

LOS PROGRAMAS DE TRABAJADORES
AGRÍCOLAS TEMPORALES.
¿UNA SOLUCIÓN A LOS RETOS DE
LAS MIGRACIONES EN LA GLOBALIZACIÓN?

Los programas de trabajadores agrícolas temporales

¿Una solución a los retos de las migraciones
en la globalización?

MARTHA JUDITH SÁNCHEZ GÓMEZ
SARA MARÍA LARA FLORES
(coordinadoras)



MÉXICO, 2015

HD5856

P76 Los programas de trabajadores agrícolas temporales : ¿una solución a los retos de las migraciones en la globalización? / Martha Judith Sánchez Gómez, Sara María Lara Flores (coordinadores) -- México : UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales ; UNAM, Dirección General de Asuntos del Personal Académico, 2015.
368 páginas : ilustraciones, cuadros, gráficas.
ISBN: 978-607-02-7278-3

1. Empleo temporal. 2. Trabajadores agrícolas. 3. Mercado de trabajo. I. Sánchez Gómez, Martha Judith, coordinadora. II. Lara Flores, Sara María, coordinadora.

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por académicos externos al Instituto y de acuerdo con las normas establecidas por el Consejo Editorial de las Colecciones del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Los derechos exclusivos de la edición quedan reservados para todos los países de habla hispana. Queda prohibida la reproducción parcial o total, por cualquier medio, sin el consentimiento por escrito de su legítimo titular de derechos.

Primera edición: octubre de 2015

D.R. © Universidad Nacional Autónoma de México

Av. Universidad 3000, Delegación Coyoacán, Distrito Federal, C.P. 04510

Instituto de Investigaciones Sociales

Circuito Mario de la Cueva s/n

Ciudad Universitaria, 04510, Coyoacán, México, D.F.

Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT). Proyecto IN 301412. De mayordomos a contratistas. Estudio sobre las formas de reclutamiento de la mano de obra inmigrante en la viticultura en los condados de Napa y Sonoma, California.

Coordinación editorial: Berenise Hernández Alanís

Cuidado de la edición: Mauro Chávez Rodríguez

Diseño de portada: Cynthia Trigos Suzán

Impreso y hecho en México

ISBN 978-607-02-7278-3

Índice

Presentación

Martha Judith Sánchez Gómez y Sara María Lara Flores 7

CANADÁ

Espacios de “ilegalidad”: el caso de trabajadores mexicanos
en dos comunidades rurales de Canadá

*Tanya Basok, Danièle Bélanger,
Guillermo Candi y Eloy Rivas 25*

Descifrar los espacios de exclusión. El control de la migración
y el reclutamiento de trabajadores guatemaltecos en Canadá
a través del Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros

Gwendolyn Muir 57

Trabajadores mexicanos en la agricultura de Quebec

Sara María Lara Flores y Jorge Pantaleón. 81

De lo global a lo local:
la comunidad de San Sebastián Nicananduta y el PTAT

Martha Judith Sánchez y Raquel Barceló Quintal 115

ESTADOS UNIDOS

Dinámica de la emigración laboral
durante el Programa Bracero: una mirada histórica
Catherine Vézina 145

La contratación de trabajadores agrícolas con visas H-2A.
Del Programa Bracero a la situación actual
Paz Trigueros Legarreta 173

Irregularidades en el reclutamiento de trabajadores agrícolas
con visas H-2A en México
Simón Pedro Izcara Palacios 207

EUROPA

Modalidades y marcos jurídicos en la contratación
de trabajadores temporales en Europa
Annie Lamanthe 237

Migración circular, (in)movilidad laboral y *unfree labour*. Una
reflexión a partir del caso de los contratos OMI en Francia
Frédéric Décosse 259

Colombianos para la fruticultura leridana. Análisis crítico
de los protocolos de reclutamiento de temporeros
Olga Achón Rodríguez 285

¿Cultivos de primor? Feminización y sexualización del trabajo
en los campos de fresa en Andalucía
Alicia Reigada 319

Recapitulación y reflexiones finales
Martha Judith Sánchez Gómez 355

Semblanza de las autoras y los autores 363

Presentación

Martha Judith Sánchez Gómez
Sara María Lara Flores

Hablar hoy en día de migraciones es referirse a un fenómeno que impacta a todas las regiones del mundo, de un continente al otro. De acuerdo con los datos del Banco Mundial, el contingente global de migrantes para 2010 ascendía a 213 316 000 personas.¹ Los destinos, los espacios por donde transitan estos migrantes, los lugares de donde salen y donde eventualmente pueden quedarse, las rutas, las formas de movilidad, los sujetos que migran, sus estrategias, todo ello está en constante transformación. Pero lo que resulta evidente en la actualidad es que esos movimientos de personas no se limitan a atravesar espacios colindantes y fronteras contiguas, sino que conectan continentes, traspasan océanos, franquean desiertos o montañas y conectan regiones, sociedades y culturas. Si bien muchos de esos movimientos son resultado de catástrofes naturales o de situaciones críticas provocadas por guerras o por la violencia, la mayor parte son migraciones de trabajo.

Es cierto que en este mundo, cada vez más interconectado gracias a los medios de comunicación y los transportes, el perfil de estos migrantes económicos que se movilizan en busca de mejores oportunidades laborales comprende a una diversidad de sujetos: profesionistas, empresarios, estudiantes, entre otros. En este marco,

¹ World Bank Group, 2014.

igualmente cobran relevancia los flujos internacionales de migrantes que conforman cadenas globales de trabajadores y trabajadoras, respondiendo a demandas específicas en ciertos mercados de trabajo, como el doméstico o el de cuidados (*carework*), el trabajo en zonas turísticas, así como en zonas de agricultura intensiva.² Esto último responde a fenómenos de distinta índole. Por ejemplo, el trabajo de cuidados se ha expandido en los países desarrollados, en sociedades donde el envejecimiento de su población ha generado una demanda de mujeres jóvenes de países del sur para atender principalmente a personas de la tercera edad o a enfermos. En cambio, en el caso de la agricultura, esta situación tiene que ver con la concentración de la producción mundial de alimentos, principalmente de productos de primor (frutas y hortalizas frescas) en ciertas regiones del mundo, provocando flujos de trabajadores agrícolas migrantes. Son enclaves de agricultura moderna-empresarial³ con tecnologías de punta y vinculados a cadenas de distribución transnacional, que han creado una nueva cartografía de la producción de alimentos como resultado de la competencia entre países productores tanto en el hemisferio norte como en el sur. Pero mientras los países del norte desarrollado convocan a trabajadores migrantes, originarios de países pobres del sur, en el propio sur estos enclaves alientan desplazamientos internos de carácter local o regional. No obstante, dichos enclaves tienen en común la creación de mercados de trabajo precarios, despreciados por la población local por las malas condiciones que ofrecen en términos de salarios, tipos de contrato, horarios y prestaciones sociales, a las que se añaden las pésimas condiciones en las que se tiene que vivir y laborar (viviendas que no cubren los mínimos aceptables y trabajo a la intemperie, o al interior de invernaderos soportando climas extremos, expuestos a agroquímicos y a otros riesgos de trabajo).

Si bien no es algo nuevo, ni en uno ni en otro hemisferio, que el trabajo agrícola tenga un carácter precario, beneficiándose de la contratación de mano de obra migrante, como bien lo ilustró Max

² Sánchez Gómez y Serra Yoldi, 2013.

³ Pedreño, 2010; Lara, 2010.

Weber a finales del siglo XIX en sus *Escritos políticos*⁴ al señalar la importancia que tenían los trabajadores polacos reclutados por los latifundistas prusianos para sustituir a los trabajadores alemanes que habían migrado a las ciudades, la novedad actual está en los desplazamientos que se producen y en las modalidades que adoptan. En primer lugar porque algunos de esos desplazamientos se dan entre países no colindantes y suponen traslados de muy largas distancias, como se ejemplifica en varios de los capítulos que se incluyen en este libro. En segundo lugar porque envuelven una diversidad de modalidades migratorias, entre las que destacan la migración indocumentada y/o a través de programas de trabajadores temporales, como también podrá leerse en las páginas de este libro.

Tanto en el viejo continente como en América, los flujos de migrantes que van a las regiones agrícolas para laborar en periodos de alta demanda de trabajo estacional son muy diversos y de distinta magnitud.

En Europa, por ejemplo, Alemania y Francia, después de la primera guerra mundial, se convirtieron en importantes demandantes de trabajadores agrícolas, originarios principalmente de países colindantes, como Polonia y Bélgica, para después abrir el paso a españoles, portugueses y griegos, hasta que la incorporación de España, Portugal y Grecia a la Unión Europea abre un mercado de trabajo para marroquíes, y más tarde para migrantes originarios de los países de Europa del este, principalmente de Rumania y Bulgaria, y más allá de la Unión Europea, los Balcanes y Moldavia (Morice y Michalon, 2008).

Además del caso más paradigmático de esta migración en el continente americano, que es la de mexicanos hacia Estados Unidos a través del Programa Bracero, cabe mencionar la importancia de la migración de bolivianos hacia Argentina para abastecer el cinturón bonaerense que surte de hortalizas a Buenos Aires (Benencia, 1997), y las migraciones internas, como las del sureste hacia el noroeste de México (Sinaloa, Sonora y Baja California, principalmente), para participar en las cosechas de hortalizas que se destinan a la exportación (Carton de Grammont y Lara, 2004), o los flujos de nicaragüenses

⁴ Weber, 1991 [1895]: 75, citado en Pedreño, 2010.

hacia Costa Rica para laborar en la producción de caña de azúcar (Pru-nier, 2013), por señalar algunos ejemplos que resultan importantes regionalmente. Por lo tanto, no se puede dejar de decir que la producción de caña en la región ha sido históricamente un motivo de migración interna, como sucede en Brasil con las migraciones nordestinas hacia la región de Sao Paulo (Moraes da Silva, 1998), como las que se dan del norte argentino hacia Tucumán (Guiarraca, 2000) o como las migraciones del sur de México hacia la zona de Michoacán (García *et al.*, 2006). Así como en las migraciones internacionales, estos desplazamientos internos se caracterizan por la gran precariedad en que laboran y viven los jornaleros. No obstante, cuando se trata de migraciones internacionales lo que se añade y cobra un papel fundamental es “la condición migrante”⁵ del trabajador, como fuente no sólo de precariedad sino de vulnerabilidad social.

En este contexto que caracteriza a las migraciones de jornaleros agrícolas en distintos escenarios sociales y geográficos adquieren importancia los programas de trabajadores temporales. En gran parte, hay que decirlo, porque la vulnerabilidad y la precariedad a la que están expuestos han provocado denuncias tan importantes como la de El Ejido, en España,⁶ tan mencionada en los últimos años por los alcances que tuvo.

Por lo tanto, en 2005 las Naciones Unidas establecieron una comisión (la Global Commission for International Migration,⁷ GCMI) con el mandato de “proveer un marco para la formulación de una respuesta coherente, exhaustiva y global a la cuestión de las migraciones internacionales”. En su reporte de ese mismo año, dicha comisión recomienda tanto a los países de origen como a los de destino “iniciar un diálogo para establecer programas adicionales

⁵ Pedreño, 2010.

⁶ En febrero de 2000, en un lugar conocido como El Ejido, en Almería, la muerte de una joven española a manos de un jornalero con problemas de demencia puso en evidencia la presencia de un ejército de trabajadores agrícolas indocumentados de origen marroquí que se alimentaban y alojaban como podían, mientras laboraban en treinta mil hectáreas dedicadas a la producción de hortalizas que se exportan a toda Europa (Morice y Michalon, 2008: 10-11).

⁷ En español, la Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales (CMMI, 2005).

de trabajadores migrantes temporales, que permitan que individuos de los primeros países trabajen en los segundos por periodos fijos y bajo condiciones acordadas”. Esta recomendación se hizo aun cuando estaban conscientes de los problemas que se habían expresado con relación a dichos programas. Entre otros se menciona que crean una segunda clase de trabajadores y que los separan de sus familias. También se menciona el riesgo de que los migrantes se queden de manera ilegal en los países a donde van a trabajar, o de que los empleadores continúen con la contratación de migrantes no documentados porque aceptan salarios más bajos y condiciones de trabajo inferiores.

En el caso de México, que cuenta con uno de los movimientos migratorios indocumentados más importantes a nivel planetario, el de la migración a Estados Unidos, la creciente dificultad para cruzar la frontera, el encarecimiento y el riesgo que implica ese cruce, además del contexto del país de destino (una crisis con efectos importantes sobre el empleo y las crecientes deportaciones), han propiciado el interés de los migrantes por buscar formas de migración más seguras, tanto en el cruce como en las condiciones que les permitan cumplir su objetivo de obtener los recursos económicos que requieren.

En el marco de la acción diferida que anunció el 20 de noviembre de 2014 el presidente Obama, los programas de trabajadores temporales pueden cobrar relevancia, toda vez que las disposiciones proclamadas atienden a una población indocumentada, entre la que se encuentran personas con certificación laboral que podrán cambiar de trabajo sin esperar la residencia, otorgarán permisos de trabajo para cónyuges de personas autorizadas a trabajar en Estados Unidos, buscando, entre otras cosas, “asegurar la frontera, hacer responsables a cerca de 5 millones de inmigrantes indocumentados, y asegurarse de que todos se rijan por las mismas reglas”.⁸

Es muy probable que la modalidad que hasta hoy ha regido la migración mexicana hacia Canadá, a través del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), sea el modelo a seguir. Los cambios que ha adoptado este país en su política migratoria tienden

⁸ Consultado el 24 de noviembre de 2014 en: <<http://cnnespanol.cnn.com/2014/11/20/el-plan-de-inmigracion-de-obama-deporten-a-delincuentes-no-a-las-familias/>>.

a una restricción de la inmigración, frente a una mayor difusión de distintos de programas de trabajo temporal, como el Programa para Ocupaciones Menos Calificadas,⁹ revelando un nuevo escenario que incluye no sólo a trabajadores agrícolas, sino a personas que van a laborar a otros sectores, como la agroindustria y la construcción, entre otros.

En este nuevo contexto de restricciones a la inmigración, de preferencia de la temporalidad, de riesgos crecientes y mayor dificultad en el cruce de fronteras, de incremento de la vulnerabilidad de los migrantes indocumentados, así como de creciente denuncia de las condiciones en que viven y laboran en varios países de Europa y en Estados Unidos, se han reactivado las voces de académicos, políticos, funcionarios y activistas que consideran que la migración indocumentada representa un gran riesgo para los migrantes y propugnan por una migración ordenada y en condiciones de legalidad. No obstante, quienes han estudiado la operación de dichos programas consideran que tal y como funcionan hoy en día no logran resolver realmente la problemática porque no ofrecen a cabalidad las garantías laborales y de derechos humanos de los migrantes.

Por esta razón hemos querido dar cuenta de las formas en que operan los programas de trabajadores agrícolas temporales en distintos contextos, porque si bien son un mecanismo que busca reducir la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes mediante instrumentos jurídicos y políticas públicas, surgen una serie de problemas al implementarse.

Este libro es producto del Seminario Permanente de Migración México-Canadá-Estados Unidos que se ha desarrollado desde 2011 en el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), con la colaboración de diferentes instituciones: la Cátedra del México Contemporáneo de la Universidad de Montreal, la Universidad de Murcia y la Universidad de

⁹ Este programa se llamaba previamente Proyecto Piloto para Ocupaciones Requiriendo Niveles Menores de Capacitación Formal, Clasificación de Ocupaciones Nacional C y D (Pilot Project for Occupations Requiring Lower Levels of Formal Training, National Occupations Classification C and D) de 2007-2013 y el Proyecto Piloto para Trabajadores de Baja Calificación (Low-Skilled Workers Pilot Project) de 2002-2007 (Preibisch, 2015).

Valencia, y en su cuarta edición de la Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, y del proyecto de investigación “De mayor-domos a contratistas. Estudio sobre las formas de reclutamiento de la mano de obra inmigrante en la viticultura en los condados de Napa y Sonoma, California” (PAPIIT, IN301412). En el seminario y en el proyecto hemos reflexionado sobre las formas de gestión y contratación de la mano de obra para las actividades agrícolas; el seminario ha sido un espacio de análisis sobre distintos procesos migratorios que tienen lugar en Norteamérica, a la luz de la comparación con otras regiones del mundo, con un papel relevante del estudio de los programas de trabajadores temporales.

Quienes participan en este libro abonan a esta reflexión apoyándose en investigaciones originales desde diferentes disciplinas y acercamientos metodológicos, con distintas herramientas de investigación, como la obtención de información de primera mano mediante entrevistas, encuestas y observación participante, así como la revisión de documentos, estadísticas y datos de diferentes fuentes de información secundaria. Cabe señalar que las investigaciones que se incluyen en este libro recaban información en los países de origen de los trabajadores temporales como en los países donde laboran. Si bien nos interesa mostrar cómo operan dichos programas en distintos contextos sociales, también nos hemos preocupado por dar cuenta de los efectos que tiene su puesta en marcha para los individuos, las familias y las comunidades.

En el primer apartado iniciamos con una serie de capítulos que analizan los programas y proyectos que se destinan a la contratación de mano de obra para la agricultura canadiense. El primer capítulo pone de relieve la complejidad que supone la decisión de los trabajadores de abandonar uno de estos programas y quedarse en Canadá como indocumentados. En el análisis que realizan Tanya Basok, Danièle Bélanger, Guillermo Candiz y Eloy Rivas en “Espacios de ‘ilegalidad’: El caso de trabajadores mexicanos en dos comunidades rurales de Canadá” se señala que la decisión de pasar a una situación irregular depende, en gran medida, “de la forma en que se administra el programa, así como de la existencia de una serie de condiciones socioeconómicas en los países que reciben migrantes”. Señalan que ante la creciente inseguridad que supone volver a ser

contratados cada año, frente al reemplazo de trabajadores mexicanos por contingentes de otros países, y en un ambiente de creciente presión laboral, algunos migrantes exploran la opción de quedarse aun en situación irregular. Tomando el caso de dos comunidades rurales de Canadá, una en Quebec y otra en Ontario, se evidencian los grandes problemas que enfrentan los trabajadores cuando participan en el programa y cuando lo abandonan. A la vez, dan cuenta de que si bien salirse del programa es una forma de agencia que ejercen estos trabajadores para oponerse a las restricciones que se les imponen como temporales, se trata de acciones individuales y desarticuladas que se enfrentan a un conjunto de problemas derivados de las características del espacio social, político y territorial que impiden hacer viable dicha alternativa.

Desde otro ángulo de análisis, Gwendolyn Muir aborda, en “Descifrar los espacios de exclusión. El ‘control de la migración’ y el reclutamiento de trabajadores guatemaltecos en Canadá a través del Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros”, un aspecto muy poco trabajado en la literatura sobre el tema: las prácticas y narrativas que subyacen en los procesos de selección de trabajadores. Tomando el caso de las agencias privadas que operan en la ciudad de Guatemala, la autora devela los mecanismos y las ideologías implícitos en esa explotación laboral que han forjado las posibilidades de movilidad y contención. Plantea que la política migratoria canadiense se estructura sobre categorías coloniales y de exclusión, generando clasificaciones que responden a narrativas fuertemente arraigadas en el imaginario de los colonos canadienses blancos.

Dentro de los discursos que forman parte del entramado de dichos programas, Sara María Lara y Jorge Pantaleón analizan en su capítulo sobre los “Trabajadores mexicanos en la agricultura de Quebec” la importancia que tiene la noción de penuria o escasez de mano de obra como argumentación política y práctica de los grupos que plantean como algo inevitable recurrir al trabajo temporal de los extranjeros para el desarrollo de la agricultura quebequense. Después de explicar el desarrollo de la agricultura en Quebec, y el paso de una agricultura de tipo familiar a otra de carácter empresarial, muestran la importancia que adquiere la mano de

obra contratada a través de los programas de trabajadores temporales. Señalan que los bajos salarios y la falta de prestaciones sociales, conforme a lo establecido por la ley para los ciudadanos canadienses que acompañan a dicha actividad, explican “el poco interés de los nacionales en realizar ese tipo de trabajos temporales”. Otro argumento que sirve de sustento político en Canadá para recurrir a la mano de obra extranjera es que se “ayuda a trabajadores de países pobres”, que se refuerza mediante el proceso de etnización que tiene lugar actualmente en la contratación de trabajadores indígenas (oaxaqueños, chiapanecos y guatemaltecos de distintas etnias), generando con ello un ciclo de reemplazo de poblaciones categorizadas por sus orígenes nacionales.

