse”²⁸⁵. Compró útiles de peluquería y se puso a buscar clientes a domicilio ofreciendo sus servicios de barbero, un saber práctico que había aprendido en Venezuela. Sin embargo, como la cuarentena estricta limitaba su desplazamiento, pasó entonces a elaborar tortas para la venta. Se mudó a una vivienda más económica en el Área Metropolitana de Buenos Aires y cada tanto recibe un bolsón de comida a modo de asistencia²⁸⁶. Si bien Florencia M. conservó su empleo, comenta que fue testigo de cómo se cancelaron numerosas entrevistas de trabajo en la cadena de supermercado donde se desempeña²⁸⁷. Javier V., de 44 años, dice que no sabe “en qué quedó” su búsqueda de trabajo en el programa COPIDIS, pues no se ha podido acercar²⁸⁸. Eduardo G., de 59 años, comenta que a raíz de la pandemia se anuló la convocatoria a un puesto de instructor en aeronáutica civil, su especialidad²⁸⁹. Gisela R., de 42 años, reconoce que el peor momento que vivió en Argentina fue cuando, a causa de la pandemia, no pudo salir a buscar empleo. Afortunadamente para ella, los padres de una niña que había cuidado tiempo atrás la volvieron a llamar cuando se cerró el jardín²⁹⁰. El mes que estuvo encerrado sin poder trabajar también fue para Santiago el peor momento desde que llegó al país; no tenía cómo pagar el mes de alquiler, comenta²⁹¹. Una angustia similar atravesó Roberto G., de 35 años que había llegado a Argentina apenas unos meses antes del inicio de la pandemia. Como no podía buscar

281/ Entrevista 31.

282/ Entrevista 4.

283/ Entrevista 26.

284/ Entrevista 27.

285/ Entrevista 15.

286/ *Ibid.*

287/ Entrevista 19.

288/ Entrevista 27.

289/ Entrevista 28.

290/ Entrevista 32.

291/ Entrevista 33.

ni ejercer ningún trabajo durante la cuarentena, su familia recibió ayuda con alimentos de parte de una asociación de migrantes de Venezuela. Roberto comenta que recibió bolsones de comida mientras hizo “voluntariado” repartiendo alimentos a instituciones educativas²⁹².

Por último, varias personas no pudieron conservar sus trabajos a causa de la pandemia. Verónica M., de 43 años, con discapacidad motriz (ausencia de piernas), había conseguido un empleo administrativo en el sector impositivo en la Municipalidad de Ezeiza, gracias al programa de inserción sociolaboral de personas con discapacidad. Sin embargo, cuando hizo irrupción la pandemia, “nos mandaron para casa y no tenían virtualidad para trabajar”²⁹³. Al poco tiempo frenaron la renovación de su contrato. A Gabriel V., de 27 años, con discapacidad motriz (parálisis cerebral), le pasó exactamente igual que a Verónica, pero en una empresa privada, y fue entonces cuando “las cosas se pusieron rudas otra vez”²⁹⁴. Analía G., de 38 años, con discapacidad motriz (artritis reumatoide), hacía poco tiempo había conseguido un empleo de media jornada como recepcionista en un gimnasio, pero el local cerró por la pandemia y ella se quedó sin trabajo ni obtuvo tampoco una compensación²⁹⁵. Julieta P., de 31 años, con discapacidad motriz (un problema congénito en los tendones), se desempeñaba en un *call center*, pero a raíz de la pandemia prescindieron de sus servicios²⁹⁶.

Durante el confinamiento obligatorio, algunas personas decidieron realizar cursos de capacitación laboral por Internet. Es el caso, por ejemplo, de Ana R., de 35 años, con discapacidad visual²⁹⁷. Julio R., de 41 años, con discapacidad motriz (secuelas de un ACV) se anotó en cursos *online* de teletrabajo y asistente virtual, orientados a personas con discapacidad. Julio comenta que se trata de rubros que proliferaron durante la pandemia, pero teme que en un período post-pandémico decrezca la demanda de estas competencias²⁹⁸.