Cerramos el primer apartado con el capítulo de Martha Judith Sánchez y Raquel Barceló, “De lo global a lo local: La comunidad de San Sebastián Nicananduta y el PTAT”, que analizan la participación en este programa de varones, y crecientemente de mujeres, originarios de una comunidad indígena oaxaqueña. Las autoras señalan que para los habitantes de esa comunidad el programa es un recurso adicional a la migración interna y a la migración indocumentada hacia Estados Unidos para allegarse ingresos adicionales a las actividades que desarrollan en la comunidad. Analizan el funcionamiento político de esta comunidad, organizada mediante el sistema de cargos, y cómo se ha apropiado del programa para dar respuesta a las necesidades de la comunidad y los individuos. Se señala que debido a las definiciones genéricas prevaecientes, las mujeres en situación de vulnerabilidad han ingresado crecientemente a dicho programa, reemplazando a los varones que han preferido dirigir su camino, con una migración indocumentada, a Green Bay, Wisconsin, en Estados Unidos, buscando mejores condiciones de trabajo, sueldos y “libertad”.

En el segundo apartado analizamos los programas que han funcionado a lo largo del siglo XX y en la actualidad en la migración a Estados Unidos. Si bien el programa Bracero ha sido ampliamente estudiado, en este apartado incluimos un capítulo de Catherine Vézina titulado “Dinámica de la emigración laboral durante el programa Bracero: una mirada histórica”, que hace un recuento de la historia de dicho programa, integrando las visiones y los intereses de los distintos

actores que intervinieron en su operación tanto a nivel nacional e internacional como en el contexto regional. En particular se refiere al caso de Guanajuato, uno de los estados mexicanos que aportó el mayor número de braceros, a través del cual busca mostrar la gestión de dicho programa y lo que motivó a que se mantuviera por veinte años. Como dice la autora, la explicación del programa en su larga historia responde a diferentes contextos, actores e intereses que se concretaron en acuerdos diversos y se fueron modificando en respuesta a múltiples factores.

Al concluir el programa Bracero, la única forma de ingresar a laborar de manera legal al vecino país del norte fue mediante las visas H-2. Paz Trigueros Legarreta señala en su texto “La contratación de trabajadores agrícolas con visas H-2A. Del Programa Bracero a la situación actual” la importancia de la actividad agropecuaria para la economía norteamericana y las diferentes formas que se han adoptado para asegurar la presencia de trabajadores en los momentos y en las condiciones en que son requeridos. Hace hincapié en la manera que este tipo de visas garantizan la aportación de una “mano de obra dócil, barata y de preferencia extranjera”. Se detiene en el análisis de la forma contemporánea de contratación mediante las visas H-2A, argumentando que aunque el número de estas visas se ha incrementado, este aumento es un porcentaje pequeño con respecto a la cantidad de trabajadores que requiere la agricultura de ese país, lo que explica, en parte, la presencia de importantes contingentes de indocumentados en este sector. Los empresarios consideran que el proceso que se sigue para la obtención de trabajadores por esta vía regulada es lento, complicado y caro; no obstante, el incremento de las medidas del control fronterizo desde mediados de la década de los noventa y la implementación del programa de verificación de la autenticidad de los documentos los ha empujado a recurrir cada vez más a esta alternativa. Abona en las razones por las que se dan las irregularidades en las condiciones del empleo que padecen los trabajadores que tienen dichas visas y señala que esta situación se propicia porque la administración de este mecanismo se encuentra en manos de los propios empleadores, quienes recurren, a su vez, a empresas, organizaciones y contratistas, en lugar de buscar un programa sustentado en acuerdos entre gobiernos.

Cerramos este apartado con el capítulo de Simón Pedro Izcara Palacios titulado “Irregularidades en el reclutamiento de trabajadores agrícolas con visas H-2A en México”. Complementando el trabajo de Paz Trigueros, este capítulo ofrece un ejemplo de cómo se reclutan los trabajadores con visas H-2A en el estado de Tamaulipas. El autor da cuenta de las múltiples irregularidades en el proceso de reclutamiento de trabajadores; por ejemplo, falsos contratistas o agencias de contratación fantasmas que los engañan, la elaboración de contratos sin que el trabajador pueda negociar las condiciones de trabajo, las formas en que se deciden las listas de los que serán contratados y un largo etcétera. El artículo hace aportes al estudio del funcionamiento de las visas, centrándose en el análisis de dos irregularidades en el proceso: el incumplimiento de la normatividad vigente en la Ley Federal de Trabajo (artículo 28) sobre la prestación de servicios laborales en el extranjero, lo que también aborda Paz Legarreta en su capítulo, y el cobro de tarifas a los trabajadores para acceder a las visas.

La tercera y última parte del libro la iniciamos con dos artículos que analizan los programas de trabajadores en Europa. Annie Lamanthe, en el capítulo “Modalidades y marcos jurídicos en la contratación de trabajadores temporales en Europa”, ofrece un panorama general de los marcos de regulación del empleo temporal en la Unión Europea para normar el desplazamiento de los trabajadores entre los países miembros a través de programas de contratación temporal, como los llamados contratos OMI (actualmente llamados OFII) en Francia y los de contratación en origen en España. La autora analiza los marcos jurídicos y los contextos económicos y sociales en que se desarrollan y aplican, así como las tensiones que se generan entre los Estados miembros para la regulación de los puestos de trabajo al interior de sus fronteras, o, bilateralmente, a través de la migración temporal de trabajadores procedentes de terceros países. Siguiendo con estas reflexiones, Frédéric Décosse analiza este programa en su texto “Migración circular, (in)movilidad laboral y *unfree labour*. Una reflexión a partir del caso de los contratos OMI en Francia”, que funciona con base en un acuerdo bilateral de migración de mano de obra entre Francia y dos países de África del norte: Marruecos y Túnez. El autor señala que esos

permisos de trabajo, orientados a abastecer al sector agrícola de mano de obra, generan un tipo de trabajo dependiente por la precariedad del documento migratorio, que le otorga al migrante un permiso de trabajo limitado, y por la deuda que contrae el trabajador con la persona que le permite la adquisición del contrato. Como sucede con los programas referidos en Canadá y con las visas H-2A en Estados Unidos, en el caso de los contratos OMI el autor enfatiza en el carácter “no libre” del trabajo; los trabajadores no pueden circular en el mercado laboral de los países receptores, porque su derecho a trabajar se limita a un sector económico, una región geográfica y un patrón determinado. Plantea que esos contratos están enmarcados en lo que llama el “utilitarismo migratorio”, que fomenta el racismo europeo y la exclusión *a priori* de los trabajadores de la comunidad nacional francesa mediante mecanismos de inferiorización y segregación, como mecanismo que legitiman la dominación y el orden productivo de las fincas.

En el caso de España tenemos dos estudios de caso. Olga Achón Rodríguez, en el capítulo titulado “Colombianos para la fruticultura leridana. Análisis crítico de los protocolos de reclutamiento de temporeros”, narra la historia de un programa que se ha denominado “contratación en origen”. A diferencia de los otros ejemplos analizados en este libro, se trata de un programa impulsado por un sindicato, la Unió de Pagesos (unión de agricultores). La autora enmarca el establecimiento de este programa en los cambios experimentados en la agricultura catalana y en los cuadros normativos de legislación de extranjería y de políticas estatales encaminadas al control de los flujos migratorios. Este programa tiene como objetivo controlar los flujos de indocumentados y proveer la mano de obra necesaria para los empresarios, y establecer ayudas para el desarrollo para los países de origen. A pesar de contener elementos novedosos respecto a otros programas de los que hemos hablado, la autora señala que se crean prácticas clientelares en el país de origen y que las ayudas al desarrollo han sido poco eficaces. Por el lado del sindicato, menciona que se ha erigido un sistema de suministro y concentración de trabajadores por el que se coartan los derechos de los trabajadores.

El capítulo que cierra este del libro analiza el caso de las trabajadoras que llegan, por medio de programas de contratación en origen, a recoger fresas en Huelva. Alicia Reigada, en su texto “¿Cultivos de primor? Feminización y sexualización del trabajo en los campos de fresas en Andalucía” estudia la participación de mujeres en ese programa y el proceso de feminización del mismo. La autora muestra que a los ojos de los patrones, el gobierno y los sindicatos estos programas se convierten en un mecanismo eficaz para “sostener el mercado de trabajo del primer exportador de fresas de Europa, y el segundo después de California”. Desde la teoría feminista, analiza los discursos y las representaciones que se hacen sobre las trabajadoras como sujetos idóneos para cosechar un fruto de primor tan delicado como la fresa, lo que permite establecer las preferencias al hacer la contratación. Al igual que en los hallazgos de Sánchez y Barceló, el capítulo da cuenta de que se privilegia a mujeres viudas o divorciadas, con hijos y de origen rural. Otro tipo de discursos tienden a sexualizar a estas trabajadoras, sobre todo desde que comenzó la llegada de mujeres rumanas y polacas, movilizándolo sobre las turistas rubias que llegan a las costas españolas. Así, se recrea un imaginario socio-sexual sobre ellas, generando clasificaciones entre los distintos orígenes de las trabajadoras.

Como se ha reseñado aquí, los temas y problemas planteados a lo largo de este libro ofrecen un abanico de situaciones que muestran puntos de encuentro, entre los que podemos mencionar los siguientes:

- El paso de una agricultura familiar a una agricultura empresarial, en un contexto de creciente competencia y globalización, plantea la necesidad de mano de obra que antes se cubría principalmente con el grupo familiar o, en algunas regiones y países, con el trabajo de vecinos, mediante un sistema de *manovuelta*, o ayuda mutua, y de manera muy marginal por la incorporación de jornaleros de los alrededores o de zonas más empobrecidas en el mismo país. Los cambios hacia una agricultura empresarial implican una mayor demanda de trabajadores y se generaliza la presencia de una mano de obra vulnerable, temporal, de preferencia extranjera, migrante, con sala-

- rios y condiciones de trabajo inferiores a los de los trabajadores nacionales.
- Estamos en un momento en el que parece que estos programas van a cobrar mayor importancia, sobre todo en la migración de mexicanos a Estados Unidos, y en el que, como se señala en los diferentes estudios que integran el libro, hay una creciente competencia, reemplazo y acceso a trabajadores en diferentes situaciones migratorias y con diferentes características: indocumentados, con programas, migrantes asentados y regularizados y nacionales, que provienen de diferentes países, regiones o grupos étnicos, de varones y mujeres. Es decir, que la creciente división, competencia y reemplazo en los contingentes migratorios crea un escenario poco favorable para quienes se contratan a través de estos programas de trabajo temporal. Tampoco acaba de satisfacer el cumplimiento de los derechos humanos y laborales que deberían tener los trabajadores que participan en estos programas.
 - El carácter temporal, intrínseco en la operación de estos programas, supone el reconocimiento de la necesidad de contratar mano de obra extranjera para realizar distintas tareas en la agricultura moderna de los países desarrollados y, la vez, el contundente rechazo a que estos trabajadores puedan convertirse en inmigrantes y ser parte de la sociedad que los recibe.
 - Estos estudios contribuyen a entender el funcionamiento de los programas y los aspectos que deberán considerarse para iniciar un camino que lleve al ineludible mejoramiento de estos programas, a considerar a los trabajadores no sólo como fuerza de trabajo, sino como seres humanos.

BIBLIOGRAFÍA

- BENENCIA, Roberto, coord. (1997). *Área hortícola bonaerense. Cambios en la producción y su incidencia en los sectores sociales*. Buenos Aires: La Colmena.
- CARTON DE GRAMMONT, Hubert, y Sara Ma. Lara Flores (2004). *Encuesta a hogares de jornaleros agrícolas migrantes a regiones hortícolas del noroeste del país*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.

- DURAND, Jorge (2006). *Temas de migración. Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano*. México: Consejo Nacional de Población.
- GARCÍA MIER, Germán, Joaquín G. Morales Valderrama, J. Luis Seefoó Luján y Juan Pulido Secundino (2006). “Papel de los enganchadores en las condiciones de trabajo de los cortadores de caña migrantes, en Los Reyes, Michoacán”. *Revista de Geografía Agrícola*, 36 (enero-junio): 105-117.
- GERONIMI, Eduardo (2004). “Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Modo de empleo” [en línea]. Disponible en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201591.pdf> [Consulta: 1 de agosto, 2014].
- GIARRACA, Norma, coord. (2000). *Tucumanos y tucumanas. Zafra, trabajo, migraciones e identidad*. Buenos Aires: La Colmena.
- GLOBAL COMMISSION ON INTERNATIONAL MIGRATION, GCIM (2005). *Migration in an Interconnected World: New Directions for Action. Report of the Global Commission on International Migration* [en línea]. Disponible en: <<http://www.queensu.ca/samp/migrationresources/reports/gcim-complete-report-2005.pdf>> [Consulta: 1 de agosto, 2014].
- LARA, Sara María (2010). “Introducción”. En *Los “encadenamientos migratorios” en espacios de agricultura intensiva*, compilado por Sara María Lara Flores, 17-32. México: El Colegio Mexiquense/Miguel Ángel Porrúa.
- MARTIN, Philip (2007). “Towards effective temporary worker programs: Issues and challenges in industrial countries”. *International Migration Paper*, 89. Génova: International Labour Office.
- MORAES SILVA, María Aparecida de (1998). *Errantes do fim do século*. Sao Paulo: Editora UNESP.
- MORICE, Alain, y Bénédicte Michalon (2008). “Les migrants dans l’agriculture: vers une crise de la main d’œuvre?” *Études Rurales*, 2, núm. 182: 9-26.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES, OIM (2013). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2013: El bienestar de*

los migrantes y el desarrollo [en línea]. Disponible en: <http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR2013_SP.pdf> [Consulta: 5 de junio de 2014].

- PEDREÑO, Andrés (2010). “Presentación”. En *Los “encadenamientos migratorios” en espacios de agricultura intensiva*, compilado por Sara María Lara Flores, 5-15. México: El Colegio Mexiquense/Miguel Ángel Porrúa.
- PREIBISCH, Kerry L. (2004). “Trabajadores migrantes agrícolas: procesos de inclusión y exclusión social en el Canadá rural”. *Antropología. Boletín Oficial del Instituto Nacional de Antropología e Historia*, 74: 30-50.
- PREIBISCH, Kerry L. (2015). “Los trabajadores migrantes y los cambios en los regímenes laborales en la producción agrícola contemporánea de Canadá”. En *Hacia el otro norte. Mexicanos en Canadá*, coordinado por Sara Ma. Lara Flores, Jorge Pantaleón y Martha J. Sánchez Gómez. Buenos Aires: Clacso.
- PRUNIER, Delphine (2013). *Des nouvelles ruralités en Amérique Central? Dynamiques de mobilité, ressources et organisations familiales*. Tesis de doctorado en geografía. París: Universidad Paris 7-Diderot.
- RUHS, Martin (2002). “Temporary foreign worker programmes: Policies, adverse consequences, and the need to make them work”. *Perspectives on Labour Migration*, 6 [en línea]. Disponible en: <<https://www.compas.ox.ac.uk/fileadmin/files/Publications/Reports/Temporary%20foreign%20worker%20%20%20%20programmes.pdf>> [Consulta: 5 de junio de 2014].
- SÁNCHEZ GÓMEZ, Martha Judith, e Inmaculada Serra Yoldi (2013). “Introducción y presentación”. En *Ellas se van. Mujeres migrantes en Estados Unidos y España*, coordinado por Martha Judith Sánchez Gómez e Inmaculada Serra Yoldi, 13-44. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.
- WORLD BANK, Group (2014). *Global Links, World Development Indicators, Movement of People Across Borders* [en línea]. Disponible en: <<http://wdi.worldbank.org/table/6.13>> [Consulta: 5 de junio 2014].

CANADÁ

Espacios de “ilegalidad”: el caso de trabajadores mexicanos en dos comunidades rurales de Canadá

Tanya Basok

University of Windsor, Canadá

Danièle Bélanger

Université Laval, Quebec

Guillermo Candiz

Université Laval, Quebec

Eloy Rivas

Carleton University, Canadá

INTRODUCCIÓN

Existen dos tendencias que se han vuelto en dominantes en la gobernanza global de la migración: un cambio hacia formas temporales de migración y un endurecimiento de los controles de inmigración (Geiger y Pécoud, 2010; Rygiel, 2010). Esto es indicativo de un creciente énfasis en la regulación y gestión de la migración en detrimento de la protección de los migrantes y refugiados. Las economías del norte han crecido con la mano de obra barata y flexible proporcionada por los migrantes, en particular por los temporales. La migración temporal es ahora promovida por quienes toman las decisiones y diseñan políticas públicas que se dicen convencidos de que la escasez de mano de obra en los países del norte y el crecimiento económico de los países de origen, vía remesas, pueden ser resueltos de forma simultánea a través de estos esquemas de migración temporal (véanse, por ejemplo, Abella, 2006; GCIM, 2005; Ghosh, 2000). Al mismo tiempo, el régimen de inmigración

restrictiva ha contribuido a que muchos migrantes se conviertan en “ilegales” por las limitaciones a su movilidad.

La producción política de la “ilegalidad” se ha convertido en un importante objeto de investigación en los últimos años. De Genova (2004) exploró cómo han contribuido los cambios en las leyes migratorias de Estados Unidos desde 1965 a crear restricciones cada vez más severas a la migración “legal” de mexicanos y, en consecuencia, han favorecido la producción de la “ilegalidad” o la ilegalización del migrante mexicano. Desde la perspectiva teórica de la gubernamentalidad, otros (Inda, 2005) han examinado cómo, a través de documentos, informes y declaraciones públicas, los y las “expertas” han contribuido a la problematización de la situación de los migrantes mexicanos “ilegales” en EU, y cómo han transformado estas formas de problematización a los migrantes mexicanos en objetivos de gobernanza. McNevin (2011) y Dauvergne (2008) argumentan que la creciente vigilancia de los migrantes y su “ilegalización” están vinculadas a la globalización neoliberal, que aboga por la apertura de fronteras para el comercio, la inversión y otras fuerzas del mercado mundial, a la vez que cuestiona el significado de la “identidad nacional” y la ciudadanía. Al endurecer las restricciones hacia los migrantes que cruzan la frontera o permanecen en el territorio de un Estado nacional soberano sin autorización, el Estado-nación reafirma su soberanía. Reconociendo que los migrantes desafían los controles fronterizos, Dauvergne señala que la nación afirma su poder para separar “nosotros” de “ellos” al etiquetar a los inmigrantes “ilegales” (2008, 17). Afirma que “la exclusión es ahora difusa y ya no se ajusta a las líneas claras y brillantes de un mapa” (2008: 17-18).

Sin embargo, la separación entre los residentes autorizados de un Estado-nación y los “ilegales” no siempre es clara. Cuestionando el binarismo entre ciudadanos y no ciudadanos, Goldring, Berinstein y Bernhard (2009) proponen que muchos migrantes, tanto los autorizados (los trabajadores temporales) como los no autorizados, experimentan diversas formas de inseguridad. Lo que distingue a estos migrantes de los ciudadanos (que al menos en teoría tienen derechos sociales, económicos, civiles y políticos) es una situación de precariedad, un estatus que está determinado primor-

dialmente por la carencia de permiso para trabajar o por la privación del derecho a residir permanentemente en el país, así como por restricciones a la libertad de movimiento en el mercado laboral, a la independencia, o al hecho de ser excluidos de los derechos propios de la ciudadanía social, como la educación o la salud. Goldring *et al.* (2009) han mostrado que este estatus precario de muchos migrantes es construido por un conjunto de políticas, reglamentos y prácticas de estado (2009: 240). Es importante saber que estas categorías son porosas: los migrantes temporales autorizados podrían convertirse en migrantes no autorizados y estos últimos algún día podrían obtener un estatus de residencia legal, por ejemplo, a través de los programas estatales de regularización o el matrimonio (Landolt y Goldring, 2013; McLaughlin y Hennebry, 2013). La precariedad que se vive como consecuencia de vivir con un estatus migratorio particular puede obligar a los migrantes a optar por otro estatus, aunque también sea precario, pero diferente.

El vínculo entre la migración temporal y la migración no autorizada ha sido analizado ampliamente en la literatura sociológica. Algunos autores creen que la migración legal temporal ofrece a las personas pobres y no calificadas la oportunidad de participar de manera autorizada en los países del norte, donde no serían admitidos de otra forma. Al ofrecer los canales legales para migrar, se cree que la migración temporal terminará con la migración ilegal (Abella, 2006). Sin embargo, citando ejemplos de los programas de trabajadores temporales de la posguerra en Alemania y EU, algunos han señalado que la migración temporal puede estimular, de hecho, el aumento de la población no autorizada (Castles, 2006) debido a que muchos de los trabajadores que quieren escapar definitivamente de las malas condiciones laborales y de vida en sus países de origen se van estableciendo en los nuevos destinos y eligen quedarse cuando sus visas expiran.

Analizando la relación entre los programas de trabajadores temporales y la migración no autorizada, Basok (2000) ha sostenido que el hecho de que los migrantes temporales decidan quedarse o no depende en gran medida de la forma en que se administra el programa, así como de la existencia de una serie de condiciones socioeconómicas en los países que los reciben. Por ejemplo, al

examinar el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) a finales del siglo pasado, Basok mostró que los trabajadores mexicanos que participaban en este programa preferían volver a casa cuando sus contratos terminaban debido, entre otros factores, a que el programa hacía posible que la mayoría de los trabajadores pudieran volver a Canadá en los años siguientes, a que existía una ausencia de redes sociales hispanohablantes en la mayoría de las comunidades rurales canadienses y a que había una lealtad hacia los *patrones* reforzada por la existencia de relaciones paternalistas en las granjas familiares, donde se empleaban muchos trabajadores mexicanos. Sin embargo, investigaciones recientes han comenzado a señalar (Preibisch, 2007; McLaughlin y Henneby, 2013) que existe un cambio en las condiciones que garantizaban el retorno de migrantes mexicanos a sus comunidades de origen.

En este capítulo comparamos dos comunidades rurales que reciben trabajadores mexicanos en el marco del PTAT, una en Quebec y otra en el suroeste de Ontario. Demostramos que en ambas comunidades, como en otras partes de Canadá, los trabajadores migrantes agrícolas empleados en este programa han experimentado un aumento de la inseguridad laboral en las últimas décadas. Amenazados con la repatriación y el reemplazo por otros trabajadores, la situación laboral de los migrantes en Canadá se ha vuelto muy inestable, insegura y precaria. En respuesta, algunos inmigrantes optan por vivir y trabajar en Canadá sin tener autorización. Así como la movilidad entre estatus legal e “ilegal” ha sido reconocida por muchos investigadores, como se mencionó anteriormente, es importante reconocer sus límites. En la comunidad situada en Quebec (que nombramos como la isla de Fresas)¹ es prácticamente imposible vivir y trabajar sin autorización debido a la amplia vigilancia por parte de los empleadores y a la falta de una infraestructura que facilite a los trabajadores no autorizados encontrar empleo,

¹ Las y los autores de este trabajo tienen un compromiso ético con los trabajadores que entrevistaron, que consiste en garantizar el anonimato, la confidencialidad y la seguridad de los entrevistados, particularmente de quienes viven y trabajan en la comunidad de Cornville sin autorización. Por esta razón, los nombres de las comunidades han sido cambiados. En particular, los datos geográficos y demográficos de Cornville, que es donde viven los trabajadores indocumentados, fueron presentados de manera muy general.

vivienda y apoyo social. Por el contrario, en la comunidad situada al sur de Ontario (que nombramos como Cornville para garantizar el anonimato y la seguridad de los migrantes no autorizados que trabajan allí), esa infraestructura comenzó a emerger en la primera década del siglo XXI. Sin embargo, como argumentamos, incluso allí, la infraestructura de “ilegalidad” no fue sostenible. Si bien el control de la inmigración y las deportaciones desempeñaron un papel importante en el desmantelamiento de esta infraestructura, la disponibilidad de trabajadores agrícolas temporales fácilmente explotables y de trabajadores agrícolas temporales provenientes de varios países convirtió en redundante la mano de obra no autorizada. En consecuencia, su integración y permanencia en la comunidad local es prácticamente imposible.

LAS DOS COMUNIDADES: EL CONTEXTO SOCIAL Y ECONÓMICO

La isla de Fresas fue declarada “distrito histórico” por el gobierno de Quebec en 1970 y desde 2012, con la entrada en vigor de una nueva ley sobre el patrimonio cultural, todo su territorio es considerado “sitio patrimonial” de la provincia de Quebec. Su superficie total es de 192 kilómetros cuadrados, aproximadamente 34 kilómetros de largo y ocho kilómetros de ancho. Considerada como la “cuna de la América francesa”, la isla de Fresas resalta su carácter francés también a través de la lengua, ya que de los 6 711 habitantes censados en 2011, el 98% declaraba tener como lengua materna el francés (Statistics Canada, 2013). Es interesante destacar que los residentes se identifican a sí mismos como “nativos” o “no nativos” de la isla. Esta división entre la gente de la isla y los “extranjeros” organiza de cierta manera las relaciones sociales en el territorio.

El municipio regional del condado (MRC) de la isla de Fresas se localiza en lo que se conoce como la región de la capital nacional de Quebec (ciudad de Quebec, capital de la provincia de Quebec). Dicha región está integrada por otros cinco municipios regionales y la zona agrícola representa el 12% de todo el territorio, donde se

contabilizan 1 040 empresas agrícolas, de las cuales más de la mitad están distribuidas en sólo dos municipios regionales, uno de los cuales es la isla de Fresas. En 2010 había 173 granjas en la isla (MRC, 2014). Muchas fincas son propiedades familiares a pequeña y mediana escala. En general, la propiedad de las fincas se transmite de generación en generación y también se han ido creando lazos familiares entre las diferentes fincas, sobre todo en las que son propiedad de habitantes nativos de la isla. El hecho de que una gran parte de las explotaciones agrícolas sea familiar es de gran importancia para nuestro análisis. Así, la isla de Fresas constituye un caso muy específico tanto a nivel territorial como social y económico.

La agricultura es la principal actividad económica de la isla. La superficie cultivable representa 61.6% del territorio. Su economía se encuentra en una etapa de especialización agrícola (Berthold, 2012). La isla se convirtió en una fuente importante de cultivo de legumbres y frutas en la región de Quebec, gozando de una destacada reputación por su producción de frutas pequeñas, como las fresas y las frambuesas. Después de veinte años, la introducción de distintas variedades de fresas de cosecha tardía condujo a la intensificación de la agricultura y a la extensión de la temporada de trabajo.

En lo que respecta a la mano de obra agrícola, hasta la década de los setenta era principalmente de carácter familiar. Durante los periodos de trabajo más intensos, los empresarios agrícolas podían recurrir a los jóvenes que vivían en las regiones aledañas a la isla. Años más tarde, los flujos de refugiados procedentes de Vietnam y Camboya, así como otros inmigrantes que se establecieron en la región de Quebec, proporcionaron una nueva fuerza de trabajo para los productores de la zona. Dada la incomunicación de la isla con el resto de la región a través del transporte público, se estableció un sistema de transporte para facilitar el movimiento de estos trabajadores (Mimeault y Simard, 1999). A partir de la primera década del 2000, estos trabajadores fueron reemplazados de manera gradual por trabajadores temporales de origen mexicano y guatemalteco, ya que los empresarios agrícolas comenzaron a requerir mano de obra a través de dos programas implementados por el gobierno

canadiense: el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) y el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales, sección agrícola (TET). Para el año 2011, se calculaba que la población de trabajadores agrícolas temporales ascendía a más quinientos en la isla durante los meses de junio, julio y agosto. Aunque al principio los trabajadores contratados eran de origen mexicano, en los últimos años los han ido reemplazando progresivamente los guatemaltecos. Además de estos trabajadores, los empresarios agrícolas contratan (sobre todo durante esos tres meses, cuando el trabajo es más intenso) a inmigrantes que viven en el área de la ciudad de Quebec. Los trabajadores nacidos en Quebec raramente trabajan en esta isla, excepto los miembros cercanos de la familia del propietario de la finca, que generalmente realizan funciones de supervisión. Con respecto a la zona de Montreal, la región de la capital nacional de Quebec alberga una pequeña proporción de trabajadores extranjeros en la provincia (St-Amour, 2012). Las distintas municipalidades que componen la región están lejos geográficamente y no están conectadas por ningún medio de transporte. Desafortunadamente, no hay información pública sobre el número de empresas que recurren a trabajadores migrantes ni sobre la proporción que representan en el total de los trabajadores agrícolas de la isla. Según datos municipales, entre 2004 y 2010 se produjo un proceso de concentración de la propiedad de tierras agrícolas y también un aumento de la superficie media de las explotaciones agrícolas (MRC, 2014). Algunos funcionarios municipales que entrevistamos atribuyen esta tendencia a que la disponibilidad de mano de obra extranjera permitió el crecimiento de algunas empresas, lo que permitió que algunos empresarios agrícolas compraran fincas a los pequeños productores.

Cornville, la otra comunidad estudiada, es un municipio rural fundado a finales del siglo XVIII en Ontario, una provincia mayoritariamente anglófona del sureste canadiense. Según los criterios demográficos oficiales, Cornville es un municipio pequeño, pues cuenta con una población menor a treinta mil habitantes y una extensión territorial de casi trescientos kilómetros cuadrados. A pesar de ser pequeño, Cornville está lejos de ser una municipalidad homogénea. En contraste con la isla de Fresas, en Cornville la composición

étnica y lingüística de la población es casi tan diversa como la de los principales centros urbanos canadienses. Después de las personas de ascendencia inglesa, que representan alrededor del 50% en el municipio, el resto de la población es de origen alemán, portugués, italiano, francés y de países de oriente medio y Asia. Además, este municipio alberga actualmente uno de los mayores porcentajes de latinoamericanos de habla hispana en todo Canadá, de acuerdo con Statistics Canada (2013).

Esta variedad étnica, históricamente estructurada por las diferentes olas de migrantes de diversas partes del mundo que han llegado a trabajar la agricultura en la región, se manifiesta también en la variedad lingüística y las expresiones culturales, y en una relativa aceptación de esta diversidad en la convivencia cotidiana. A diferencia de la isla de Fresas, la división entre “nativos” y “extranjeros” en Cornville es mucho menos marcada, al punto que, por ejemplo, a los ojos del visitante destaca la cantidad de parejas mixtas que existen en la comunidad, conformadas no sólo por personas de orígenes étnicos distintos, sino también por “locales” y “foráneos”, como en el caso de las mujeres nativas y los trabajadores agrícolas jamaíquinos o mexicanos.

Tradicionalmente, las actividades productivas de este municipio se han basado en la agricultura de exportación. Durante la primera década del siglo XX, el trabajo agrícola se orientaba al cultivo de tabaco, frutas tiernas y vegetales, pero desde finales de los años setenta, con la llegada de plantas procesadoras de origen estadounidense, la variedad en los cultivos se limitó significativamente y los productores locales comenzaron a enfocarse al cultivo del chile pimienta, el tomate y el pepino. La llegada de empresas procesadoras benefició en cierta medida a los agricultores locales, que por décadas contaron con una fuente segura de colocación de sus cosechas anuales. Esto, junto con los cambios que ocurrieron en el mercado regional de vegetales durante los años noventa, hizo que muchas de las pequeñas granjas familiares experimentaran un crecimiento significativo en tamaño, y que muchas se transformaran en grandes invernaderos de producción intensiva. Actualmente, el municipio cuenta con uno de los conglomerados más grandes de invernaderos para el cultivo de hortalizas, así como con el área geográfica

más extensa destinada al mismo fin en toda Norteamérica, con aproximadamente cuatrocientas hectáreas de área cultivable.

Aunque Cornville es un municipio pequeño en el contexto nacional, la industria agrícola que alberga ocupa desde principios del siglo XXI una posición de liderazgo en el mercado nacional y global. La construcción de invernaderos, la introducción de sofisticados métodos de producción agrícola intensiva, la ventaja comparativa en los costos de transportación con respecto a Estados Unidos y México, sus principales competidores, y los cambios en la demanda en el mercado externo convirtieron a la agroindustria local en la principal proveedora del mercado mundial de los vegetales que allí se producen.

Desde los años cuarenta, los productores de Cornville han dependido de los trabajadores migrantes originarios de otras provincias canadienses o de los trabajadores indocumentados provenientes del Caribe, de México y de Portugal. Desde los años sesenta, Cornville se ha beneficiado de la importación de mano de obra con el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales. Originalmente, el municipio sólo albergaba a varios cientos de trabajadores de Jamaica, pero esto se transformó gradualmente y la contratación de trabajadores mexicanos fue reemplazando progresivamente a la de jamaíquinos. En los últimos diez años, la mano de obra migrante se ha diversificado, ya que ahora se están contratando, también de manera temporal, trabajadores migrantes de otras islas del Caribe, así como de Guatemala, Honduras, Tailandia, Filipinas y otros países. Es importante destacar que mientras en la isla de Fresas no había migrantes no autorizados, en Cornville su presencia era bien conocida en la comunidad, motivando redadas por parte de las autoridades migratorias.

EL TRABAJO DE CAMPO

Este trabajo se basa en el análisis de los datos que arrojaron dos investigaciones complementarias.² El estudio que se realizó en

² El proyecto de investigación que se llevó a cabo en Cornville contó con el apoyo financiero del Ontario Metropolis Centre (CERIS) y la colaboración del Windsor Workers’

Ontario analiza las razones que llevaron a los migrantes agrícolas temporales a quedarse en Canadá a trabajar y vivir sin autorización. Y aunque el estudio que se realizó en la isla de Fresas no se centró en los procesos que producen la ilegalidad, durante la investigación se encontró información importante que hizo posible realizar un análisis comparativo, con el objetivo de entender el fenómeno de la producción de la ilegalidad en contextos espaciales particulares a la luz de un ejercicio de comparación y contraste entre estas dos comunidades.

El estudio en la isla de Fresas se basa en el análisis de 19 estudios de caso con trabajadores agrícolas migrantes temporales que laboran en la comunidad. Las entrevistas se hicieron durante los meses de junio, julio y agosto de 2011. A estos casos se les suman veinte entrevistas cualitativas realizadas en 2012 con actores clave de la comunidad de la isla: alcaldes, consejeros y funcionarios municipales, propietarios de comercios, proveedores de servicios públicos y residentes con alto perfil público en los distintos municipios que componen el municipio regional del condado de la isla de Fresas. Las entrevistas registraron la percepción de los habitantes con respecto a la presencia y el impacto de los trabajadores migrantes sobre su comunidad. En 2013, los investigadores realizaron una serie de visitas ocasionales a algunos trabajadores que habían participado en el estudio de 2011.

Durante el periodo estival de 2011, los investigadores de Quebec entrevistaron a los migrantes para entender su experiencia como trabajadores agrícolas, ubicados a través del diseño y la impartición de clases de francés. Desde el primer contacto, se les explicó a los trabajadores que también eran investigadores interesados en su experiencia como migrantes en la isla. También se les comunicó, a través de un artículo en el periódico local que se distribuye a los residentes, que los cursos de francés tenían como objetivo recolectar datos para una investigación sobre las experiencias de los trabajadores migrantes temporales. Ellos se negaban a dar entrevistas

Acción Center de Windsor, Ontario. Tanya Basok, Danièle Bélanger y Eloy Rivas estuvieron a cargo de la investigación. Por su parte, el proyecto de investigación en la isla de Fresas contó con el apoyo financiero de la University of Western Ontario y estuvo a cargo de Danièle Bélanger y Guillermo Candiz.

porque, según contaron, algunos habían sido advertidos por sus empleadores de que no debían hablar con periodistas, investigadores o miembros de sindicatos “para evitar problemas”. Por esta razón, los investigadores cambiaron su estrategia y priorizaron los encuentros informales en el marco de los cursos de francés, donde, una vez terminadas las clases, tomaban notas detalladas de las conversaciones. La gran mayoría de los trabajadores reconoció que venía en secreto a los cursos de francés y que antes de entrar a la clase se aseguraban de que nadie los viera. Con el tiempo y la construcción progresiva de una relación de confianza, los trabajadores se mostraron más abiertos para compartir sus experiencias personales y laborales. Los trabajadores también fueron contactados y entrevistados en un centro comercial donde compraban alimentos semanalmente, particularmente en el supermercado y en los restaurantes de comida rápida.

En Cornville, la experiencia fue distinta, pues aunque los trabajadores a veces mostraron reticencias para ser entrevistados, con el tiempo y la convivencia semanal accedieron a hacerlo. El método utilizado fue también etnográfico e incluyó entrevistas formales, semiestructuradas y en profundidad, así como observaciones que se registraron en un diario de campo en forma de descripción densa. El estudio se llevó a cabo durante el verano y otoño de 2010 y 2011. En esos dos años, sesenta migrantes mexicanos que trabajaban o trabajaron como jornaleros agrícolas temporales en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) fueron entrevistados. Algunos laboraban sin autorización después de abandonar el programa. Los trabajadores fueron contactados y entrevistados en parques, iglesias, cantinas, casas privadas y restaurantes, así como en el centro de apoyo a trabajadores migrantes de la comunidad, un organismo financiado por un sindicato canadiense, y donde uno de los entrevistadores participó como trabajador voluntario los fines de semana.

Las entrevistas indagaron sobre las características actuales y los cambios en los procesos de producción agrícola, según su experiencia; sobre las características actuales y los cambios en las relaciones laborales entre los trabajadores y entre los trabajadores y los empleadores, así como sobre los subtextos étnicos y de género que

apuntalan estas relaciones. También se les preguntó sobre los retos que enfrentan como migrantes en el municipio y sobre la infraestructura y las redes de apoyo con las que cuentan para superarlos. Las entrevistas formales duraron un promedio de noventa minutos cada una y todas fueron grabadas digitalmente.

Además de las entrevistas, uno de los investigadores de este proyecto convivió a profundidad con ellos. Toda la información relevante obtenida durante este periodo de convivencia, ya sea a través de observaciones o conversaciones informales, fue vertida en un diario de campo, incluida en una base de datos y analizada con el consentimiento previo de los trabajadores involucrados.

LA PRODUCCIÓN DE LA ILEGALIDAD: PRESIÓN Y DISCIPLINA

En ambas comunidades, los trabajadores manifestaron que padecían una creciente y constante presión por parte del patrón para trabajar rápido y un control sobre sus vidas, incluso fuera del horario laboral. También señalaron que con frecuencia los amenazaban con ser reemplazados por trabajadores de otros países si no cedían a las exigencias de sus supervisores o patrones. En la isla de Fresas, a diferencia de Cornville, el reemplazo era una realidad más que una simple amenaza. En ambas comunidades, algunos trabajadores manifestaron un marcado interés por abandonar el contrato y quedarse a vivir y trabajar en la comunidad sin autorización, pues asumían que eso mejoraría sus condiciones laborales.

El aislamiento fue uno de los temas recurrentes en los trabajadores de la isla de Fresas. Se pudo observar que tal aislamiento se producía por la existencia de una relación paternalista acentuada entre el patrón y los trabajadores que va más allá de los límites de la finca, dado que en muchos casos el patrón es el único vínculo entre la comunidad y los trabajadores. En las pequeñas y medianas fincas estas relaciones paternalistas conducían, por un lado, a formas extremas de control que derivaban frecuentemente en aislamiento y, por otro lado, al establecimiento de un vínculo de confianza entre los trabajadores y el patrón. En muchos casos, los trabajadores refirieron el hecho de que incluso les controlaban el horario en que se debían ir a dormir:

Las nuevas normas que nos han impuesto nos obligan a apagar las luces de la casa a partir de las 21:00 horas. Creo que es totalmente injusto porque no somos esclavos ni niños, pero como no queremos ser reenviados [a nuestro país] la respetamos. Igualmente tratamos de eludir esta nueva regla con el uso del celular para evitar tener que encender las luces para marcar un número de teléfono en la oscuridad después de las 21:00 horas. Estamos de acuerdo en apagar las luces, pero nadie va a la cama en ese momento, por supuesto (Mario).

El consumo de alcohol también está prohibido no sólo dentro de la residencia que les tienen asignada, como lo reconocieron varios trabajadores, sino también fuera. Uno de ellos nos cuenta que el capataz de su finca lo vio tomar cerveza cerca de una tienda en la isla y llamó al patrón para contarle sobre el asunto:

Un día, después del trabajo, yo me fui a la “tienda” a comprarme una cerveza y él me vio que yo estaba tomando una cerveza. Usted sabe, yo de vez en cuando me tomo una cerveza con la comida, eso no hace nada, además yo ya había terminado de trabajar. Pero esta persona me vio y llamó al patrón para decirle que yo estaba ¡borracho! Era mentira... yo había tomado una cerveza, ¡sólo una! (Juan).

El control y la vigilancia son constantes en la isla de Fresas. Las características del lugar hacen que el territorio modele de una manera particular las relaciones de trabajo y la vida cotidiana fuera de la finca, lo cual favorece el desarrollo de relaciones paternalistas. Por ejemplo, cuando tienen que hacer las compras semanales, el patrón no les da más de dos horas, “tenemos que hacer todo rápido, no podemos ni comer tranquilos en McDonald’s” (José). En caso de que no vuelvan a la hora pautada, el patrón comienza a contactar a los trabajadores a través de sus teléfonos celulares para saber dónde están y ordenarles que retornen a la finca.

Estas relaciones pueden volverse agresivas. Algunos dan cuenta de casos de abuso verbal que a veces tienen su origen en los conflictos internos de la familia propietaria de la finca, o en los problemas de comunicación entre el patrón y los trabajadores dada la barrera idiomática:

Tenemos muchos problemas con la hija del patrón. Nos mete mucha presión, siempre nos maltrata. Hoy nos insultó porque dice que no

estábamos haciendo nada (...). Tuvo que meterse el padre. Se peleó con su padre también y se fue de la finca. Por lo poco que entendíamos, el padre nos dio la razón a nosotros (...). Pero nuestro capataz dice que si no se ponen de acuerdo entre ellos él va a renunciar porque no sabe a quién hacerle caso (Milcíades).

El patrón me empezó a “tabernear” (insulto común en Quebec) y me quería obligar a quedarme una hora ahí, parado, regando. Yo no le hice caso, lo dejé hablando sólo y él me gritaba para que volviera. Entré en la casa, y como sé que no le gusta que dejemos las cosas tiradas, me saqué mi camisa y la tiré al piso (José).