En suma, la pandemia ha agudizado la situación de vulnerabilidad de las personas entrevistadas en su doble condición de personas migrantes con discapacidad. El desplazamiento físico en la vía pública tanto como el confinamiento obligatorio en sus viviendas han aumentado riesgos y generado barreras que antes no existían. En segundo lugar, durante la pandemia se han suspendido o retrasado los trámites migratorios (cambios de estatus migratorio y convalidación de títulos) y los trámites para obtener el CUD. En tercer lugar, varias per-

292/ Entrevista 35.

293/ Entrevista 10.

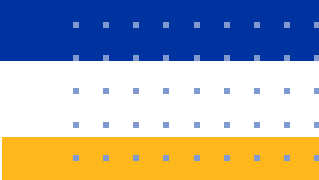
294/ Entrevista 20.

295/ Entrevista 23.

296/ Entrevista 26. Poco después decidió ofrecer sus servicios de peluquería a domicilio. Comenta que no fue difícil tramitar el permiso para desplazarse en la ciudad durante la pandemia.

297/ Entrevista 34.

298/ Entrevista 21.



sonas atravesaron situaciones de extrema angustia al no poder buscar empleo ni trabajar durante ese tiempo, incluso algunas dependieron de la asistencia social para subsistir. Otras personas que ejercían trabajos por contrato en el sector público y privado, o directamente estaban en la informalidad, fueron despedidas y pasaron a ser desempleadas. Algunas intentaron “reinventarse” con actividades que están lejos de aportarles suficientes ingresos para solventar su vida diaria.

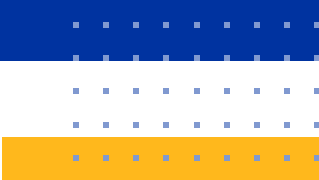
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente investigación constituye una aproximación a la vulnerabilidad específica de la población migrante de origen venezolano con discapacidad en relación con la inclusión en el mundo del empleo. Representa un aporte novedoso tanto por el tratamiento de la intersección de este doble condicionante, como por el abordaje cualitativo que permitió rescatar las vivencias y experiencias de las y los participantes. Las narrativas ofrecen elementos para reconstruir y comprender un modo determinado de vivir la migración. En especial, un tipo de migración que, por su rapidez y magnitud en un período corto de tiempo, exige respuestas institucionales que permitan la inclusión social de las personas migrantes y, en especial, de aquellas con mayor vulnerabilidad, como son las que presentan una discapacidad.

A lo largo del estudio, se destacó la heterogeneidad de los perfiles y experiencias para extraer aspectos recurrentes. Así, este desarrollo permitió identificar la diversidad de obstáculos experimentados para acceder a un empleo por parte de estas personas, pero, además, los contextos y las trayectorias en las que se insertan y que, en definitiva, amalgaman su fragilidad en el ejercicio de sus derechos humanos.

Para estas personas, la decisión de migrar a la Argentina se presenta fundamentalmente como una opción frente a la inseguridad e incertidumbre social producto de los problemas socioeconómicos, la búsqueda de un desarrollo individual y familiar, y las dificultades de acceder a bienes y servicios escasos en el país de origen. Una vez producida la migración, la búsqueda del empleo no significa exclusivamente un medio para la subsistencia. El trabajo es una experiencia central que construye la identidad desde la cual las personas se inscriben en una red de relaciones e intercambios. Por ello, se considera que el trabajo permite enraizar a estas personas en una trama social específica que puede contribuir a reducir, al menos, las fragilidades vividas por la condición de ser personas migrantes con discapacidad.

En este marco, un primer aspecto medular en los hallazgos presentados es que muchos de los determinantes del acceso al trabajo se configuran a partir de intersecciones entre los elementos que conforman las identidades de las personas. Ante el desafío de insertarse en el mundo laboral, son dimensiones centrales el tipo de discapacidad, su visibilidad y valoración social, así como el grado de adaptación que se requiere para el ingreso en el mundo laboral.

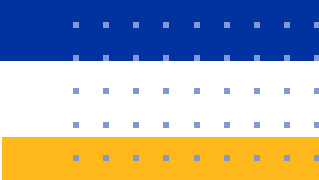


Pero, además, es necesario considerar cómo estas se anudan con los grandes marcadores de diferencias y desigualdades como el género, la generación o la clase social, entre otros. En su intersección, estos elementos se potencian o neutralizan, configurando dinámicas singulares que es posible delinear en los resultados destacados.