Si los trabajadores tienen algún problema saben que va a ser casi imposible que los vuelvan a llamar. Una mala evaluación por parte del patrón se traduce en la pérdida de la contratación para el siguiente año. Por otro lado, la vida de los trabajadores está marcada por la incertidumbre; no tienen certeza sobre su horario de trabajo, deben estar disponibles todo el tiempo, nunca saben cuánto durará su jornada laboral ni cuándo será su jornada de descanso. Esa incertidumbre hace que muchos trabajadores quieran cambiar de finca para tener más opciones, o incluso ir a Montreal para conseguir un trabajo más estable y gozar de mayor libertad fuera de la finca:

Yo quiero cambiar de finca pero no sé si se puede, porque además del maltrato no estamos haciendo nada de dinero porque no hay horas suficientes para trabajar. Además, cuando hay poco trabajo, igual hay que hacerlo muy rápido; entonces no podemos sumar horas. Nos mandaron algunos días para otro campo, pero ya se terminó ese trabajo también. Por ejemplo, hoy ni trabajamos en todo el día. El patrón nos dijo que aprovechemos para masturbarnos todo el día (Milcíades).

En Montreal, en los invernaderos, la temporada de trabajo tiene una duración aproximada de diez meses (...). Además, todas las horas trabajadas después de las ocho horas diarias se las pagan al 150% y los feriados trabajados se pagan doble. De hecho, me gustaría cambiar de finca, pero creo que no es una buena idea hablar con el patrón, porque yo creo que él va a tomar a mal mi deseo de cambiar y no me va recomendar para el año próximo (Gustavo).

En estas circunstancias, los trabajadores de la isla de Fresas manifestaron su descontento con frecuencia, una especie de insatisfacción laboral permanente, así como el deseo de dejar el programa como

alternativa ante el control y la presión que viven en el trabajo. Sin embargo, también manifestaron que este deseo era sólo eso, un deseo muy difícil de realizar debido al control del que son objeto por los patrones.

En Cornville ocurre algo parecido a lo descrito en la isla de Fresas con respecto al control, la disciplina y los deseos de dejar el programa, pero en este municipio, además del control y la vigilancia, la precarización y la intensificación del trabajo, que según ellos han ido en aumento en las últimas décadas, los orillan a pensar en la posibilidad de dejar el contrato y trabajar sin autorización. En efecto, aunque las razones que dan los trabajadores para presentar su decisión de abandonar el programa y quedarse a vivir y trabajar en la comunidad en condiciones de “ilegalidad” son variadas, una parte significativa se encuentra relacionada con la emergencia de los procesos de intensificación y precarización del trabajo, que, según los entrevistados, ha venido ocurriendo durante al menos los últimos veinte años. De acuerdo con los testimonios de los entrevistados, desde la última década del siglo XX la naturaleza del trabajo en las granjas y los invernaderos, así como las relaciones entre patrones y empleadores, ha cambiado de forma radical en términos cualitativos y cuantitativos. Mencionaron, por ejemplo, que mientras en el pasado era relativamente común que los trabajadores y los dueños de las fincas trabajaran hombro con hombro en el cultivo, la cosecha y el embalaje de las frutas y verduras, en los últimos años esto ha cambiado. Ahora los patrones, sobre todo en los invernaderos más grandes, participan de manera muy marginal en los procesos de producción. Con excepción de su participación en las labores administrativas fundamentales de la empresa, los patrones han contratado supervisores que se encargan de la administración del personal y la vigilancia estricta de los procesos de producción.

Estos métodos de administración y vigilancia del personal y los procesos de producción son descritos por los trabajadores como autoritarios, controladores e inflexibles. En las entrevistas mencionaron con frecuencia, por ejemplo, que los supervisores utilizan diversas formas de violencia verbal como método de disciplina y castigo cuando uno o varios trabajadores no cumplen con los estándares de velocidad que el mismo supervisor impone sobre la base del

ritmo que desempeñan los trabajadores más capaces y veloces. A este respecto dice Ronaldo:

O sea, es como una presión que le van metiendo más al trabajador... Y es insano porque les exigen, les exigen... Y todo el tiempo están así, sobre el trabajador. [También...] conozco unas *farmas* [donde] andan hasta tres supervisores paseándose en el pasillo (...). Van y vienen para checar quién es el que trabaja, quién es el que no trabaja. Está muy presionado.

Mientras estas formas de administración del personal expresan un autoritarismo que según los trabajadores con mayor antigüedad no era frecuente en el pasado —cuando el patrón los trataba de forma directa y establecían una relación de corte paternalista—, la inflexibilidad y el control a los que se refieren se expresa en la negativa de los supervisores actuales a que los trabajadores tomen descansos, vayan al médico cuando se presenta un problema de salud o deban hacer una pausa en sus labores por razones personales importantes, como asistir en México a un velorio de un familiar fallecido o visitar a una esposa que acaba de dar a luz.

Además de lo anterior, en los invernaderos más grandes, donde existe más personal contratado, los trabajadores son sometidos a estrictos procesos de vigilancia con aparatos electrónicos que registran el ritmo y el desempeño del trabajador en el proceso de producción. Gracian comenta:

Si no cumples te están viendo por las cámaras. Si ven que ya duraste tanto tiempo en un surco, vienen y te llaman la atención. Si te llaman tres veces la atención y no hiciste caso te regresan a tu país, o no te vuelven a pedir. Es por eso que vas a ver a muchos paisanos que andan como locos, al correr y correr y correr.

Cuando desempeñan su trabajo de una forma que se considera inadecuada, sus faltas son registradas, puestas en evidencia ante el público y/o se les amenaza con reemplazo, despido o repatriación.

Estas relaciones laborales basadas en el control y el autoritarismo, así como en la intensificación del trabajo, no sólo han provocado la exposición a un mayor estrés, a riesgos laborales, al desarrollo de problemas de salud, como un excesivo agotamiento, dolores per-

manentes de espalda, cabeza y hombros, entre otros, sino que también se han interiorizado en la subjetividad de los trabajadores, con la incertidumbre y el temor permanente a ser reemplazados, despedidos o repatriados.

Como consecuencia de la precarización laboral, expresada fundamentalmente en el temor y la incertidumbre, un número significativo de trabajadores, sobre todo los que han sido calificados de indisciplinados, los que sufren de alguna enfermedad muscular —que les exige visitar continuamente al médico y no les permite trabajar con la rapidez que demanda el nuevo contexto laboral— o los que son más lentos que el promedio debido a su edad avanzada, desarrollan el deseo de abandonar el programa y vivir y trabajar sin autorización antes que ser repatriados y excluidos para entrar nuevamente al programa. Una parte significativa de los trabajadores indocumentados entrevistados durante el trabajo de campo, pero también una parte de los que aún estaban en el programa de trabajadores temporales y consideraban abandonar el programa para quedarse a vivir y trabajar sin autorización en Canadá, corresponden a esta categoría de trabajadores que viven con mayor intensidad las consecuencias de la precariedad y la incertidumbre laborales.

Entonces, aunque en ambas comunidades algunos consideraban seriamente la posibilidad de salirse del programa para escapar de la presión y la disciplina que ejercían sobre ellos los empleadores, los trabajadores de la isla de Fresas manifestaron que esta opción era poco viable por la inexistencia de condiciones que hicieran posible su permanencia en la comunidad de manera no autorizada: redes de amigos y contratistas que les ofrecieran la posibilidad de encontrar trabajo y vivienda fuera del programa.

LA MOVILIDAD RESTRINGIDA EN LA ISLA DE FRESAS

Las dificultades para abandonar el programa y escapar así al control que se ejerce sobre ellos están condicionadas no sólo por la inexistencia de redes de apoyo, de contratistas o de trabajo no autorizado en la isla, sino también por las características geográficas. Según pudimos corroborar, esto juega un papel importante en las posibi-

lidades de deserción. Sólo los trabajadores de las fincas situadas cerca del puente que comunica la isla de Fresas con la ciudad de Quebec pueden intentar salir por sus propios medios, aunque esto también es difícil por la falta de transporte. En el trabajo de campo se pudo constatar, por ejemplo, que aunque algunos trabajadores pueden tener acceso a los vehículos del empleador, rara vez los pueden utilizar para otra actividad que no sean las compras semanales en el supermercado de la ciudad, que se encuentra a unos 20 kilómetros de la isla, y esto también está controlado en cuanto a tiempo. Además, en caso de que los trabajadores tengan acceso a un vehículo de la finca, no todos pueden manejar. De hecho, el patrón designa normalmente a una persona (por lo regular el capataz) que tiene licencia de conductor en Quebec. Otros trabajadores pueden intentar cruzar el puente en bicicleta, pero esto es peligroso, ya que no existe una ciclovía segura que los ayude a hacerlo. La prensa canadiense ya ha publicado en diferentes notas informativas algunos accidentes de tráfico ocurridos en otras regiones de Canadá que implicaron a trabajadores en bicicleta,³ lo que deja claro el peligro al que están expuestos cuando no existe una infraestructura adecuada para circular. Sin embargo, la bicicleta es la única manera en que los trabajadores pueden superar su inmovilidad, sobre todo en la isla de Fresas, donde, a su vez, el acceso a las bicicletas es limitado, y depende de que el patrón las haya comprado o bien de que algún residente de la comunidad las haya donado:

Sólo tenemos cuatro bicicletas disponibles para 14 trabajadores. Nuestra finca está muy lejos del muelle, de la iglesia y de las dos tiendas que hay en la isla; nos sentimos aislados. La única vez que salimos de la finca es durante nuestra excursión semanal para ir de compras al

³ “Un travailleur agricole tué à vélo en Montérégie”, *La Presse*, 17 de julio de 2011 [en línea], disponible en: <<http://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-affaires-criminelles/201107/17/01-4418593-un-travailleur-agricole-tue-a-velo-en-monteregie.php>>; “For migrant workers, injury often means a one-way ticket home”, *The Star*, 9 de agosto de 2012 [en línea], disponible en: <http://www.thestar.com/news/gta/2012/08/09/for_migrant_workers_injury_often_means_a_oneway_ticket_home.html>; “Deadly year for migrant workers in Southwestern Ontario”, *Toronto Sun*, 16 de agosto de 2012 [en línea]: <<http://www.torontosun.com/2012/08/16/deadly-year-for-migrant-workers-in-farm-rich-southwestern-ontario>>.

Maxi. De lo contrario, dado que sólo hay cuatro bicicletas para 14 trabajadores, no solemos salir. Para poder hacerlo tenemos que esperar que se libere una bicicleta, porque desplazarse a pie toma demasiado tiempo (Víctor).

No podemos venir mucho para el muelle porque no tenemos bicicletas para todos. Cuando hay alguna libre trato de agarrarla para poder venir a darme una vuelta. Es por eso que tampoco vengo al curso de francés (Milcíades).

Quienes logran conseguir una bicicleta para poder desplazarse por la isla van a pasar su tiempo libre al muelle de la municipalidad de Saint Laurent, a la cancha de fútbol que se encuentra en Saint Pierre o a las tiendas donde pueden comprar alguna bebida o comida ocasional. Fuera de estos sitios, la isla no cuenta con lugares o espacios donde los trabajadores puedan socializar y encontrarse con los de las otras fincas. Están casi limitados al territorio de la finca. No hay tampoco lugares públicos donde puedan conocer e interactuar con los residentes, además de que la barrera lingüística es un obstáculo casi infranqueable, dado el carácter esencialmente franco-parlante de la isla.

Por ejemplo, en las zonas de Saint Rémi y Saint Eustache (sur y norte de Montreal) existen centros para ayudar a los trabajadores migrantes, financiados por el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Unidos de la Alimentación y del Comercio (TUAC, por sus siglas en francés), que proporcionan asistencia de diferentes maneras, además de ser un lugar de socialización e intercambio entre los trabajadores. Cabe destacar que las dos zonas mencionadas son las que reciben más trabajadores en toda la provincia de Quebec. Estos centros, y ciertos comercios “étnicos” para los migrantes, desempeñan un papel importante en la creación de redes y el acceso a la información. Por el contrario, en la región de la capital nacional no existen tales centros ni comercios, lo que hace más grande el aislamiento. El acceso a ciertos productos y servicios es dado por un vendedor ambulante (un inmigrante de origen mexicano que vive en la ciudad de Quebec) que tiene un acuerdo con los patrones para poder entrar a las fincas. Este señor llega una vez por semana y brinda una gran gama de servicios que van del envío de dinero y la venta de tarjetas telefónicas, a la venta de alimentos de origen

mexicano, entre otros. La isla tampoco cuenta con un “café internet” donde los trabajadores puedan tener acceso a computadoras para comunicarse con quienes están en sus lugares de origen o para informarse gracias al acceso a la red. Hasta 2012, una de las municipalidades que componen la isla contaba con un teléfono público, al cual acudían muchos trabajadores, pero las autoridades decidieron quitarlo porque no era rentable debido a que los residentes no lo utilizan (Bélangier y Candiz, 2014). Esto tuvo como consecuencia el encarecimiento de las comunicaciones para los trabajadores que se servían del mismo.

Como ya se dijo, el abandono del contrato fue abordado por los trabajadores a lo largo de sus conversaciones con los investigadores, pero estaban conscientes de que para poder hacerlo debían dejar la isla, con todas las dificultades que esto implicaba. Sabían que en Montreal podía existir alguna posibilidad de conseguir trabajo, incluso algunos preguntaban cuáles eran los mejores lugares para cruzar hacia Estados Unidos. Resumiendo, la inexistencia de redes de apoyo, el aislamiento geográfico y social, la falta de medios de transporte públicos y el conocimiento y comunicación entre los distintos patrones de las diferentes fincas generan una serie de condiciones que impiden que esta última opción pueda ser contemplada.

LA INFRAESTRUCTURA SOCIAL Y ECONÓMICA PARA LA VIDA SIN AUTORIZACIÓN EN CORNVILLE

En contraste con la isla de Fresas, los trabajadores migrantes en Cornville no sólo expresaron el anhelo de salirse del programa y quedarse a vivir y trabajar en el pueblo sin autorización, sino que muchos lo hicieron. Los migrantes que dejaron el programa en este municipio siguieron diferentes caminos hacia su “ilegalidad”, que serán discutidos a continuación.

A diferencia de lo que sucede en la isla de Fresas, en este pueblo hay contratistas y empresas dispuestas a contratarlos aun sin permiso de trabajo. Esto les permitió a algunos de ellos una transición sin complicaciones en su estatus migratorio, de ser trabajador tempo-

ral a ser trabajador indocumentado. Cuando algunos de los trabajadores del programa dejaron su empleo no enfrentaron dificultades para encontrar contratistas y empleadores que les dieran empleo “por debajo del agua”. En todos los casos, estos trabajadores fueron referidos a contratistas por medio de amigos. El contratista se encargaba de asegurarles un trabajo *for cash*, como se dice en Canadá. Entre estos casos tenemos a Héctor, quien había estado durante siete años como trabajador temporal en el programa. En esos años se separó de su esposa y el incentivo para regresar a México disminuyó. En ese proceso, Héctor desarrolló una relación en la comunidad con una mujer local, y casi al final del contrato, en 2008, decidió quedarse y trabajar “por debajo del agua”, sin autorización. Encontró trabajo sin mayor dificultad.

Por otro lado, Hernán se quedó a trabajar por “debajo del agua” en Canadá porque quería tener trabajo todo el año. Laboró como indocumentado tres años. Sin embargo, como extrañaba tanto a su familia, se reportó ante las autoridades y regresó a México. Luego se las arregló para poder reingresar al programa en 2009 y desde entonces es nuevamente un trabajador temporal autorizado.

A diferencia de los trabajadores que decidieron dejar el programa por “elección personal”, otros trabajadores fueron forzados a hacerlo por los abusos en el programa, o porque fueron despedidos por sus patrones. Éste es el caso de Marianita, quien estuvo cuatro años en Canadá como trabajadora temporal. Durante ese tiempo fue víctima de varias formas de abuso en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual y la explotación laboral. Molesta por esta situación, decidió desertar del programa en 2010 y empezó a trabajar sin la autorización requerida.

Algunos trabajadores completaron su contrato temporal, regresaron a México y luego volvieron a Canadá en calidad de turistas. Entre estos casos está Ronaldo, quien fue reportado al consulado de México en Canadá por indisciplina, por rehusarse a trabajar los domingos y por tener conflictos con sus compañeros. Luego de ser deportado, Ronaldo intentó regresar a Canadá durante cinco años a través del PTAT, pero no lo logró porque lo tenían en “lista negra”.

Dada esta imposibilidad, decidió regresar a Canadá como turista y así reintegrarse al trabajo agrícola en Cornville.

Algunos entrevistados reportaron haber reingresado a Canadá con una visa de trabajo temporal del año anterior pero que seguía siendo válida. Luis, por ejemplo, fue despedido y enviado de vuelta a México. Cuando se dio cuenta de que no volvería a tener la oportunidad de trabajar en Canadá, regresó nuevamente a Canadá con su visa vigente de multientrada (de acuerdo con lo que él menciona, su antiguo empleador se la había conseguido porque le gustaba mucho como trabajador y quería que viniera por muchos años). Los trabajadores sin autorización que fueron entrevistados reconocieron que trabajar fuera del contrato tiene a veces muchas ventajas, las cuales se mencionan a continuación:

1. *Libertad para movilidad laboral.* Como ya dijimos al principio de este texto, quienes están en el programa de trabajadores agrícolas temporales se encuentran atados a un mismo patrón y a las condiciones que les impone. Esto quiere decir que no pueden cambiar de lugar de trabajo libremente si el que les fue asignado no les conviene. En cambio, quienes han desertado del programa señalan que sí tienen esa posibilidad, garantizada, paradójicamente, por su estatus irregular o indocumentado. Ronaldo señala al respecto.

Bueno, una de las ventajas es que yo puedo elegir el trabajo, la *farma* que más me guste. Otra es que no tengo que aguantar a los supervisores. Y no faltándoles al respeto, sino que simplemente diciéndoles “*ok*, no te gustó mi trabajo, a mí tampoco me gusta tu trato”. Y me voy.

2. *Libertad para rechazar las condiciones de explotación y la violación de derechos.* Ligada estrechamente a la posibilidad de movilidad laboral está la libertad que les genera su nuevo estatus migratorio para rechazar condiciones laborales que se consideran intolerables. Marianita nos dice:

Sí hay mucha diferencia, porque cuando vienes al contrato tienes que aguantarte, aguantarte y aguantarte. Y cuando tú estás por *cash* no les aguantas. Te vas y trabajas lo normal, lo que puedes. No hay necesidad de estar trabajo y trabajo y más y más y más.

Héctor, por su parte, enfatiza el sentido de libertad que le genera el hecho de no ser “apachurrado” por el patrón: “Yo fue por eso también que me decidí a salir del programa, para andar libre, a donde no cualquier patrón me estuviera nomás apachurrando, ahí nomás”.

3. *Libertad para no aceptar el intenso ritmo laboral.* La libertad para no aceptar presiones en el trabajo, generadas por la competencia entre trabajadores, fue mencionada como parte de las libertades en el marco de la “ilegalidad”. Cuando se le pregunta qué es lo que hace cuando lo apuran y le exigen trabajar más rápido, Luis señala: “Nada más les digo que sí. Y sigo igual. Si quiero le apuro y si no, no. Y hasta me siento mejor. Si me quieren correr que me corran, ni me preocupa. Más libre”.

4. *Libertad para garantizarse un trabajo continuo.* Tener trabajo e ingreso de manera permanente es otra de las ventajas señaladas por los entrevistados que desertaron del programa. Sobre esto, Hernán señala: “La ventaja es que un indocumentado siempre tiene trabajo. Por ejemplo, si mi patrón me corre, ahorita le hablo a un contratista y uno de ellos mañana me consigue algo”.

Por supuesto, las ventajas de trabajar fuera del contrato no explican en su totalidad las razones por las que han “elegido” dejarlo y laborar sin autorización en Cornville. Sin la existencia de una serie de condiciones económicas y sociales en el municipio, y que describiremos a continuación, hubiera sido imposible para los trabajadores “elegir” los caminos a la “ilegalidad” que ya se mencionaron.

LA INFRAESTRUCTURA SOCIAL Y ECONÓMICA DE LA “ILEGALIDAD” EN CORNVILLE

La existencia de una infraestructura que se consolidó en Cornville por una serie de cambios en la estructura de la producción agrícola ha tenido un papel importante para que quienes decidieron salirse del programa pudieran quedarse a trabajar sin autorización. Tal infraestructura integró parcialmente a estos trabajadores “ilegales”

en la comunidad y estableció las condiciones para que estos mismos migrantes fueran incorporados como trabajadores en la industria. ¿Cómo es que emergió esta infraestructura de incorporación de mano de obra “ilegal”?

A pesar de que Cornville es un municipio pequeño en el contexto nacional, la industria de las frutas y los vegetales que alberga es una de las más grandes de Norteamérica, y la principal proveedora de vegetales a nivel mundial. Y esto ocurrió fundamentalmente por la construcción masiva de invernaderos, la introducción de sofisticados métodos de producción agrícola intensiva y los cambios en la demanda del mercado externo que ocurrieron durante la última década del siglo XX.

Con estos cambios, la fuerza laboral empleada en la agroindustria local creció en volumen y se diversificó. Aunque esta industria había empleado mano de obra “extranjera” de carácter temporal desde finales del siglo XIX —cuando la producción se llevaba a cabo en granjas familiares—, a partir de los cambios ocurridos a principios de los años noventa del siglo pasado los trabajadores agrícolas fueron incorporados masivamente a la agroindustria local por medio de acuerdos bilaterales y de otros esquemas de reclutamiento temporal. Por esta razón, a lo largo de este tiempo, el municipio se ha convertido en uno de los principales receptores de trabajadores temporales mexicanos en Canadá. Por ejemplo, a finales de los años noventa, 10% de los trabajadores en la región donde se ubica Cornville eran de origen mexicano (Basok, 2002: 37). Actualmente, Cornville emplea aproximadamente al 25% del total de trabajadores agrícolas temporales en toda la provincia de Ontario, el mayor número en la provincia según datos que Service Canada ofreció a los autores de este ensayo.

Esta incorporación masiva de trabajadores mexicanos a la comunidad estimuló la emergencia de una infraestructura y una industria orientadas a ofrecer bienes y servicios, que con el tiempo creó las condiciones para que los trabajadores empujados por diversas circunstancias a vivir y trabajar en condiciones de “ilegalidad” en el municipio pudieran resolver los retos que les genera su estatus legal precario. Esta infraestructura, compuesta principalmente por escuelas de inglés para migrantes, un centro de atención

para los trabajadores, una organización de la sociedad civil que les provee información sobre derechos laborales, un sótano de la Iglesia católica local que sirve como sitio de reunión dominical, así como un conjunto relativamente denso de restaurantes, cantinas y tiendas donde los trabajadores pueden comprar ropa y alimentos mexicanos o participar en rituales culturales que los mantienen en contacto con su país de origen —negocios abiertos casi todos por pequeños empresarios mexicanos—, permitió el establecimiento de un conjunto de dinámicas sociales y la aparición de redes de apoyo y solidaridad que han facilitado la integración —siempre parcial e incompleta— de los trabajadores migrantes en general, y de los indocumentados en particular, a la comunidad, y la incorporación laboral de estos últimos a la industria local.

A través de las redes de contactos, amigos y contratistas que se tejieron con esta nueva infraestructura, los trabajadores indocumentados pueden conseguir trabajos variados —incluso con mayores posibilidades de elección en comparación con los trabajadores temporales—, conseguir dinero prestado y vivienda, o simplemente comida y compañía cuando la necesitan. Además de lo anterior, el crecimiento sin precedente que experimentó la industria por la introducción de invernaderos de producción intensiva, y el hecho mismo de que los invernaderos hicieron posible el cultivo de verduras incluso en invierno, generaron una demanda de mano de obra en la región los 365 días del año. Esta demanda fue satisfecha por los dueños de los invernaderos de dos formas. La primera, a través del reclutamiento, por medio de agencias autorizadas por el gobierno canadiense, de trabajadores temporales guatemaltecos o de otras nacionalidades, que les garantizan a los empleadores disponibilidad laboral durante todo el año. La segunda forma en que esta demanda de mano de obra fue satisfecha “a lo largo de todo el año” fue el uso ilegal de enganchadores, que reclutaban a los trabajadores migrantes que debido a las condiciones ya mencionadas dejaban el programa y se encontraban viviendo y trabajando en la comunidad sin autorización.

En conjunto, éstas son las principales causas de la configuración de la infraestructura que facilita la integración parcial de los trabajadores que decidieron salirse del programa de trabajo temporal, así como su incorporación a la industria local.

A diferencia de lo que sucede en la isla de Fresas, que por sus características geográficas y por la ausencia de redes sociales de apoyo y de oferta de trabajo no permite que los trabajadores opten por salirse del programa y trabajar en Canadá sin autorización, en Cornville esto ha sido posible por la extensa disponibilidad de trabajo, redes sociales, contratistas y una industria local dispuesta a incorporar a trabajadores ilegales durante todo el año.

EL CONTROL MIGRATORIO Y LA DISMINUCIÓN DE LA MIGRACIÓN “ILEGAL” EN CORNVILLE

Aunque existe una infraestructura que hace posible que los migrantes que eligieron dejar el programa puedan trabajar en la comunidad sin autorización, el riesgo de ser detenidos y deportados por las autoridades migratorias tiende a desincentivar a algunos para elegir esta opción. Desde 2009, cuando el Estado canadiense impuso la visa a los ciudadanos mexicanos como requisito para cruzar la frontera, el control migratorio en Cornville se ha incrementado significativamente. Habla Ricardo:

Al principio habíamos muchísimos indocumentados. De hecho, mi hermano trabajó con el contratista este que te digo. Le manejaba. El manejaba una *van* grande de 12 pasajeros. Y le metía casi hasta 30. O sea, nomás para que te des una idea. Y en esa *van* mi hermano metía demasiada gente, mucha gente. Y ni siquiera ya cabían pero aun así la metía, porque como éramos muchos indocumentados, y había mucho trabajo en aquel entonces, entonces a todos nos iba bien, la verdad. Pero hubo un momento, desde el 2009, que empezaron a poner visa, como que a hacer cacería de brujas. Empezaron a cazar a los indocumentados. Empezaron a hacer redadas, y a los contratistas los paraban en sus camionetas grandes, y les pedían sus documentos. Y a la gente que iba caminando en la calle, a los mexicanos, a los que sabían que no eran de aquí, los paraban y les pedían sus documentos. A muchos les caían en sus casas. Y fue una cacería de brujas bastante fuerte. Y fue bastante pesado en ese tiempo porque los estaban buscando. Y luego el número de indocumentados se redujo bastante, bastante, bastante. Es por eso que ahorita, hoy en día, ya no hay casi. Ya el día de hoy es bastante escasa la gente. Ya los contratistas ya no tienen mucho trabajo. Inclusive las empacadoras ya están pidiendo gente del programa para

cubrir los lugares que antes nosotros los indocumentados cubríamos. De hecho, me he dado cuenta que ha venido mucha gente de Filipinas. De las Filipinas han llegado bastantes estos últimos dos años. Pero en el programa, para cubrir los lugares que nosotros antes cubríamos.

Otros investigadores confirman esta percepción. Preibisch, por ejemplo, observa: “la mayoría de los trabajadores migrantes no autorizados han sido objeto de una intimidación considerable como resultado de un conjunto de razias de alto perfil al estilo de los Estados Unidos en áreas de producción agrícola donde se ocupa mucha mano de obra” (2012: 75). Esta “cacería de brujas” no sólo ha hecho a los migrantes más temerosos de las deportaciones, sino que también inhibe a los patrones para contratarlos, y a los contratistas para reclutarlos. Debido a que ahora es muy fácil disponer de trabajadores temporales de diferentes países (Preibisch, 2012), a los agroempresarios locales no les interesa contratar trabajadores indocumentados y construir un mal precedente ante las autoridades canadienses. Ernestina observa:

Hace un año y medio la migración estuvo por aquí. Eso fue muy feo. Hubo una temporada que de repente empezó a llegar gente, gente, genta latina, entre ellos muchos mexicanos... e incluso ahora para el trabajo de *cash* te piden tu social. Hay muy pocos trabajos donde puedes trabajar ilegal.

De hecho, según algunos de los participantes en este estudio, las redadas llevadas a cabo por las autoridades migratorias en la región obligaron a varios migrantes que habían abandonado el programa a desplazarse a otros lugares de Canadá. Estas redadas tuvieron como consecuencia una disminución de la oferta de trabajo para los “no autorizados”, y un mayor temor a ser detenidos en la comunidad y deportados a sus países de origen.

CONCLUSIÓN

Como forma de respuesta al control paternalista, a la presión excesiva para trabajar rápido y a la creciente inseguridad en el empleo, los trabajadores migrantes ponen en práctica su agencia de formas

variadas. Llevan a cabo actos de resistencia en el lugar de trabajo y también fuera, pero estas formas de resistencia tienen un carácter individual, aislado, y ocurren de manera esporádica. Esta forma de agencia es escasa y esporádica porque los migrantes que se atreven a resistir de una forma continua son deportados. Frente a esto, la otra forma de agencia que les queda es dejar el programa y tratar de quedarse a trabajar en Canadá sin autorización, pero esta opción no siempre es viable. Algunas condiciones pueden impedirles dejarlo y quedarse sin autorización. Las características del espacio social, político y territorial juegan un papel importante para que los migrantes se puedan salir del programa. Ante la imposibilidad de hacerlo, a menudo deciden quedarse en el programa y seguir tolerando las condiciones de explotación y abuso que algunos de ellos enfrentan.

En este capítulo se compararon dos comunidades que representan dos extremos de un espectro posible en las comunidades rurales canadienses. La isla de Fresas, con su rígido control sobre los migrantes, su inexistente oferta de empleo no autorizado y determinadas características geográficas que impiden a los migrantes desplazarse a otros lugares, es un extremo del espectro. Aunque algunos migrantes consideraron la posibilidad de abandonar el programa, el hecho de tener que desplazarse hacia otras ciudades los desincentiva. Cornville está en el otro extremo del espectro. Como vimos, las redes sociales latinas que existen, la disponibilidad de trabajo *for cash* facilitado por contratistas y empresarios dispuestos a contratarlos y la diversidad étnica del territorio hacen posible que los trabajadores puedan quedarse a trabajar “por debajo del agua”. Esto tuvo como consecuencia la incorporación de un número creciente de trabajadores no autorizados a la comunidad de Cornville, muchos de los cuales eran del PTAT que decidieron quedarse ante las condiciones difíciles que encontraron en la vida (como enfrentar divorcios o dificultades en sus lugares de origen que inhiben el regreso), o como resultado de la creciente explotación generada por la intensificación del trabajo, como fue descrito.

La mayoría de las comunidades rurales que reciben trabajadores migrantes temporales se encuentran, muchas veces, entre estos dos

extremos. Aunque las posibilidades para vivir y trabajar sin autorización son limitadas en muchas comunidades rurales, no siempre es imposible dejar el contrato o el programa. Al mismo tiempo, es necesario reconocer que la infraestructura que existe no es estática, sino que cambia con el tiempo. La ofensiva de las autoridades migratorias canadienses contra los trabajadores migrantes no autorizados, que comenzó alrededor del 2009 y obligó a muchos a salir de la comunidad y desplazarse a otros lugares, pudo haber desanimado también a otros de contemplar siquiera esta opción. Esta ofensiva contra los migrantes no autorizados pudo, a su vez, disminuir las oportunidades laborales en el área. Teniendo en cuenta la facilidad con que los productores pueden reclutar trabajadores temporales de otros países a partir de la oferta de programas, el hecho de emplear inmigrantes no autorizados puede ser un riesgo que no vale la pena correr. Por lo tanto, para los migrantes mexicanos que se enfrentan a la presión, la inseguridad y las condiciones laborales abusivas, las posibilidades de salirse del programa disminuyen. Algunos investigadores del campo de la geografía (Allen, 2003; Anderson, 2010) han abordado la relación entre espacio y poder. Se necesita profundizar aún más la investigación en el área de los estudios sobre migración para entender las formas en que las dinámicas de poder se manifiestan en regímenes espaciales y temporales particulares.

BIBLIOGRAFÍA

- ABELLA, Manolo (2006). "Policies and best practices for management of temporary migration". Ponencia presentada en el International Symposium on International Migration and Development. Turín, Italia, 28 al 30 de junio.
- ALLEN, John (2003). *Lost Geographies of Power*. Oxford, Reino Unido: Blackwell.
- ANDERSON, Bridget (2010). "Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers". *Work, Employment and Society*, vol. 24, 2 (junio): 300-317.
- BASOK, Tanya (2000). "He came, he saw, he... stayed. Guest worker programs and the issue of non-return". *International Migration*, vol. 38, 2: 215-238.
- BASOK, Tanya (2002). *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- BÉLANGER, Danièle, y Guillermo Candiz (2014). "Essentiels, fiabiles et invisibles: les travailleurs agricoles migrants latino-américains au Québec vus par la population locale". *Canadian Ethnic Studies/Etudes Ethniques au Canada*, vol. 46, 1: 45-66.
- BERTHOLD, Étienne (2012). *Patrimoine, culture et récit: l'île d'Orléans et la place Royale de Québec*. Montreal: Les Presses de l'Université Laval.
- CASTLES, Stephen (2006). "Guestworkers in Europe: A resurrection?" *International Migration Review*, vol. 40, 4: 741-766.
- DAUVERGNE, Catherine (2008). *Making People Illegal: What Globalization means for Migration and Law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- GENOVA, Nicholas de (2004). "The legal production of mexican/migrant 'illegality'". *Latino Studies*, vol. 2, 2 (julio): 160-185.
- GEIGER, Martin, y Antoine Pécoud (2010). *The Politics of International Migration Management*. Basingstone: Palgrave Macmillan.

- GHOSH, Bimal (2000). *Managing Migration: Time for a New International Regime?* Oxford: Oxford University Press.
- GLOBAL COMMISSION ON INTERNATIONAL MIGRATION, GCIM (2005). *Migration in an Interconnected World: New Directions for Action. Report of the Global Commission on International Migration* [en línea]. Disponible en: <<http://www.queensu.ca/samp/migrationresources/reports/gcim-complete-report-2005.pdf>>.
- GOLDRING, Luin, Carolina Berinstein y Judith Bernhard (2009). “Institutionalizing precarious migratory status in Canada”. *Citizenship Studies*, vol. 13, 3: 239-265.
- INDA, Javier (2005). *Targeting Immigrants: Government, Technology, and Ethics*. Malden: Wiley-Blackwell.
- LANDOLT, Patricia, y Luin Goldring (2013). “The social production of non-citizenship: The consequences of intersecting trajectories of precarious legal status and precarious work”. En *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, editado por L. Goldring y P. Landolt, 154-174. Toronto: University of Toronto Press.
- MCLAUGHLIN, Janet, y Jenna Hennebray (2013). “Pathways to precarity: Structural vulnerabilities and lived consequences in the everyday lives of migrant farmworkers in Canada”. En *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, editado por Luin Goldring y Patricia Landolt, 175-194. Toronto: University of Toronto Press.
- MCNEVIN, Anne (2011). *Contesting Citizenship: Irregular Migrants and New Frontiers of the Political*. Nueva York: Columbia University Press.
- MIMEAULT, Isabelle, y Myriam Simard (1999). “Exclusions légales et sociales des travailleurs agricoles saisonniers véhiculés quotidiennement au Québec”. *Relations Industrielles. Industrial Relations*, vol. 54, 2: 388-410.

- MRC île d'Orléans (2014). "Plan de Développement de la Zone Agricole. Portrait et diagnostic agricole. Document sommaire" [en línea]. Disponible en: <mrc.iledorleans.com/stock/fra/portrait-et-diagnostic-agricole.pdf>
- PREIBISCH, Kerry (2007). "Local produce, foreign labor: Labor mobility programs and global trade competitiveness in Canada". *Rural Sociology*, vol. 72, 3: 418-449.
- PREIBISCH, Kerry (2012). "Migrant workers and changing workplace regimes in contemporary agricultural production in Canada". *International Journal of the Sociology of Agriculture and Food*, vol. 19, 1: 62-82.
- RYGIEL, Kim (2010). *Globalizing Citizenship*. Vancouver: University of British Columbia Press.
- ST-AMOUR, Martine (2012). "Un portrait des résidents temporaires au Québec de 2000 à 2010". *Donnée Sociodémographiques en Bref*, vol. 16, 2 (febrero): 1-8.
- STATISTICS CANADA (2013). *Census Canada: Census Profile* [en línea]. Disponible en: <<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/index-eng.cfm>>.

Descifrar los espacios de exclusión. El control de la migración y el reclutamiento de trabajadores guatemaltecos en Canadá a través del Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros

Gwendolyn Muir
Universidad de Concordia

La política de inmigración canadiense se estructura sobre las categorías coloniales de inclusión y exclusión. En el caso del Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros de Canadá (TFWP, por sus siglas en inglés), en vez de elegir a individuos que a la larga pudieran “pertenecer” al país, las agencias privadas de reclutamiento buscan a los que serán permanentemente excluidos de la sociedad canadiense. Este texto busca “descifrar”¹ y desnaturalizar los procesos de clasificación e inaccesibilidad inherentes al TFWP mediante el examen de las narrativas y prácticas de un control de la migración de corte neoliberal que con la autorización del gobierno llevan a cabo agencias privadas en Guatemala dedicadas a buscar “buenos trabajadores”. Antes de llevarlos a Canadá, los reclutadores examinan, clasifican y agrupan a los solicitantes de acuerdo con los requisitos de los empresarios y del Estado canadiense. Estas clasificaciones responden a las narrativas coloniales fuertemente arraigadas de legalidad, moralidad, alienación y nación imagi-

¹ El término en inglés es *unmap*, en el sentido de poner al descubierto la ideología contenida en el orden aparentemente “natural” que guardan los objetos y los procesos en cualquier representación espacial y, por extensión, en cualquier constructo teórico o conceptual [N. del T.].

naria de los colonos canadienses blancos. Al examinar y visibilizar los discursos de los distintos actores que intervienen en el elaborado proceso de control de la migración, este trabajo muestra que las fronteras que sostienen el proyecto colonial canadiense se organizan espacial y socialmente a través de procesos vigentes de categorización y contención.

El acto mismo de dividir la superficie de tierras y mares mediante fronteras, sean físicas, virtuales o legales, facilita también la apropiación de sus recursos. Pero el recurso que hacen suyo las fronteras no es sólo el territorio demarcado; es también el derecho que la gente se reserva a escoger libremente dónde ha de establecerse, y el tipo de relación que desea tener con ese territorio. *En otras palabras, las fronteras transforman los derechos de libre movimiento en un recurso que puede apropiarse e intercambiarse* (The Frassanito Network, 2004).

Desde que se estableció el privatizado Temporary Foreign Worker Program (TFWP),² el número de trabajadores “temporales”³ en Canadá se ha disparado de 179 780 (en 2003) a 491 547 (en 2012), superando a todas las demás categorías de inmigración y fortaleciendo eficazmente a un sistema dependiente de la inmigración temporal (CIC, 2012). Esta expansión generalizada de fuerza de trabajo temporal se ha servido de las estructuras neoliberales del TFWP, dependientes de la iniciativa privada, con fines de lucro, para asegurar a los empresarios canadienses una oferta continua de fuerza de trabajo flexible compuesta por “extranjeros”.⁴ Aunada a una fuerte demanda de fuerza de trabajo migrante, el marco privatizado del TFWP ha creado un tercer actor importante para administrar los

² En un principio se denominó Proyecto Piloto de Ocupaciones de Bajos Niveles de Capacitación Formal. El Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros de Canadá tiene funcionando ya varias décadas. Fue fundado en 1973 con el nombre de Programa de Autorización de Empleo para No Inmigrantes (NIEAP) (Sharma, 2006).

³ Utilizo el término “temporal” entrecomillado porque estos trabajadores no son temporales en un sentido temporal; más bien, la “temporalidad” es un modo de institucionalizar la precariedad de trabajadores “extranjeros”, quienes típicamente regresan año tras año (y por consiguiente son “permanentemente temporales”). Además, utilizo la palabra “extranjero” nuevamente entre comillas porque, como lo ha señalado Nandita Sharma, es la misma “calidad de extranjeros”/otredad de los trabajadores lo que legitima su exclusión de la sociedad canadiense, así como su continua “temporalidad” (Sharma, 2006).

⁴ De cualquier nacionalidad.

flujos migratorios temporales a Canadá: las agencias privadas de reclutamiento. Estas agencias representan los intereses de los empresarios canadienses que buscan ampliar la frontera de la acumulación de capital mediante la contratación de “buenos trabajadores” a bajo costo. Producto del Estado neoliberal, dichas agencias instrumentan la política de inmigración canadiense a través de la búsqueda, clasificación y contención de migrantes que van a trabajar a Canadá, y han terminado por convertirse en actores importantes del proceso de definición de unas fronteras canadienses que se mueven a modo, según se trate, para incluir o excluir.

Aunque el rápido crecimiento del empleo temporal en Canadá está documentado, lo mismo que los abusos que esas estructuras temporales perpetúan (véanse, entre otros, Preibisch, 2007; Hennebry, 2012; Gálvez, 2011), muy poco se ha dicho acerca del papel que desempeñan los actores privados e intergubernamentales, cada vez más numerosos, que tomando a su cargo la puesta en práctica de la política de inmigración canadiense actúan en favor de los empresarios de ese país mediante la selección e importación de trabajadores migrantes. Menos investigada aún ha sido la probable contribución de esta infraestructura privatizada del TFWP a la precariedad estructural de los trabajadores temporales, así como la imagen que esta situación proyecta más allá del territorio nacional canadiense. Por último, quizás lo más importante sea que la mayor parte de la investigación que existe sobre el Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros de Canadá carece de un análisis anticolonial que ponga en contexto las relaciones de explotación laboral en colonialismos más amplios que con gran potencia han forjado posibilidades de movilidad y contención.