A partir de los testimonios producidos, es posible afirmar que las principales barreras percibidas y experimentadas para acceder al trabajo son: la valoración sobre la discapacidad por parte de los/as empleadores/as, la edad, la ausencia de convalidación de los títulos, la ausencia del CUD y, en los casos en que se proponen modificar su perfil profesional, la falta de experiencia y/o formación acorde al empleo buscado. Es importante considerar que estas experiencias estuvieron atravesadas por la contracción del mercado laboral provocada por las medidas de aislamiento motivadas por la pandemia de COVID-19 durante el año 2020.

Dentro de estas barreras, es importante focalizar en aquellas que afectan específicamente a las personas migrantes con discapacidad. La primera se vincula con los repertorios cognitivos-valorativos asociados a la discapacidad desde la mirada de las personas que presentan esta condición, de la sociedad en general y de los/as empleadores/as en particular. Las personas manifiestan que, a pesar de acceder a entrevistas laborales o incluso a breves períodos de prueba en empleos para los que se sentían cualificadas, no fueron contratadas por un prejuicio vinculado con su discapacidad. En este sentido, consideran que los/as empleadores/as suponen que la discapacidad perjudica o inhabilita la realización eficiente del trabajo, aun si las aptitudes evidenciadas demuestran lo contrario. Por lo tanto, es posible entrever que la discapacidad opera como un estigma, un atributo desacreditador de sus capacidades laborales frente al cual, en algunos casos, las personas migrantes ensayan estrategias de minimización y ocultamiento. Las identidades múltiples que condensan estos conjuntos sociales (género, clase, generación, discapacidad, nacionalidad, etc.) son enunciadas, representadas y negociadas en su vida cotidiana y en su esfuerzo por acceder y sostener un empleo. La desvalorización de las personas también puede manifestarse en maltratos y/o abusos laborales reiterados por parte de jefes/as y compañeros/as. El conjunto de estas experiencias -cuando son insatisfactorias en forma reiterada- puede contribuir a disminuir la confianza y las expectativas de alcanzar un empleo deseado.

En segundo lugar, otra dificultad recurrente se relaciona con los obstáculos para validar los títulos de educación formal obtenidos en el país de origen debido a los requisitos, procedimientos administrativos y tiempos de gestión. Este es un aspecto relevante puesto que el conjunto de los/as participantes del estudio se singulariza por tener altas calificaciones en cuanto a su educación formal y experiencias laborales previas, muchas veces vinculadas con las formaciones realizadas en Venezuela. Estas experiencias asientan expectativas con relación al empleo que muchas veces se ven frustradas por la imposibili-



dad de disponer de las certificaciones validadas. Por otro lado, también se observan declinaciones de ofertas laborales debido a la ausencia de otras certificaciones como el CUD, en el caso de los empleos orientados específicamente a personas con discapacidad.

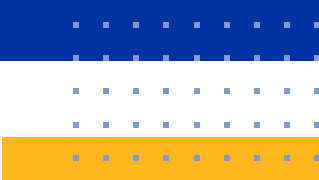
En tercer lugar, es importante considerar la exigencia que puede requerir la adecuación del ambiente laboral al tipo de discapacidad. En este sentido, las personas con discapacidad observan reticencias de empleadores/as para realizar ajustes razonables, readaptar herramientas y procesos de trabajo, posiblemente, debido al costo real o potencial que ello supone. En muchos casos se trata de un temor infundado o poco informado por parte de los/as empleadores/as.

En cuarto lugar, en algunos casos existe una barrera vinculada con la falta de experiencia laboral. La mayor dificultad de estos grupos para acceder al empleo reduce la posibilidad de adquirir experiencias laborales que, a su vez, son una exigencia para el acceso al mercado laboral, generando un proceso circular negativo.