Las narrativas y prácticas en que me baso para este artículo describen los procesos de selección de la iniciativa privada en el Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros Canadá-Guatemala.⁵ De febrero a mayo de 2014, realicé 11 entrevistas cualitativas en las siete agencias de reclutamiento que operan en la ciudad de Guatemala. En dichas entrevistas pregunté a las agencias sobre el funcionamiento del TFWP y de los procesos de clasificación y selección de

⁵ Este material es parte de una tesis de maestría en proceso.

trabajadores en cada una de ellas. De las siete agencias entrevistadas, cinco se habían constituido entre junio y diciembre de 2013, una había estado operando desde 2010 y otra desde 2009. Todas ellas tenían al menos un contrato con una agencia canadiense o un representante en el país, excepto una, cuyas solicitudes de visa habían sido rechazadas por trabajar con un empresario que figura en la lista negra y que hasta el momento no ha podido obtener otro contrato o representante en Canadá. Dada la estructura laberíntica y desregulada del TFWP, que opera a favor del patrón, casi todas las agencias (seis de siete) han trabajado en algún momento con algún patrón de la lista negra,⁶ y al menos cinco de ellas han sido acusadas de fraude por los trabajadores, además de haber contribuido a que éstos aparezcan en la lista negra (lo cual significa negarles la entrada a Canadá).⁷

Este trabajo se propone poner al descubierto las ideologías y prácticas que permiten al TFWP canadiense aplicar una clasificación diferencial. Mediante el desmontaje y esclarecimiento de los discursos y actores involucrados en este elaborado proceso de clasificación y rechazo de identidades (en el caso del TFWP), se pretende mostrar *cómo se organizan espacial y socialmente las fronteras a través de los procesos cambiantes de categorización y contención*, los cuales, a su vez, ponen al descubierto la violencia de la exclusión, esencial para mantener el proyecto colonial de construcción del Estado-nación canadiense blanco. Empleo el término “colonial” para referirme a las formas actuales de colonialismo, que mediante el establecimiento de una sociedad de colonizadores blancos y de la expansión capitalista neoliberal continúan desplazando de sus territorios por la fuerza a la población indígena, con lo cual destruyen su autodeterminación y asimilan su cultura y sus tradiciones. Este proceso continúa en Canadá y es crucial para el control de las fronteras. Cuando hablo de Canadá me refiero a un Estado formado a partir de

⁶ Aunque algunas empresas canadienses que por haber cometido abusos han pasado formalmente a la lista negra de los gobiernos canadiense y guatemalteco, esta información no se hace pública y tampoco es monitoreada de manera sistemática, lo cual permite que en la práctica algunas de esas empresas sigan recibiendo trabajadores guatemaltecos.

⁷ Para proteger las identidades de los entrevistados, no se presentan aquí los nombres de las agencias.

la llegada de colonizadores, destacando las bases coloniales sobre las cuales se ha construido la nación, además de las formas de colonialismo que continúan vigentes y las jerarquías basadas en la raza, que siguen siendo esenciales para su preservación, conservación y expansión (Walia, 2013; Razack, 2002; Thobani, 2007).

Como lo ha mostrado la geógrafa Alison Mountz (2010), para cuestionar los discursos hegemónicos es necesario ubicar las “geografías cotidianas del Estado-nación” y desenmarañar las líneas conceptuales que hacen del Estado neoliberal una entidad abstracta (Mountz, 2010). A medida que los Estados involucionan y se privatizan al compás de un neoliberalismo “arrollador”, las agencias privadas se convierten en actores centrales en la realización de la política de inmigración canadiense. Los ejercicios de clasificación diferencial que se llevan a cabo en un entorno privado se han vuelto mecanismos institucionales para determinar la *no pertenencia* a la nación, reiterando criterios de inclusión y exclusión canadienses que siguen siendo profundamente coloniales. Mediante el examen de las narrativas y las prácticas de las agencias de reclutamiento que contribuyen a la clasificación y contención del “buen trabajador” en el proyecto Canadá-Guatemala del TFWP, intentaré exponer y desnaturalizar la producción de “diferencia” que legitima y normaliza los espacios neoliberales de excepción y exclusión (Mountz, 2003 y 2010; Sharma, 2001y 2006; Thobani, 2007; Razack, 2002).

LA NARRATIVA DEL ESPACIO BLANCO

Para analizar eficazmente el proceso de reafirmación de las fronteras canadienses, es necesario poner en un contexto histórico las estructuras del TFWP como parte de los colonialismos que han conservado y dado forma a las narrativas de legalidad, moralidad y movilidad, y al imaginario del Estado canadiense como un Estado de colonos blancos. Estas narrativas han servido como base para la producción espacial y social de la “diferencia”.

El reclutamiento de trabajadores guatemaltecos para trabajar en Canadá echa mano de narrativas del imaginario de la nación canadiense blanca que reproducen las mitologías fundacionales de los

colonizadores blancos, con lo cual ocultan gran número de historias de exclusión racial que, como parte del proyecto colonial canadiense, han sido y siguen siendo impuestas con violencia. Como apunta David Goldberg, teórico del racismo: “La configuración racial conforma los términos del mito fundacional, la fabricación de memoria histórica, para producir el discurso y la racionalización ideológica del poder del Estado-nación moderno” (Goldberg, 2002: 4). Es este mismo mito el que continúa dominando las estructuras de negación del acceso y de no pertenencia en Canadá, a medida que las narrativas de “supremacía racial como superioridad nacional” se presentan una y otra vez en los procesos de selección, clasificación y jerarquización de los aspirantes a trabajar en Canadá (Thobani, 2007: 249).

Desde su fundación, “el espacio canadiense” se ha constituido como “espacio blanco” (Razack, 2002; Thobani, 2007). La producción de este espacio no ha sido un proceso neutral sino que ha dependido del constante desplazamiento, mercantilización y contención de los pueblos indígenas y demás personas “indeseables” no blancas. La fabricación del espacio blanco canadiense se ha servido de sistemas legales de contención racial infundidos de autoridad moral que han ido cambiando de apariencia a través del tiempo: desde la casi obliteración de las historias de los pueblos indígenas hasta su clasificación y contención legisladas en el Acta Indígena, la prohibición y restricción legales de las razas “no preferidas” a través de la política de inmigración y la institucionalización del Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros (TFWP); todo esto a partir del acuerdo bilateral con Jamaica en 1967, poco después de que los criterios raciales fueron eliminados por primera vez de la política de inmigración canadiense (véanse, entre otros, Austin, 2013; Razack, 2002; Sharma, 2006; Thobani, 2007; Walia, 2013).

A través de la categorización diferencial, el Estado canadiense ha sido capaz de construir dimensiones espaciales de exclusión, excepción e “ilegalidad” particulares. La geógrafa Alison Mountz (2010) sostiene que los Estados tienen la capacidad de subjetivar a quienes cruzan sus fronteras de origen colonial y asignarles distintos grados de no pertenencia nacional a través de una clasificación y categorización, así como de forjar aquellas identidades “desvia-

das” que es necesario vigilar y excluir (Mountz, 2010). Goldberg (2002) afirma que estos sistemas de clasificación han sido por mucho tiempo las formas prevalentes de gobernanza racial estatal, con el objeto de “excluir, y por extensión incluir en términos de raza, para dominar a través del poder de catalogar diferencial y jerárquicamente, para hacer a un lado separando” (Goldberg, 2002: 9). Estos procesos de categorización operan con base en la ley y la toma de decisiones, los aparatos burocráticos, las categorías estatales y el imaginario nacional (como en el caso del TFWP, del cual me ocupó aquí) (Goldberg, 2002).

Nandita Sharma (2006) sostiene que la construcción de la diferencia ha sido crucial para legitimar la categoría de trabajador migrante. El Estado produce subjetividades a través de la ley y las normas, de manera que “la noción de que *simplemente* algunas personas son ciudadanos y otras *simplemente* no lo son, aun dentro de las mismas fronteras, es una postura normativa. Se esconde el hecho de que estos [sujetos] son producto de la organización social de relaciones humanas de explotación especialmente excluyentes” (Sharma, 2001: 435). Sharma señala que las autoridades posicionan estratégicamente a los inmigrantes “temporales” como personas que existen fuera del espacio nacional, a pesar de que viven y trabajan en territorio nacional. Mediante la categoría “trabajador temporal”, el Estado (re)afirma y mantiene su control sobre aquellos grupos que considera “menos deseables”, y los eclipsa de su narrativa maestra de soberanía canadiense.

De acuerdo con Randolph Persaud (2001), las jerarquías de trabajadores definidas a partir de la raza y la nacionalidad son “descendientes directos de los regímenes laborales racistas, las prácticas coloniales y las prácticas de soberanía [colonial]”, lo que Kelvin Santiago-Valles (2005) llama “capitalismo racial” (Persaud, 2001: 379; Santiago-Valles, 2005). El etiquetado de subjetividades raciales ha sido empleado por las poblaciones blancas dominantes para limitar la movilidad laboral y promover la acumulación de capital (Walia, 2010). Como señala Sharma, más que bloquear el acceso territorial, las medidas restrictivas en las fronteras han servido para controlar en gran medida las maneras en que la gente *puede* cruzarlas y los derechos que (no) tiene una vez que lo ha hecho (Sharma, 2006).

Goldberg sostiene que en nuestros días la supremacía blanca continúa operando en gran medida de la misma manera que en el pasado, como una premisa de control racial basada no en “la ausencia de ‘gente de color’ en el espacio blanco”, sino en “su explotación estructurada dentro de ese espacio” (Goldberg, 2002: 208). El control espacial procede a través de los canales legales y ordenados de la clasificación y la contención. En lugar de excluir físicamente a los otros (es decir, a los trabajadores migrantes) del espacio blanco, se cuenta con prácticas de administración para usar la “lógica carcelaria de contención, confinamiento y control” para “encerrar a las razas en su interior” (Goldberg, 2002: 10 y 167). Goldberg describe este sistema de contención legalizado por el Estado como el “nuevo Estado regulador”, un proceso “mediado cada vez más por una legalidad institucional y economías geopolíticas externas al Estado” (Goldberg, 2002: 260).

CONTROL DEL MOVIMIENTO DE LOS EXTRANJEROS

En Canadá, el proyecto de Estado colonizador blanco se ha articulado de manera importante con el neoliberalismo, haciendo proliferar las diferencias estructurales a través de la segmentación creciente del mercado laboral y de la entrega que ha hecho el Estado del aparato de inmigración a contratistas privados, un proceso que, de acuerdo con Mountz *et al.*, ha servido también para ampliar las capacidades del propio Estado a través de formaciones cambiantes de soberanía colonial y capitalista (Mountz *et al.*, 2012). A medida que las cambiantes formas de poder estatal neoliberal reglamentan cada vez más el movimiento, se van construyendo nuevos espacios de inclusión y exclusión en calidad de “excepciones neoliberales” que regulan los flujos migratorios, permitiendo la circulación simultánea del capital y la contención de la mano de obra barata. El esquema establecido a través del Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros, apoyado más ampliamente por el colonialismo de establecimiento⁸ y el sistema canadiense de inmi-

⁸ “Settler colonialism” en inglés.

gración de tipo capitalista, es una de las maneras importantes de (re)construir el espacio.

El geógrafo David Harvey (2007) afirma que “el capitalismo crea y recrea el espacio” para la acumulación flexible, exacerbando la “acumulación por despojo”, cuando es necesaria una “solución espacial” (Harvey, 2007). Como pilares centrales de la extracción colonial y de la acumulación de capital, los Estados-nación producen y preservan una infraestructura institucional para crear nuevas oportunidades de mercado para la expansión neoliberal (Harvey, 2007; McNally, 2006). Esto sucede tanto en la Canadá colonial como a escala global. Harsha Walia (2013) llama “imperialismo de frontera” al proceso de generación de desplazamientos masivos apoyados por el Estado y las circunstancias que conducen a los migrantes a una situación de precariedad legalizada (Walia, 2013). En el marco de la globalización neoliberal, el imperialismo fronterizo se ha intensificado. La exacerbación de los legados del colonialismo y del imperialismo ha conducido al desplazamiento generalizado de personas, lo cual ha resultado en un “ejército industrial de reserva” cada vez más concentrado en programas de trabajadores temporales (Hanley *et al.*, 2009). Como resume Walia: “La violencia practicada sobre esos cuerpos [migrantes] que han sido *desplazados* por la política exterior y laboral imperialista y capitalista se recrudece aún más con la práctica deliberada de hacer de los trabajadores migrantes e indocumentados sujetos perpetuamente *desplazables*” (Walia, 2013: 70).

La historia colonial de saqueo y dominación en Guatemala, primero por los colonizadores españoles y después por las élites guatemaltecas, ha convertido a su población indígena en protagonista de la migración, desde las antiguas leyes de trabajo forzado, que condenaban a la población indígena al trabajo en las plantaciones de café, hasta las actuales migraciones internacionales y estacionales y las migraciones indocumentadas a México y Estados Unidos. La privatización de tierras indígenas y el desplazamiento de comunidades enteras, como resultado de los asentamientos coloniales, los megaproyectos de desarrollo y el genocidio, se han combinado para acentuar los bajos jornales de los trabajadores, los altos índices de desempleo y las enormes disparidades en la propiedad de la tierra (Wambui Sana, 2012). Como han declarado Benson *et al.*: “Legado

de la violencia estatal, la profunda desigualdad socioeconómica, la penetración de industrias extractivas, la erosión de las infraestructuras política y social y el desigual acceso a salud, educación y oportunidades de vida” han dado forma a la violencia que obliga a la gente a emigrar (Benson *et al.*, 2008: 50).

Bajo la bandera de la “migración controlada”, Estados como Canadá y Guatemala aseguran haber puesto “orden legal” al delegar la regulación del movimiento de los trabajadores en actores privados o intergubernamentales. Estas agencias son parte de los nuevos espacios de gobernanza en red que “controlan y ordenan los flujos migratorios según los intereses de los Estados-nación” (Mountz y Ashutosh, 2011) y desempeñan también un papel importante en el desvanecimiento de las fronteras neoliberales, “exponiendo, formando y expandiendo el mercado para la fuerza de trabajo temporal” (Peck y Theodore, 2002: 467). A partir de la introducción del Programa Piloto Canadá-Guatemala bajo el TFWP en 2003,⁹ miles de guatemaltecos han sido catalogados y jerarquizados por organizaciones encargadas de administrar la migración. Los procesos de clasificación del TFWP que comenzaron bajo los auspicios de la Organización Internacional para la Migración (OIM) en 2002 han sido adoptados por un puñado de agencias de reclutamiento, las cuales se multiplican con rapidez y se benefician del reclutamiento de trabajadores. Como agentes privados participantes en una modalidad de selección de trabajadores que se ha convertido en “un esquema abierto a todo el mundo”, las agencias compiten entre sí y con los reclutadores de otros países, disputándose, en una carrera “por el todo”,¹⁰ el envío de una fuerza de trabajo redituable, barata y disciplinada (Gálvez, 2011).

Desde el momento en que obtienen un contrato de trabajo en Canadá, los trabajadores migrantes que reclutan estas agencias quedan *excluidos legalmente* de todo estatus, y son obligados a ocupar el rango más bajo de un mercado laboral nacional segmentado, catalogados como “poco calificados”, temporales y ligados a un

⁹ El Proyecto Piloto Canadá-Guatemala fue creado en 2003 mediante un memorándum de entendimiento entre FERME, la IOM y el Estado canadiense (OIM, 2006).

¹⁰ El término en el original es “race to the bottom”, cuya semántica es amplia en los estudios acerca de globalización y desregulación [N. Del T].

patrón en particular, sin acceso garantizado a servicios sociales o protección laboral, ganando (menos que) el salario mínimo y sin la posibilidad de gestionar la residencia permanente (Faraday, 2014; Walia, 2013). Estos requisitos estructurales han sido establecidos por el Estado canadiense y concretados en la categoría de “trabajador migrante” (Sharma, 2006). Para obtener una visa, los trabajadores deben convencer a los representantes de la agencia y a los funcionarios canadienses de su temporalidad, además de cumplir con otras medidas establecidas en el Acta de Inmigración y Protección de Refugiados. Los patrones canadienses, por su parte, establecen criterios específicos acerca de los trabajadores que desean llevar a Canadá, aludiendo a una amplia variedad de características que incluyen la altura, el peso, la región (y la nacionalidad) de procedencia, el sexo, la experiencia, la moralidad, las condiciones mentales y físicas, etc. Mediante la clasificación de trabajadores a partir de criterios explícitamente eficientistas que tienen que ver con el género, la raza, la moral y la temporalidad impuestos por las instituciones canadienses, las agencias participan en la producción discursiva de categorías diferenciales (y, por lo tanto, subjetividades) de trabajadores. Como lo expresó un trabajador guatemalteco: “Aquí es donde comienza la discriminación” (comunicación personal, 28 de febrero de 2014).

LA NARRATIVA DEL ESPACIO “EXTRANJERO”

La razón de ser de las agencias de empleo privadas que operan en Guatemala es promover los intereses de los empresarios canadienses. Esto quedó claro desde que inició el proyecto Canadá-Guatemala en 2003 y se ha intensificado a medida que la arquitectura del programa privatizado ha dejado de limitarse a la Fundación para el Reclutamiento de Trabajadores Agrícolas (FERME, en inglés) y la OIM, para abarcar una amplia variedad de organizaciones privadas de reclutamiento con fines de lucro, orientadas hacia los intereses de los empresarios. En el “carrusel” de la migración laboral de Guatemala a Canadá opera actualmente casi una docena de agencias privadas en ambos países para reclutar trabajadores mediante

la investigación, evaluación, clasificación y jerarquización de aspirantes. Para reclutarlos, las agencias visitan regiones agrícolas en el medio rural o se valen de recomendaciones de trabajadores que ya han ido a Canadá, reciben aspirantes en sus oficinas o entrevistan en el campo a trabajadores que se han enterado a través de terceros y están interesados. En su búsqueda de trabajadores “buenos” para satisfacer la demanda de los empresarios, las agencias llevan a cabo (con costo para el aspirante) múltiples pruebas y dan capacitación, que pueden durar desde algunos días o semanas hasta varios años, para determinar si el candidato cumple con los criterios del sistema canadiense y es “susceptible” de ser seleccionado para esperar un contrato de trabajo. Un análisis de los discursos y las prácticas que surgen en estos sitios nos proporciona una amplia perspectiva del proceso de creación de diferencias en todas las categorías de trabajadores temporales.

CLASIFICACIÓN: SELECCIÓN DEL “BUEN” TRABAJADOR

La clasificación de trabajadores guatemaltecos ha sido utilizada para seleccionar y sacar ventaja de los aspirantes a trabajar en Canadá. Las agencias han desarrollado múltiples mecanismos para enviar trabajadores, que van desde largas horas de capacitación hasta breves charlas informativas, pasando por entrevistas sencillas o elaboradas, indagaciones de seguridad, evaluaciones físicas y psicológicas, así como exámenes de conocimiento agrícola. La mayoría de las agencias guatemaltecas cobra miles de quetzales tan sólo por recibir a un nuevo solicitante o, en su defecto, pide a los trabajadores que “inviertan” cantidades cada vez mayores en su capacitación, si es que esperan ser enviados algún día a servir a un patrón canadiense. La clasificación de trabajadores comienza con una entrevista y una evaluación personal (que “nada tiene que ver con el trabajo en Canadá”, pero se hace necesaria para comprobar la “integridad moral”, según declaró el entrevistado número 6, en comunicación personal, el 25 de marzo de 2014). Por la aplicación de exámenes y prácticas agrícolas adicionales que imitan las prácticas agrícolas

canadienses,¹¹ las agencias cobran distintas tarifas, lo cual les permite aumentar sus ganancias y competir por los contratos mediante el modelado del buen trabajador, dotándolo de atributos suplementarios que atestigüen sus capacidades y la confiabilidad.

Sumidas en una feroz competencia “por el todo”, las agencias se lanzan a la caza del buen trabajador que satisfaga a los empresarios y les permita acumular contratos. El “buen” trabajador se define como un sujeto de cualidades particulares, como ser honesto y honorable, moral intachable y de estatus legal (es decir, que nunca haya sido deportado), además de confiable y consistente, con una ética del trabajo y con *capacidad de obedecer*; física y mentalmente sano, con buena higiene personal y buenos hábitos alimenticios, capacidad para resistir condiciones climáticas extremas, además de ser un trabajador calificado, con conocimientos agrícolas, fuerza y resistencia físicas, y que tenga familia en Guatemala, de manera que su regreso esté asegurado, etc. Los candidatos deben tener entre 20 y 40 años de edad y un nivel de escolaridad inferior o equivalente al sexto grado; no deben poseer antecedentes criminales y deben demostrar que son auténticos trabajadores agrícolas.¹² Las agencias insisten en que para poder considerar la candidatura de un aspirante a un contrato de trabajo en Canadá es necesario iniciar un largo e intrincado proceso de evaluación de sus cualidades:

Enviamos personas que han sido previamente investigadas... Durante el primer escrutinio, investigamos al solicitante, nos aseguramos de que no se trate de una mala persona sino de alguien honorable; humilde pero honorable. En segundo lugar, examinamos sus capacidades mentales y físicas para asegurarnos de que puedan trabajar y pasar de diez a once meses fuera de su país y lejos de su hogar, con el compromiso de regresar a él. Éste es otro reto, pues la gente va [a Canadá] y no quiere regresar... Nos aseguramos de que el solicitante tenga familia aquí y de que realmente piense regresar (agencia 4, comunicación personal, 26 de marzo de 2014).

¹¹ Incluyendo, entre varias otras, las pruebas poligráficas, las observacionales, la capacitación en agricultura para agrónomos y las clases de idioma.

¹² Preocupadas porque los candidatos puedan fingir que poseen experiencia en prácticas agrícolas, las agencias les exigen demostrar la autenticidad de sus declaraciones mediante cartas de recomendación de las autoridades municipales de su localidad.

No tomamos al primero que pase por el parque. Entrenamos a la gente. Si alguien nos pide cinco trabajadores, van a estar bien entrenados, bien estudiados y bien ejercitados; no vamos a enviar a cualquiera (...). Nos preocupa que quienes van [a Canadá] no sean realmente agricultores (...). Tenemos que estar seguros (entrevistado 2, comunicación personal, 18 de marzo de 2014).

Tenemos que cuidarnos de escoger bien, asegurarnos de que el patrón esté satisfecho. Así que nuestro negocio es, en este sentido, enviar al “buen” trabajador (entrevistado 5, comunicación personal, 11 de marzo de 2014).

Las agencias toman el control del proceso de clasificación, destacando la importancia de conseguir trabajadores “buenos”, calificados y confiables que regresarán a Guatemala al concluir su contrato. Siendo el espacio blanco canadiense un territorio legal, moral y ordenado, los actores privados presentan los esquemas de clasificación como algo necesario en un país, Guatemala, desordenado e inmoral, si se ha de fomentar el control y mantener la homogeneidad en la categoría del trabajador migrante “poco calificado” y asegurarse de que sólo a aquellos trabajadores “buenos” y “honorable” se les conceda un contrato para trabajar en Canadá. Al presentar a los trabajadores como sujetos que han de ser “investigados” y examinados para ver si se les encuentra culpables de “ilegalidad” y “fraude agrícola”, la autoridad moral de las instituciones privadas de reclutamiento (y la de la misma Canadá) se presenta como absoluta. Esto es sorprendentemente similar a las narrativas coloniales de autoridad moral legal más generales, en las cuales los sistemas legales (moralmente correctos), forjados a partir de regímenes de poder racial, institucionalizan y esconden la violencia del despojo mediante la ley y la diferencia codificada (Thobani, 2007). Como me explicó una agencia, a la cual los trabajadores guatemaltecos acusan de cobrar ochenta mil quetzales (poco más de 13 500 dólares canadienses) sólo por registrar sus nombres: “Todo lo que hacemos es legal” (entrevistado 1, comunicación personal, 4 de marzo de 2014).

Apoyadas en su declarada conexión con una sobrevalorada Canadá blanca, las agencias emplean una narrativa de legalidad y moralidad para autorizar (y normalizar) estos procesos de diferenciación explícitamente excluyentes en términos de raza y de género

(como lo solicitan las instituciones canadienses). Con la finalidad de entregar un “capital humano calificado” a una Canadá ilustre, las agencias legitiman el énfasis en la legalidad y la forma controlada de los procesos de migración temporal y en la selección y reclutamiento de trabajadores de acuerdo con unos esquemas de clasificación regional abiertamente excluyente por cuestiones de raza y de género:

Si necesitas a alguien para atrapar pollos, tendrá que ser alguien que mida alrededor de seis pies [1.82 metros] y que sea capaz de atrapar los pollos. Los de Chimaltenango miden cerca de cinco pies [1.52 metros] (...) así que, técnicamente, no serían capaces de hacer el trabajo. Así pues [el reclutamiento] es estratégico y responde al tipo de trabajo solicitado. *Conocemos las regiones de donde viene la gente de aquí de Guatemala* (entrevistado 5, comunicación personal, 11 de marzo de 2014. Las cursivas son mías).

Hay solicitudes para personas específicas: el patrón nos dice que necesita a alguien entre 25 y 30 años de edad, que mida 1.7 metros, para una granja de pollos, entonces necesita a alguien alto; pero si es para cortar repollo, lechuga, o brócoli, necesita a alguien más bajo y de un edad distinta, y es aquí donde entra la clasificación (entrevistado 2, comunicación personal, 18 de marzo de 2014).

Ser reconocido como alguien capaz de realizar una tarea agrícola canadiense depende de la clasificación a la que se pertenezca, según ciertas características físicas, como la estatura, el peso, el género, la capacidad visual, la resistencia, la fuerza física y la agilidad, además de la región de procedencia, etc. Los exámenes físicos (a menudo diseñados por los patrones) se llevan a cabo en lo que los trabajadores llaman “estilo militar”, e incluyen levantamiento de pesas, sentadillas y carreras, e incluso algunas agencias exigen que los candidatos dediquen “horas de práctica” a tareas agrícolas, construcción o jardinería, entre otras. Por estos exámenes, los trabajadores deben pagar entre dos mil y más de ochenta mil quetzales (338 a 13 518 dólares canadienses), o más.¹³ Si un candidato es juzgado

¹³ Los exámenes de clasificación son diseñados ex profeso para aplicarse de acuerdo con el género. A las mujeres se les confina a las tareas de recolección y separación de bayas, la preparación de alimentos para los trabajadores varones y el lavado de ropa.

como inadecuado físicamente, se le excluirá de la posibilidad de firmar un contrato.¹⁴ Estos requisitos reflejan de manera preocupante los criterios decididamente raciales que dominaron la política de inmigración en los siglos XIX y XX, los cuales prohibían la entrada a Canadá de personas de razas consideradas “no aptas para el clima (...) o de una clase específica, ocupación o carácter” (es decir, de una raza distinta a la blanca), a menos que su trabajo físico pudiera ser explotado en tareas agrícolas o de construcción (Thobani, 2007; 1910 Immigration Act, citada en CCR, 2000, párrafo 13).¹⁵

El confinamiento de los trabajadores migrantes a empleos particulares “de baja calificación”, que esencializa su identidad en Canadá, echa mano de criterios raciales, que también se emplean para definir espacios de exclusión a través de la categoría de trabajador migrante. Kerry Preibisch (2010) describe al patrón canadiense como alguien que por lo general tiene preferencia por ciertas características en los “trabajadores extranjeros” y asigna distintos grados de “ética de trabajo” o “docilidad” a grupos raciales enteros o a nacionalidades (Preibisch, 2010). Esto funciona también en otros niveles, de manera que ciertas identidades y características particulares se atribuyen a la procedencia geográfica. La región de procedencia de un trabajador guatemalteco se vuelve un criterio que define en parte sus habilidades, sus cualidades y su “capacidad de tolerar el clima”, y tanto los patrones como las agencias canadienses se refieren a ciertas regiones del país como productoras de “mejores” trabajadores para Canadá. La exigencia de los patrones es tan ilimitada como esencialista, y algunos llegan al extremo de especificar el género, la región de procedencia, la raza, el vestido, el estado civil y los compromisos familiares. Como aclaró una de las agencias: “Las mujeres [empleadas en granjas canadienses productoras de fresa] proceden todas de áreas rurales de Chimaltenango”, y los patrones piden que “vistan su traje indígena tradicional y que sean solteras y

¹⁴ Aun si han pagado los entrenamientos.

¹⁵ Los requisitos raciales fueron parte de la política migratoria canadiense hasta 1962. Algunos ejemplos bien conocidos de legislación racista incluyen, entre otros, el Acta de Inmigración de Chinos de 1885, el Acta de Exclusión de Chinos de 1923, el Requisito de Pasaje Continuo de 1908, el Acta de Inmigración de 1910 (Thobani, 2007; CCR, 2000).

sin compromisos” (entrevistado 3, comunicación personal, 22 de marzo de 2014).

Los esquemas de clasificación de las agencias imponen el orden exigido tanto por los patrones como por el Estado canadienses a los “extranjeros” que aspiran a ser incluidos en la categoría de trabajadores migrantes a Canadá; todo de acuerdo con criterios raciales que discriminan, jerarquizan y esencializan las categorías laborales en relación con distintos tipos físicos y de procedencia geográfica, y viceversa. Las categorías laborales (y físicas) pertenecen, así pues, a espacios específicos. La lógica de “capacidad y contención” permite agrupar a las distintas subjetividades para hacerlas “governables” a través del sistema de reclutamiento de trabajadores migrantes (Goldberg, 2002). El “buen” trabajador es modelado de acuerdo con las imágenes proporcionadas por unos patrones sobrevalorados y por el mismo Estado canadiense, las cuales corresponden a un sujeto excluible y desechable que no presenta peligro alguno a la continuidad del Estado blanco canadiense.

CONTENCIÓN:

LA ADMINISTRACIÓN DEL MOVIMIENTO “ORDENADO”

Durante los entrenamientos previos a su salida, las agencias instruyen a los trabajadores sobre cómo comportarse en Canadá. Lo común es que se les pida que sean “obedientes” con los canadienses, dado el privilegio que supone trabajar en un país con legalidad. En particular, hay que “estar siempre disponibles, obedecer, cumplir y tolerar, en vista de que hay muchas más obligaciones que derechos” (entrevistado 2, comunicación personal, 18 de marzo de 2014). Por otra parte, los trabajadores que llegan a denunciar las condiciones de trabajo riesgosas o discriminatorias a las que se enfrentan son señalados como “malos trabajadores” que han rebasado sus obligaciones y “creado problemas”:

La responsabilidad de los trabajadores es trabajar, entregarse al trabajo conscientemente y ser responsables con sus patrones, obedecer las órdenes que se les dan; no ser el tipo de personas que provocan o crean problemas, ni asociarse con otros para organizar protestas, ni

decir “no quiero trabajar” o “quiero irme [de vuelta a Guatemala]”; en suma, no ser gente que crea problemas. A los trabajadores les advertimos desde un principio que cualquiera que haga esto será expulsado del sitio y devuelto a su país, con la obligación de cubrir los gastos en los que ha incurrido el patrón, además de los que ha cubierto la agencia (entrevistado 2, comunicación personal, 18 de marzo de 2014).

Las compañías canadienses cumplen con sus obligaciones (...), el problema es que no hay manera de hacer que los trabajadores cumplan con las suyas. Hay un desequilibrio. Todos hablan de los derechos de los trabajadores, pero nadie dice nada acerca de *los derechos de los empresarios a llenar un puesto de trabajo, a evitar el rompimiento de un contrato* (entrevistado 3, comunicación personal, 22 de marzo de 2014. Las cursivas son mías).

Al referirse a la manera en que los trabajadores deben o no comportarse en el lugar de trabajo, invocando el derecho que tiene todo patrón a llenar un puesto y demonizando como “provocadores” o “problemáticos” a los trabajadores que no se pliegan a su categoría de contención, los representantes de las agencias también promueven las identidades que pueden caber en la categoría de trabajador migrante. En ese proceso reafirman también la validez de la categoría misma, la cual, como sostiene Sharma, responde a las maneras particulares en que se organiza el espacio canadiense jerárquicamente, lo cual implica que un patrón debe tener el control de los trabajadores a lo largo de su estancia en suelo nacional para garantizar no sólo la seguridad de las fronteras coloniales, sino también sus ganancias y las de las agencias (Sharma, 2006). Las agencias se encargan, además, de recordarles a los trabajadores las graves consecuencias de salirse de la categoría que les ha sido asignada, ya que el TFWP es un sistema controlado por los patrones que depende de las quejas y pone a los trabajadores en riesgo de ser deportados y figurar en la lista negra del programa.

Las agencias hacen todo lo posible por ofrecer a los empresarios canadienses un “capital humano calificado” obediente, contenido y temporal que de manera controlada y ordenada regrese a Guatemala al término de su contrato de trabajo. La clave de una administración de trabajadores migrantes lucrativa es el control espacial y social. Para que el negocio sea redituable y se mantenga la demanda, es indispensable conservar el estatus temporal de los

trabajadores, y esto se logra mediante la “protección y control” de sus movimientos en su viaje de ida y regreso a Canadá, y de su contención en centros de llegada y partida, donde en ocasiones las agencias llegan a realizar revisiones de seguridad adicionales que son competencia de la privatizada Agencia Canadiense de Servicios Fronterizos, todo esto, dicen, con el fin de asegurarse de que “todo esté en orden” (entrevistado 5, comunicación personal, 11 de marzo de 2014).

Tanto en el proceso de selección como en la transferencia de trabajadores migrantes hacia y desde Canadá, el control se mantiene a través de una administración compleja y eficaz consolidada en una base de datos que concentra toda la información de los participantes:

En la base de datos, a cada trabajador se le asigna un número, y a cada número un comentario. Por ejemplo, si alguien habla sólo kakchiquel o mide 3.5 pies [1.07 metros] o tiene 19 años, escribimos todo el comentario y le asignamos un valor; por ejemplo, que se trata de un A+, alguien perfecto y que está calificado para viajar (...). Cuando ponemos una A escribimos un comentario sobre su altura y su peso, y así sucesivamente. Lo que buscamos son más contratos (entrevistado 5, comunicación personal, 11 de marzo de 2014).

Yo compilo [toda la información del trabajador] y la agrego a la base de datos. Tenemos una lista de todos los trabajadores, de dónde proceden, qué es lo que hacen (entrevistado 2, comunicación personal, 18 de marzo de 2014).

La centralización de toda la información acerca de los trabajadores y su estatus en una misma ubicación les permite a las agencias descifrarlos fácilmente y distinguir entre “quién va [a Canadá] y quién no, a quién se le citará, y así sucesivamente”. Se trata de una herramienta esencial para mantener el control espacial, permitiendo diferenciar claramente entre los “buenos” y los “malos” trabajadores, y en particular *mantener fuera* del TFWP a los “malos” que están en la lista negra y que, según las agencias, pueden “tratar de mentir y colarse al país” (agencia 3, comunicación personal, 22 de marzo de 2014).

Como explica una agencia: “Tuvimos que bloquear a cuatrocientos trabajadores por protestar”.¹⁶ Mientras miles de guatemaltecos permanecen en listas de espera, cientos de trabajadores “malos” figuran también en una lista negra. Generalmente, los trabajadores se vuelven “malos” cuando han viajado a Canadá. Si un trabajador no cumple con su contrato o es etiquetado como “malo” puede ser que vuelva a la lista de espera o que sea excluido definitivamente del programa. Esto sucede mediante un proceso de “nombrado”: al momento de su devolución a Guatemala, los trabajadores reciben una carta de su patrón canadiense que deben presentar a la agencia de reclutamiento, la cual especifica si se trata de un “buen” trabajador y si debería ser nombrado para el año siguiente. Si el patrón no recomienda a un trabajador “queda fuera del programa, ya que no podemos buscarle trabajo a un trabajador si su patrón dice que no es bueno” (entrevistado 3, comunicación personal, 22 de marzo de 2014). Mediante un proceso arbitrario y nada transparente que de manera eficaz impide la comunicación de un trabajador con su patrón, los nombres de los trabajadores son rápidamente eliminados de la desbordante reserva de fuerza de trabajo guatemalteca disponible.

CONCLUSIONES:

LA PRIVATIZACIÓN DEL “DOMINIO RACIAL BLANCO”

Investidas de la autoridad moral del Estado blanco canadiense, las estructuras del TFWP crean una necesidad constante de depurar la fuerza de trabajo guatemalteca separando a los “buenos” candidatos de los “malos”, o de los “embusteros” que puedan llegar a “aprovecharse” de los patrones canadienses y desviarse de lo que se considera una conducta correcta. Para garantizar la acumulación de capital, los trabajadores deben permanecer contenidos social y espacialmente. Estos procesos refuerzan la mitología sobre la que se apoya la historia colonial de Canadá, que naturaliza las narrativas

¹⁶ Por haberse dirigido a la Asociación de Guatemaltecos Unidos por Nuestros Derechos (AGUND), formada por un grupo de trabajadores guatemaltecos que han ido a Canadá y se han organizado en contra de los abusos del programa y de las agencias.

del derecho de los canadienses blancos a gozar de una fuerza de trabajo “extranjera” obediente y atribuye los “problemas” a los inmigrantes, quienes deben ser “controlados” y “contenidos” (Walia y Tagore, 2012). En la lógica del “orden blanco”, los trabajadores guatemaltecos se consideran “aceptables” para entrar temporalmente a territorio canadiense sólo si se les puede controlar. Así, como sostiene Goldberg (2002), “el dominio racial blanco” se impone a través de la explotación de las personas no blancas.

Las narrativas del Estado colonizador apuntalan la actual propagación y normalización de los espacios y sujetos temporales mediante la conformación del “buen” trabajador en el imaginario de los patrones y del Estado en Canadá. La acción de los actores de la iniciativa privada contribuye a transformar las escalas de gobernanza colonial canadiense mediante la creación de la categoría de *trabajador migrante*. A través de descripciones basadas en distinciones categoriales de *no pertenencia* (de la gente racializada) se crea y recrea el espacio temporal, al tiempo que se reproduce el espacio blanco con el desplazamiento de quienes han sido definidos como “excepciones” permanentes. Al subcontratar la regulación de la (in)movilidad a actores privados en busca de ganancias, los Estados promueven la apropiación económica y la contención del libre movimiento de las personas no blancas, lo que contribuye a aumentar el control del capitalismo racial, la segmentación del mercado laboral y el “*apartheid* de la ciudadanía” en términos raciales (Walia, 2013). Las cambiantes geografías coloniales de Canadá desvanecen las fronteras de despojo y desplazamiento mediante el control de la temporalidad categórica y fortalecen el dominio racial a través de la negación constante del movimiento libre.

BIBLIOGRAFÍA

- AUSTIN, David (2013). *Fear of a Black Nation: Race, Sex, and Security in Sixties Montreal*. Toronto: Between the Lines.
- BENSON, Peter, Edward. F. Fischer y Thomas Kedron (2008). “Resocializing suffering: Neoliberalism, accusation, & the sociopolitical context of Guatemala’s new violence”. *Latin American Perspectives*, 162, vol. 35, 5 (septiembre): 38-58.
- CANADIAN COUNCIL FOR REFUGEES, CCR (2000). “A hundred years of immigration to Canada, 1900-1999: A chronology focusing on refugees and discrimination” [en línea]. Disponible en: <<http://ccrweb.ca/en/hundred-years-immigration-canada-1900-1999>> [Consulta: 21 de octubre de 2014].
- CHOUDRY, Aziz, y Mostafa Henaway (2012). “Agents of misfortune: Contextualizing migrant and immigrant workers struggles against temporary labour recruitment agencies”. *Labour, Capital, and Society*, vol. 45, 1: 36-65.
- CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA, CIC (2012). *Facts and Figures 2012 - Immigration Overview: Permanent and Temporary Residents* [en línea]. Disponible en: <publications.gc.ca/collections_2013/cic/Ci1-8-2012-eng.pdf> [Consulta: 21 de octubre de 2014].
- FARADAY, Fay (2014). *Profiting from the Precarious: How Recruitment Practices Exploit Migrant Workers*. Toronto: The Metcalf Foundation.
- GÁLVEZ GONZÁLEZ, Andrea (2011). “Mexican migrant farm workers in Canada: The evolution of temporary worker programs”. *United Farm and Agricultural Workers of Canada* [en línea]. Disponible en: <<https://migrationfiles.ucdavis.edu/uploads/cf/files/2011-may/galvez-mexican-migrant-farm-workers.pdf>>.
- GOLDBERG, David Theo (2002). *The Racial State*. Massachusetts: Blackwell Publishing.

- HANLEY, Jill, Aziz Choudry, Eric Shragge, Mostafa Henaway y Martha Stiegman (2009). *Fight Back: Workplace Justice for Immigrants*. Halifax: Fernwood Publishing.
- HARVEY, David (2007). *A Brief History of Neoliberalism*. Nueva York: Oxford University Press.
- HENNEBRY, Jenna (2012). “Permanently temporary? Agricultural migrant workers and their integration in Canada”. *Institute for Research on Public Policy Study*, 26.
- MCNALLY, David (2006). *Another World is Possible: Globalization and Anti-Capitalism*. Winnipeg: Arbeiter Ring.
- MOUNTZ, Alison (2003). “Human smuggling, the transnational imaginary, and everyday geographies of the Nation-State”. *Antipode. A Radical Journal of Geography*, vol. 35, 3 (julio): 622-644.
- MOUNTZ, Alison (2010). *Seeking Asylum: Human Smuggling and Bureaucracy at the Border*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- MOUNTZ, Alison, y Ashutosh, Ishan (2011). “Migration management for the benefit of whom? Interrogating the work of the International Organization for Migration”. *Citizenship Studies*, 15, 1: 21-38.
- MOUNTZ, Alison, Kate Coddington, R. Tina Catania y Jenna M. Loyd (2012). “Conceptualizing detention: Mobility, containment, bordering, and exclusion”. *Progress in Human Geography*, vol. 37, 4: 522-541.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES, OIM (2006). “Evaluación del Proyecto Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá”. Guatemala: Organización Internacional para las Migraciones (Cuadernos sobre Migración, 22).
- PECK, Jaime, y Nik Theodore (2002). “Tempted out? Industry rhetoric, labour regulation and economic restructuring in the temporary staffing business”. *Economic and Industrial Democracy*, 23: 143-175.