En quinto lugar, y más allá de estas dificultades específicas, los testimonios ofrecidos permiten destacar un aspecto transversal para comprender las barreras que intervienen en la búsqueda de empleo: el acceso a la información sobre sus derechos en tanto personas migrantes con discapacidad y sobre qué, cómo y dónde es posible encontrar oportunidades laborales. Junto con ello, el estudio demuestra que muchas personas entrevistadas tienen dificultad para obtener información clara y precisa sobre la realización de trámites migratorios, obtención del CUD y convalidación de títulos, y los derechos asociados a estas instancias legales. En particular, algunas personas desconocen que tienen derecho a un empleo formal con la residencia precaria, muchas otras poseen información parcial y ambigua sobre los trámites de ciudadanía, el acceso a pensiones no contributivas o no conocen en detalle los beneficios del CUD.

Las fuentes de información que manifiestan las personas entrevistadas se vinculan con parientes, experiencias de viajes previos, uso de redes sociales y consulta de sitios Web. Sin embargo, en este proceso, la disponibilidad de capital social con el que cuentan parecería resultar crucial para acceder o potenciar estos recursos.

La cantidad y cualidad de las personas que conforman sus espacios de sociabilidad primaria (familiares, amistades y conocidos/as) y especialmente secundaria (contactos pertinentes y específicos del mundo laboral al que se quiere acceder), dotan o privan a las personas migrantes con discapacidad de los recursos necesarios para su inclusión efectiva en el mundo del trabajo. Estos contactos facilitan el acceso a oportunidades laborales por fuera de las convocatorias públicas y habilitan contar con referencias de recomendación. Incluso



el armado de un CV como carta de presentación requiere de conocimientos sobre las singularidades que son valoradas en el campo o rama laboral en que desean insertarse.

Si bien las personas testimonian el uso de plataformas *online* como Facebook e Instagram como una fuente de acceso a la información, estas comunidades digitales no suelen especializarse en discapacidad, y consecuentemente son limitadas para brindar información y recursos pertinentes. Esto mismo ocurre con las plataformas específicas de búsqueda de empleo como LinkedIn, Bumeran, Computrabajo, Zonajobs, entre otras. El uso de estos recursos puede favorecer los procesos de inserción; sin embargo, muchas veces resultan poco específicos, sobre todo en el caso de la discapacidad más visible o aquellas que requieren mayores adaptaciones en los contextos, procesos o herramientas de trabajo. La selección, además de ser compleja, puede tener lógicas muy diferentes de acuerdo con las singularidades de las ramas de actividad y, en este sentido, la disponibilidad de capital social es de especial relevancia.

Además del acceso pertinente al conocimiento sobre dónde y cómo acceder a ámbitos para la obtención de empleo, el capital social también resulta decisivo en el acompañamiento que estas personas pueden llegar a tener desde el punto de vista emocional. Ante las dificultades en el acceso al trabajo las personas requieren del apoyo en su autoestima, el convencimiento de sus capacidades y la elaboración de estrategias que faciliten sus posibilidades en la búsqueda de inclusión laboral.

La consolidación del capital social demanda la construcción de sentidos de pertenencia y reconocimiento recíprocos que suelen estar asentados en vínculos familiares o de amistad. Sin embargo, estos no siempre están disponibles, y cuando lo están, no brindan necesariamente recursos para un acompañamiento pertinente.

Finalmente, otro obstáculo recurrente se vincula con la disponibilidad de recursos económicos de las personas migrantes con discapacidad. Muchas veces las adaptaciones posibles en los trabajos o incluso la posibilidad de participar en cursos de capacitación están supeditadas a la disponibilidad de teléfonos celulares, computadoras, conexión a Internet y programas informáticos. Estos obstáculos son significativos puesto que muchos de los cursos se vinculan con el desarrollo de competencias en ámbitos en los que estos elementos no sólo son necesarios para la formación, sino también para el ejercicio de tareas vinculadas con el campo laboral en el que persiguen insertarse: *diseño gráfico, community manager, full stack developer*, entre otros.

El precipitado de obstáculos reseñados empuja a las personas migrantes con discapacidad a aceptar trabajos en condiciones precarias, poco estimulantes, mal remunerados, de baja calificación y alejados de sus capacidades, formaciones e intereses. En algunos de estos empleos, aceptados como un paso

necesario pero transitorio hacia un futuro más auspicioso, llegan a arriesgar o agravar su integridad física, aumentando la serie de fragilidades que condicionan una inclusión social y laboral satisfactoria.

De esta manera, la valoración de la discapacidad, las dificultades en el acceso a las certificaciones, las imposibilidades o límites en la adecuación de contextos, procesos y herramientas de trabajo en el ámbito laboral, la disponibilidad de recursos económicos y la dimensión del capital social configuran trayectorias singulares cuya articulación específica los modos en que estas personas se encuentran en situaciones de fragilidad para acceder al empleo. Su abordaje requiere un compromiso desde la ética, la reciprocidad y el empoderamiento, comprendiendo la dimensión social de las barreras discapacitantes sobre las personas y no entendiendo a la discapacidad como un problema individual.

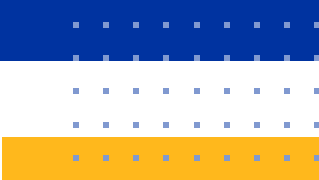
RECOMENDACIONES

En esta sección se realiza una serie de recomendaciones a partir de los resultados obtenidos. La investigación cualitativa, al recuperar el punto de vista de las personas, escuchar y pensar desde sus propias vivencias, permite conocer las distancias existentes entre los marcos regulatorios protectores de personas migrantes con discapacidad y las realidades concretas a las cuales se enfrentan. Esto posibilita dirigir la atención a cómo reducir esa brecha para lograr el ejercicio de derechos humanos, sin ninguna clase de discriminación o exclusión.

Las siguientes recomendaciones se dirigen al sector público y a la sociedad civil (organismos gubernamentales como garantes de derechos, instituciones no gubernamentales, empresas de tipo social por su acompañamiento a las personas, empleadores/as por su rol inmediato en el acceso al trabajo de las personas migrantes con discapacidad). Si bien las recomendaciones apuntan a públicos específicos, se sugiere y alienta el trabajo intersectorial.

AL SECTOR PÚBLICO

- ▶ Generar dispositivos que faciliten el conocimiento de la legislación vigente y las políticas e instituciones que intervienen en los procesos administrativos para garantizar el pleno cumplimiento de los derechos humanos de las personas migrantes con discapacidad (por ejemplo, campañas de comunicación).
- ▶ Difundir entre empleadores y personas migrantes con discapacidad las normativas que habilitan el acceso al empleo formal.

- 
- ▶ Impulsar asesoramiento a empleadores/as sobre los derechos y capacidades para el eficiente desempeño de personas con discapacidad, y sobre las posibilidades de contratación legal que pueden establecer con personas migrantes (por ejemplo, charlas de concientización, campañas de comunicación, asesorías en línea). De acuerdo con la experiencia de las personas entrevistadas, los/as empleadores/as suelen rechazarlas por su discapacidad debido a la falta de información, prejuicios y temores infundados sobre la contratación y capacidades laborales de las personas con discapacidad. Asimismo, en muchos casos, los/as empleadores/as argumentan impedimentos legales para contratar personas migrantes con residencia precaria o DNI temporario.
 - ▶ Continuar implementando políticas activas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, como el cupo en el sector público y empresas proveedoras de servicios, y fortalecer las herramientas para su monitoreo.
 - ▶ Evaluar una revisión de los requisitos para acceder a programas sociales que exigen DNI y/o años de residencia en el país, pues suele ser una barrera para las personas migrantes en general y un obstáculo agravado para aquellas que presentan una discapacidad y no tienen acceso a un empleo formal. En este mismo sentido, se recomienda reconsiderar el tiempo mínimo exigido de residencia para facilitar a las personas migrantes con discapacidad el acceso a pensiones no contributivas. Por último, se recomienda flexibilizar el trámite de obtención del CUD, según sea el caso, en la exigencia de documentación proveniente de su país de origen.
 - ▶ Generar instancias de asesoramiento y acompañamiento de las personas migrantes en la realización de los trámites migratorios, obtención del CUD, convalidación de títulos y acceso a políticas públicas vinculadas a garantizar el pleno goce de los derechos humanos.
 - ▶ Establecer nuevos acuerdos de cooperación internacional que faciliten el acceso a documentación necesaria para la convalidación de títulos y reduzcan el tiempo de gestión y los costos asociados.
 - ▶ Generar datos vinculados a la población migrante con discapacidad considerando la falta de información sobre la temática y su relevancia para el desarrollo de políticas públicas. En particular, incorporar una perspectiva interseccional tanto en la recolección de datos sobre migración y sobre discapacidad. Promover la participación de personas migrantes con discapacidad en el desarrollo del conocimiento y generar estrategias para alcanzar a dicha población.
 - ▶ Establecer mecanismos que posibiliten la interoperabilidad de datos en los registros administrativos de los organismos del Estado con competencia en temas migratorios y de discapacidad, para el diseño, la gestión, el monitoreo y la evaluación de políticas públicas destinadas a las personas migrantes con discapacidad.

- ▶ Fomentar mesas de diálogo con empleadores/as tendientes a flexibilizar las exigencias de empleabilidad vinculadas a la edad (en especial para mayores de 35 años), la falta de experiencia laboral (población joven), la falta de especialización en el área ofertada (observado en varias personas migrantes de nacionalidad venezolana).
- ▶ Promover medidas específicas para concientizar a los/as empleadores/as sobre el valor de la inclusión laboral, a partir de estrategias tendientes a una mayor comprensión de la diversidad.
- ▶ Fortalecer las medidas de promoción del empleo para personas con discapacidad mediante la implementación efectiva de la compatibilidad entre empleo registrado y pensiones por discapacidad.
- ▶ Promover el establecimiento de subsidios a las empresas para la realización de ajustes razonables de acuerdo a las necesidades presentadas por las personas con discapacidad al momento de desempeñar un cargo.

A LA SOCIEDAD CIVIL

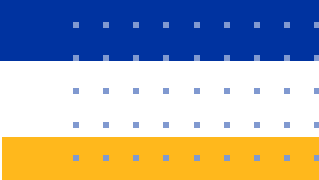
- ▶ Desarrollar dispositivos de acompañamiento sensibles a los modos en que la interseccionalidad configura situaciones y trayectorias específicas. Las personas pueden ser extremadamente heterogéneas en virtud del tipo de discapacidad, su visibilidad y valoración tanto social como personal, las expectativas vinculadas con el trabajo en función de su formación, experiencias previas, habilidades sociales, disponibilidad de contactos y redes de información, tiempo de inserción y permanencia en el territorio argentino, entre otras dimensiones. Esto requiere que las apoyaturas den cuenta de esas singularidades, acompañando a las personas en forma personalizada con los recursos específicos que, en cada caso, operan como obstáculo para el acceso al empleo.
- ▶ Promover espacios de concientización y reflexión en los lugares de trabajo que aborden la discriminación y las violencias hacia personas con algún tipo de discapacidad y/o migrantes desde una mirada interseccional, intercultural y de derechos. Estos espacios pueden evidenciar dinámicas ocultas o naturalizadas que producen malestar y excluyen material o simbólicamente a estos colectivos.
- ▶ Incrementar la oferta de cursos de capacitación laboral orientados a personas migrantes con discapacidad desde un enfoque interseccional e interdisciplinario, sensible a la heterogeneidad de las trayectorias, los recursos simbólicos y materiales disponibles y las expectativas de las personas. Del estudio realizado se advierte en la migración de nacionalidad venezolana la importancia, por ejemplo, de la elaboración de un CV adaptado a los códigos locales, la competencia en herramientas digitales y el teletrabajo.

VI.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ▶ Acuña, Carlos, ed. (2010) Discapacidad: derechos y políticas públicas. En Carlos Acuña y Luis G. Bulit Goñi, editores: *Políticas sobre la discapacidad en la Argentina: el desafío de hacer realidad los derechos*, pp. 23-72. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- ▶ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (2019) *Trabajando con personas con discapacidad en desplazamiento forzado*. Recuperado de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/7646.pdf>
- ▶ Cerrutti, Marcela (2009) Diagnóstico de las poblaciones de inmigrantes en la Argentina. *Serie de Documentos de la Dirección Nacional de Población N° 2*. Buenos Aires. Recuperado de: https://www.mininterior.gov.ar/poblacion/pdf/Diagnostico_de_las_poblaciones_de_inmigrantes_en_Argentina.pdf
- ▶ Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>
- ▶ Debandi, N., Nicolao, J., y Penchaszadeh, A. (2021). *Anuario Estadístico Migratorio de Argentina 2020*. Buenos Aires: Red de Investigaciones en Derechos Humanos del CONICET.
- ▶ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) (2010) *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010*. Buenos Aires.
- ▶ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) (2018) *Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad. Resultados definitivos 2018*. Buenos Aires.
- ▶ Ley Nacional de Migraciones. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/92016/texact.htm>
- ▶ Manzi, Laura (s/f) ¿Qué significa ser migrante y vivir con discapacidad en época de pandemia? Publicado en línea: <https://rosanjose.iom.int/site/es/blog/que-significa-ser-migrante-y-vivir-con-discapacidad-en-epoca-de-pandemia>

- ▶ Martínez Pizarro, Jorge y Orrego Rivera, Cristián (2016) Nuevas tendencias y dinámicas migratorias en América Latina y el Caribe. *Serie Población y Desarrollo* 114. Santiago de Chile: División de Población de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- ▶ Nejamkis, Lucila y Rivero Sierra, Fulvio (2007) "Patria Grande: Consonancias ¿y disonancias? entre políticas públicas, prácticas políticas y discursos". Trabajo presentado en las IX Jornadas Argentinas de Estudios de Población. Asociación de Estudios de Población de la Argentina, Huerta Grande, Córdoba.
- ▶ Organización Internacional para las Migraciones y Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (OIM) (2020) *Migraciones, derechos humanos y comunicación intercultural. Cartilla de sensibilización*. Buenos Aires: OIM. Recuperado de: https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/cartilla_de_sensibilizacion_en_comunicacion_intercultural_en_los_ambientes_de_trabajo.pdf
- ▶ Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2020) Migrantes en la República Argentina. Inserción en el mercado de trabajo. Autores: Fabiana Rubinstein y Ariel Lieutier. Buenos Aires: OIM. Recuperado de: <http://argentina.iom.int/co/migrantes-en-la-rep%C3%BAblica-argentina-inserci%C3%B3n-en-el-mercado-de-trabajo>
- ▶ Organización Internacional para las Migraciones / OIM (2019a) Condiciones de vida de migrantes en la República Argentina. Caracterización de la población migrante para el seguimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°1 (Fin de la Pobreza). Buenos Aires: OIM.
- ▶ Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2019b) Glosario de la OIM sobre Migración. OIM: Ginebra. Recuperado de: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf>
- ▶ Pacecca, María Inés y Liguori, Adela Gabriela (2019) *Venezolanos/as en Argentina: un panorama dinámico: 2014-2018*. Buenos Aires: ACNUR, OIM CAREF) (2019) Recuperado de: <http://argentina.iom.int/co/sites/default/files/publicaciones/Informe%20Final%20Venezolanos-as%20en%20Argentina%20-%20Para%20web.PDF>
- ▶ Protocolo Facultativo de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- ▶ Red Latinoamericana de Personas con Discapacidad y sus Familias (RIADIS) (2021) *Discapacidad y Movilidad Humana. Estudio regional sobre la situación de las personas con discapacidad refugiadas, desplazadas y migrantes en América Latina*. ACNUR.



▶ Registro Nacional de las Personas (RENAPER) (2021). La migración reciente en la Argentina entre 2012 y 2020. Buenos Aires: Ministerio del Interior de la República Argentina.

▶ *Revista Mercado PwC*, junio, n. 1238, 2021: <https://mercado.com.ar/protagonistas/1-de-cada-5-personas-con-discapacidad-perdio-su-empleo-por-la-cri-sis-sanitaria/>

PORTALES EN INTERNET

▶ Agencia Nacional de Discapacidad: <https://www.argentina.gob.ar/andis>

▶ Dirección Nacional de Migraciones: <https://www.argentina.gob.ar/interior/migraciones>

▶ Includeme.com: <https://www.includeme.com>

▶ Migration Data Portal: <https://www.migrationdataportal.org/>

▶ Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto de la República Argentina: <https://www.cancilleria.gob.ar>

▶ OIM Argentina: <http://www.argentina.iom.int/co/>

▶ OIM: <https://www.iom.int/es>

▶ Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela: <https://www.r4v.info/es/home>

ENTREVISTAS PERSONALES

▶ Gloria Hernández, presidenta de la Asociación de Venezolanos de la República Argentina (ASOVEN). Entrevista personal, 7 de septiembre, 2021.

VII.

ANEXOS

ANEXO 1 _ PERSONAS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

NOMBRE FICTICIO	EDAD	GÉNERO	TIPO DE DISCAPACIDAD	NÚMERO DE ENTREVISTA
Ana S	31	M	MOTRIZ	1
Pedro L	42	V	MOTRIZ	2
Mariana V	43	M	MOTRIZ	3
Juana R	29	M	MOTRIZ	4
Romina L	49	M	MOTRIZ	5
Carolina P	44	M	MOTRIZ	6
Sergio L	33	V	MOTRIZ	7
Ricardo H	24	V	MOTRIZ	8
Sebastián R	29	V	MOTRIZ	9
Verónica M	43	M	MOTRIZ	10
Raquel P	39	M	MOTRIZ	11
Viviana L	28	M	MOTRIZ	12
Federica J	48	M	MOTRIZ	13
Roberto L	65	V	MOTRIZ	14
Juan F	30	V	MOTRIZ	15
Fernando V	43	V	MOTRIZ	16
Juana M	49	M	MOTRIZ	17
José G	71	V	VISCERAL	18
Florencia M	31	M	VISCERAL	19
Gabriel V	27	V	MOTRIZ	20
Julio R	41	V	MOTRIZ	21
Gala F	19	M	PSICOSOCIAL	22
Analía G	38	M	MOTRIZ	23
Jorge L	31	V	VISUAL	24
Federico A	29	V	VISUAL	25
Julieta P	31	M	MOTRIZ	26
Javier V	44	V	VISUAL	27
Eduardo G	59	V	MOTRIZ	28
Jimena L	28	M	MOTRIZ	29
Omar A	47	V	MOTRIZ	30
Federico M	20	V	INTELECTUAL O DE DESARROLLO	31
Gisela R	42	M	AUDITIVA	32
Santiago L	41	V	VISUAL	33
Ana R	35	M	VISUAL	34
Roberto G	33	V	MOTRIZ	35
María Eugenia T	28	M	AUDITIVA	36
Esteban R	37	V	VISCERAL	37
Aníbal E	37	V	AUDITIVA	38
Cristina N	48	M	AUDTIVA	39

ANEXO 2 _ FORMULARIO EN LÍNEA RESPONDIDO PREVIAMENTE POR LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON DE LOS GRUPOS FOCALES Y LAS ENTREVISTAS INDIVIDUALES

*obligatorio

1. Correo electrónico*

2. Nombre y apellido*

3. Género*

Marca solo un óvalo.

Mujer

Varón

No binario

Prefiero no decirlo

Otros

4. Edad (responder un número)*

5. Teléfono de contacto (preferentemente Whatsapp)*

6. ¿En qué mes y año llegó a Argentina?*

7. Antes de llegar a Argentina, ¿residió en otro país, además de Venezuela? ¿Cuál? *

8. ¿Cuál es su situación documentaria en este momento en Argentina? Indique brevemente: "precaria vencida" "precaria vigente" "temporaria con DNI" "permanente con DNI" o cualquier otra combinación.*

Marca solo un óvalo.

Prefiero no responder.

Otros:

9. Indique tipo de discapacidad que presenta. *

Marca solo un óvalo.

- Física o motriz
- Visual
- Auditiva
- Psíquica/Psicosocial
- Intelectual/Cognitiva
- Visceral
- Prefiero no responder

10. Nivel educativo alcanzado *

Marca solo un óvalo.

- Sin instrucción
- Educación especial
- Primario incompleto
- Primario completo
- Secundario incompleto
- Secundario completo
- Terciario incompleto
- Terciario completo
- Universitario incompleto
- Universitario completo
- Posgrado incompleto
- Posgrado completo
- Otros: _____

11. ¿Realizó o está realizando estudios o capacitaciones en Argentina?*

12. ¿Está trabajando actualmente? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Prefiero no responder.

13. ¿Está buscando trabajo actualmente? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Prefiero no responder.

14. Para nuestra conversación que tendremos por el google meet, ¿requiere algún ajuste para participar activamente? ¿Cuál? (por ejemplo, subtítulos, etc.).