- PERSAUD, Randolph B. (2001). "Racial assumptions in the global labour supply". *Alternatives. Global, Local, Political*, vol. 26, 4 (octubre-diciembre): 377-399.
- PREIBISCH, Kerry (2010). "Pick your own labour: Migrant workers and flexibility in Canadian agriculture". *International Migration Review*, vol. 44, 2 (verano): 404-441.
- RAZACK, Sherene (2002). *Race, Space, and the Law: Unmapping a White Settler Society*. Toronto: Between the Lines.
- SANTIAGO-VALLES, Kelvin (2005). "Racially subordinate labour within global contexts: Robinson and Hopkins re-examined". *Race and Class*, vol. 47, 2: 54-70.
- SHARMA, Nandita (2001). "On being *not* Canadian: The social organization of 'Migrant Workers' in Canada". *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, vol. 38, 4: 415-439.
- SHARMA, Nandita (2006). *Home Economics: Nationalism and the Making of Migrant Workers in Canada*. Toronto: University of Toronto Press.
- THOBANI, Sunera (2007). *Exalted Subjects: Studies in the Making of Race and Nation in Canada*. Toronto: University of Toronto Press.
- WALIA, Harsha (2013). *Undoing Border Imperialism*. Oakland, CA: AK Press/Institute for Anarchist Studies.
- WALIA, Harsha, y Proma Tagore (2012). "Prisoners of passage". En *Beyond Walls and Cages: Prisons, Borders and Global Crisis*, compilado por Jenna M. Lloyd, Matt Michelson y Andrew Burrige, 74-90. Atenas: University of Georgia Press.
- WAMBUI SANA, Maya (2012). "Circular migration between Guatemala and Canada: Perspectives of Guatemalan Migrant Workers". Tesis de maestría en estudios de desarrollo. Helsinki: Universidad de Helsinki.

Trabajadores mexicanos en la agricultura de Quebec¹

Sara María Lara Flores

Universidad Nacional Autónoma de México

Jorge Pantaleón

Universidad de Montreal

Hasta antes de 1998, la provincia de Quebec casi no había recurrido a la contratación de mano de obra extranjera para laborar como trabajadores estacionales en la agricultura, aunque desde 1966 el gobierno de Canadá había puesto en ejecución el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), creado y administrado por el Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá (RHDSC, por sus siglas en francés). Concebido para compensar la supuesta escasez de mano de obra agrícola, este programa ha promovido la llegada, durante los últimos años, de aproximadamente treinta mil trabajadores procedentes en gran parte de México y las Antillas. Aunque mucha de esta población se instala en Ontario (63.7%), ochocientos trabajadores llegaron a Quebec en 1995 y 4 325 en 2009, para descender a 2 445 en 2012,² cuando se pone en marcha el Programa para Ocupaciones Menos Calificadas,³ con el

¹ Este artículo es resultado de la colaboración de ambos autores en el marco de la Cátedra del México Contemporáneo de la Universidad de Montreal y del proyecto “Migración y circulación territorial” (PAPIIT-IN307507), a cargo de Sara María Lara Flores.

² Statistiques sur les Avis Relatifs au Marché du Travail (AMT) - Statistiques annuelles. Disponible en: <http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/statistiques_amt/annuel-agricole.shtml> [Consulta: 20 de octubre de 2014].

³ Este programa se llamaba previamente Proyecto Piloto para Ocupaciones Requiriendo Niveles Menores de Capacitación Formal, Clasificación de Ocupaciones Nacional C y D (Pilot Project for Occupations Requiring Lower Levels of Formal Training, National

que se inicia la migración de trabajadores agrícolas originarios de Guatemala, principalmente. Las formas de contratación de estos trabajadores (sueldos, prestaciones, condiciones de vivienda, etc.), así como su permanencia en Canadá, varían de acuerdo con el programa con el que llegan; no obstante, se quedan laborando en las zonas rurales consagradas a la producción de frutas y de verduras.

El objetivo de este capítulo es dar cuenta, primeramente, del desarrollo que ha tenido la agricultura quebequense y la importancia de la contratación de trabajadores temporales para que esta agricultura sea redituable, en el marco de una aguda competencia por las importaciones de productos provenientes de Estados Unidos. En segundo lugar, analizar la noción de penuria o escasez de mano de obra para dar sustento a los dos más importantes programas de contratación de mano de obra temporal para la agricultura en Quebec. Un argumento para recurrir a los trabajadores migrantes temporales en la agricultura quebequense es dar apoyo a los países menos desarrollados a través de este tipo de programas que demandan no sólo trabajadores provenientes de países menos desarrollados, sino de regiones que se caracterizan por sus altos índices de pobreza, como el estado de Oaxaca, en México. En ese sentido, el último apartado de este texto ofrece datos relativos a la migración de trabajadores oaxaqueños que llegan a esta provincia.

La investigación que sustenta a este artículo incluye una amplia consulta a fuentes gubernamentales y organismos empresariales de Canadá que ofrecen información estadística sobre la evolución de la agricultura canadiense, y en particular sobre la de Quebec. Asimismo, se basa en información de campo recabada en el Servicio Estatal de Empleo del estado de Oaxaca y en entrevistas a trabajadores de origen oaxaqueño que migran a Canadá.

DESARROLLO HISTÓRICO DE LA AGRICULTURA DE QUEBEC

La historia de la agricultura de Quebec está marcada por la pérdida de población rural y la desaparición del número de granjas. En 1976,

Occupations Classification C and D) de 2007-2013 y Proyecto Piloto para Trabajadores de Baja Calificación (Low-Skilled Workers Pilot Project) de 2002-2007 (Preibisch, 2010).

un estudio que comparaba la agricultura de Ontario con la de Quebec (Côté, 1976) señalaba la merma de al menos 20% de su población dedicada a la agricultura en un periodo de treinta años (de 1941 a 1971) y una reducción del número de granjas, que habían pasado de representar 21.1% a 17.6%. De esta manera, en 1971 la población agrícola de Quebec correspondía a 85% de la de Ontario, mientras que en esta última provincia el porcentaje de granjas había aumentado de 24.3% a 29.6%. Paralelamente, la superficie utilizada por explotación se había elevado en 50% durante el mismo periodo y la producción se había incrementado en 300% gracias al uso eficiente de maquinaria, fertilizantes y semillas (Bernier, 1976: 427).

Así, la reducción de la superficie total de las granjas y la casi desaparición de las explotaciones agrícolas en amplios espacios del territorio de Quebec marcan la evolución reciente de la agricultura de esta provincia. Las granjas que se mantienen van a ampliar su tamaño, pasando de una media de 51 hectáreas en 1951 a 106 en 2001, al desaparecer las pequeñas y medianas granjas en favor de las más grandes.⁴

Desde finales del siglo XIX, un importante proceso de industrialización y crecimiento de grandes ciudades, como Montreal, pobladas de numerosos obreros que habían migrado del campo a la ciudad para trabajar en las fábricas, provocó la adaptación de la agricultura a la creciente demanda de alimentos de una población urbana en constante crecimiento y, por tanto, de una industria alimentaria que empujaba a los agricultores a la especialización y la mecanización. El incremento de la demanda condujo a los agricultores a adquirir equipos más adecuados y adoptar técnicas innovadoras para mecanizar ciertas tareas, aumentando la productividad de las granjas de una manera notable, especialmente después de la segunda guerra mundial, cuando la agricultura se encontró ante el reto de abastecer, también, la demanda de alimentos generada en Europa. No obstante, un buen número de agricultores no cuentan con los medios para equiparse adecuadamente, dado el importante nivel de inversión que se requie-

⁴ La superficie de las granjas pasa de 6.8 millones de hectáreas en 1951 a 3.4 millones de hectáreas en 2001, mientras el número de granjas disminuye de 134 mil a 32 mil en el mismo periodo (Ruiz y Domon, 2005).

ría, por lo que entran en una lógica mercantil y de integración a las industrias de transformación, unos abandonando cultivos y actividades ganaderas poco rentables en favor una producción más competitiva y otros abandonando la agricultura (Poirier, 2010; Winson, 1985).

La agricultura quebequense va a orientarse fundamentalmente a la industria lechera. En 1951, sobre un total de 35 181 granjas comerciales, 38% estaban concentradas en el sector de lácteos. Para 1966, este porcentaje aumenta a 63% y en 1971 a 70%, cuando en Ontario los porcentajes correspondientes en esos mismos años eran 25%, 29.9% y 27%, lo que mostraba una mayor diversificación en la agricultura y, por lo tanto, mayor estabilidad que en Quebec, más dependiente de una sola actividad productiva (Côté, 1976).

Después de registrar un incremento importante de la productividad de casi 50% entre 1941 y 1966, la producción anual de leche desciende estrepitosamente, víctima de crisis sucesivas. Así, a principios de los años setenta no sólo las perspectivas de desarrollo resultan débiles, pero los productores van a ser confrontados con un sistema de cuotas de producción para controlar la sobreproducción y permitir la estabilidad de precios. En 1976 se produce una de las peores crisis en la agricultura de Quebec no sólo porque la producción lechera se estanca, sino porque se vuelve cada vez más dependiente del aprovisionamiento de cereales para la producción animal, provenientes de otras regiones y aun de otros países. Esto va a llevar a una profunda reestructuración de la agricultura en Quebec y a provocar una mutación importante en el espacio rural, donde la Unión de Productores Agrícolas (UPA) jugará un papel importante. En este contexto, ciertos cultivos conocen un crecimiento espectacular, mientras otros disminuyen o desaparecen de vastos territorios (Domon, *et al.*, 2012).

De acuerdo con Domon *et al.* (2012), hoy en día los territorios de Quebec están atravesados por dos tendencias: una intensificación de la agricultura en la parte sur de la planicie del río Saint Laurent y un abandono en las regiones con topografía acentuada (Ruiz y Domon, 2005). La pérdida de población dedicada a la agricultura, así como la disminución del número de granjas, es, hasta

ahora, un fenómeno relevante en Quebec (8 600 granjas desaparecen entre 1991 y 2011) y en Canadá.⁵ Asimismo, la producción animal sigue siendo la principal fuente de ingresos de la provincia,⁶ a pesar de lo cual ha habido un proceso de diversificación productiva. Destacan, por ejemplo, la producción de miel de maple (Estrie), manzanas (Montréal), papas (Abitibi-Témiscamingue, Gaspésie), árboles de Navidad (Estrie), frutas y legumbres (Laurentides, Centro de Quebec). Igualmente, productos locales transformados de manera artesanal que van a ser parte del desarrollo de actividades turísticas ligadas a la agricultura (mermeladas, derivados de la miel de maple, quesos, salchichonería, aceites y vinagres).⁷

Hoy en día, los agricultores de Ontario y Quebec totalizan 80% de las ventas de legumbres. Pero mientras la producción de legumbres en Quebec ha reportado una baja de 2.4%, en 2011 con respecto a 2010, la de frutas se ha incrementado en 9.5%.⁸ En esta última provincia los agricultores plantaron 299 082 acres de frutas en 2011, que representan un incremento de 2.4% con relación a 2010. Este aumento se debe principalmente a tres cultivos: manzanas, moras azules y arándanos. La superficie destinada a cultivar manzanas (13 471 acres) es la segunda en importancia en el país, mientras que la de moras azules (67 085 acres) aumentó 60% y la de arándanos (7 100 acres) se duplicó en ese periodo, convirtiendo a Quebec en

⁵ Según los datos de Statistique Canada, de 1991 a 2011 el número de granjas disminuyó de 280 043 a 205 730; la superficie agrícola media se incrementó de 598 a 778 acres, mientras el número de productores agrícolas bajó de 390 875 a 293 925, lo que representa una disminución de 24.8% y la edad media de los agricultores pasó de 47.5 a 54 años. Consultado en: <<http://www.statcan.gc.ca/pub/95-640-x/2012002/prov/24-fra.htm#N1>> [consulta: 18 de octubre de 2014].

⁶ De 2010 a 2013, los ingresos monetarios en miles de dólares canadienses, provenientes de la venta de productos de origen animal, pasó de 4 485 a 5 077, predominando la producción de lácteos, mientras los ingresos derivados de las ventas de productos de origen vegetal pasaron de 2 083 a 2 719 mil dólares. Consultado en: <<http://www.stat.gov.qc.ca/statistiques/agriculture/profil-horticole2014.pdf>> [consulta: 18 de octubre de 2014].

⁷ Consultado en: <<http://bv.alloprof.qc.ca/geographie/territoire-agricole/le-territoire-agricole-du-quebec.aspx>> [consulta: 18 de octubre de 2014].

⁸ La mayor parte de las ventas de frutas canadienses proviene de tres provincias: Columbia Británica (37.7%), Ontario (27%) y Quebec (23.1%). Consultado en Tendances Provinciales, Québec-Statistique Canada: <<http://www.statcan.gc.ca/pub/95-640-x/2012002/prov/24-fra.htm>> [consulta: 18 de octubre de 2014].

la provincia con la mayor superficie dedicada a este cultivo del país, al rebasar la producción de Columbia Británica. También es la primera provincia productora de fresas, la segunda de frambuesas y la tercera de uvas.⁹

Si bien, como ya mencionamos, Quebec sigue siendo una provincia con vocación ganadera, en lo que se refiere a producción vegetal, en 2011 destacó la producción de forrajes (40.9%) y cereales (54.5%), frente apenas el 2% dedicado a legumbres, 2.1% a frutas y 0.5% a otros cultivos.¹⁰ Cabe mencionar que es justamente en las frutas y legumbres, con una producción intensiva, donde se requiere de una mayor cantidad de mano de obra, lo que nos ocupa a continuación.

DE LA “ESCASEZ” DE MANO DE OBRA A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES MIGRANTES TEMPORALES

La llegada masiva de trabajadores temporales extranjeros obedece a diferentes factores propios de la transformación de la sociedad quebequense moderna (y a mayor escala en Canadá), lo que implicó, entre otros aspectos, el reemplazo de la mano de obra local en puestos de trabajo calificados, sobre todo en el medio urbano. Otro factor central es la orientación de la producción agrícola quebequense y canadiense a la exportación, cuando hasta hace no pocas décadas producir para el mercado interno era la tendencia general.¹¹ El crecimiento de las exportaciones quebequenses de bioalimentos fue de 56% en el decenio 2004-2013 y conforma el 10% del PIB de esta provincia (Ministère d’Agriculture, Pêcheries et Alimentation

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Statistique Canada, Recensement de l’Agriculture, 2006 y 2011. Consultado en: <<http://www.statcan.gc.ca/pub/95-640-x/2012002/prov/24-fra.htm>> [consulta: 20 de octubre de 2014].

¹¹ El sector agroalimentario canadiense participa con 8% del PIB nacional, con la creación de uno sobre ocho empleos, y exporta por un valor de 40.3 billones de dólares. En Quebec, en 2013, las exportaciones internacionales de productos bioalimenticios significaron seis billones de dólares canadienses (15% del total canadiense). De esa suma, en la redistribución por tipos de producto (en cuyo vértice se encuentra la carne porcina, con 23%), el 9% corresponde a aquellos referidos a las frutas y verduras (*Ibid.*).

du Québec, 2013). En términos del destino de estas exportaciones, el principal ha sido Estados Unidos, con una media de 65% entre 2004 y 2013. Pero las cifras de los últimos años indican una mayor diversificación de la clientela internacional (aparte del bloque europeo y de Japón, segundo y tercer mercados), tomando mayor importancia los países de las llamadas “economías emergentes”, en especial China, Brasil, India, Rusia, Chile, Corea del Sur, Sudáfrica y México.

A nivel macrorregional, los acuerdos comerciales, como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), indican que los agricultores de Ontario, Quebec y Columbia Británica (las tres primeras captadoras de mano de obra agrícola extranjera) deben competir con agricultores y empresas de México y Estados Unidos. Esta competencia se vuelve cada vez más desigual ya que mientras en Quebec predomina aún la agricultura de tipo familiar, en Estados Unidos las que producen son principalmente empresas corporativas o incluso de *agribusiness*, con inversiones de capital mayores a los 250 mil dólares (Bronsard, 2007; Perrier, 2014).¹² De esta manera, todos los propietarios de granjas en Canadá, grandes o pequeñas, se ven obligados a operar con la presión de mantener los costos bajos y seguir un proceso de aglomeración productiva y comercial interna. La tendencia general muestra que las grandes compañías agroindustriales poseen un gran control en Canadá, con seis compañías que controlan la venta de alimentos a nivel nacional, sólo unas pocas que producen fertilizantes nitrogenados y un pequeño número que controla la distribución de agroquímicos y semillas (Veena Verma, 2003). En 2007, sólo tres empresas concentraban 75% de la distribución de alimentos en Quebec: Loblaw (Provigo, Loblaws, Maxi), Sobeys (IGA, IGA Extra, etc.) y Metro, lo que deja ver que la distribución de alimentos en esta provincia es una de las más concentradas del mundo, ya que 95.9% de las ventas se hicieron en las cadenas de supermercados (Commission sur l’Avenir de l’Agriculture et de l’Agroalimentaire Québécoise, 2008: 112).

¹² En Estados Unidos, las granjas con inversiones de capital arriba de 250 mil dólares ascendían a 16% en 2007, controlaban 43% de las superficies de cultivo y generaban 84% de la producción total, mientras que en Quebec representaban apenas 29%, si bien es cierto que generaban 82% de la producción (Perrier, 2014).

El alcance macroeconómico de la agricultura en Quebec permite contextualizar mejor la creciente demanda de trabajadores agrícolas temporales extranjeros: en 2011, 14.3% de las granjas canadienses se localizaba en Quebec, donde las ganancias brutas aumentaron 1.6% con respecto a 2005. Acompañando a estas tendencias, se identifica un proceso concomitante tanto en Canadá como en la provincia de Quebec: la disminución del número de unidades de producción, que se realiza de manera paralela al crecimiento de su superficie media, señalando una tendencia a la concentración territorial. Así, en Canadá existían 205 730 explotaciones agrícolas en 2011, es decir, 10% menos que en 2006, mientras el tamaño medio había aumentado en 779 acres, en tanto que en Quebec esta reducción ascendía a 4% (Statistique Canada, 2011).¹³

Es necesario mencionar que en 2011 el número de agricultores declarados en Quebec (43 920) descendió en 3.4% con respecto a 2006, y que la edad media de estos agricultores era de 51.4 años, cuando en 2006 era de 49.3 años (Statistique Canada, 2011). Paralelamente, el trabajo familiar en las granjas quebequenses ha sufrido una importante disminución. Si bien con dicha vocación familiar se esperaría que se generara un relevo generacional, esto no se ha dado porque los jóvenes prefieren ocupaciones en las ciudades y en otros sectores productivos. Esto ha sido dicho frecuentemente para explicar la “penuria de mano de obra en la agricultura” y la importancia de contratar trabajadores temporales.

En 2008, el reporte de la Comisión sobre el Futuro de la Agricultura y la Alimentación de Quebec (Commission sur l’Avenir de l’Agriculture et de l’Agroalimentaire Québécoise, CAAAQ, 2008) señalaba que las granjas habían contratado 59 mil personas fuera de la unidad familiar, 80% de las cuales eran trabajadores temporales, particularmente para el sector hortícola. Esto se debía, según el reporte mencionado, a la gran dificultad que habían enfrentado los agricultores para resolver la falta de mano de obra, después de haber probado diversas alternativas. Primero a través de cooperativas de trabajo (Coopératives d’Utilisation de Main-d’Oeuvre, CUMO),

¹³ Statistique Canada, Recensement de l’Agriculture, 2006 y 2011. Consultado en: <<http://www.statcan.gc.ca/pub/95-640-x/2012002/01-fra.htm#II>> (consulta: 20 de octubre de 2014).

que aseguraban la aportación de mano de obra calificada y experimentada a precios competitivos. Igualmente, había recurrido a la contratación de estudiantes en verano, desempleados o asistentes de ayuda social, pero la experiencia demostró que esta solución no era una alternativa real:

Hay que llamar las cosas por su nombre (“il faut appeler un chat un chat”): ciertas categorías de empleo son rechazadas por los quebequenses que prefieren seguir buscando trabajo, más que ir a trabajar a los campos” (CAAAQ, 2008: 142).¹⁴

Así, el reporte dice que, a mediano plazo, recurrir al trabajo temporal de extranjeros para ocupar temporalmente los empleos que los quebequenses rehúsan se convierte en “algo inevitable” (CAAAQ, 2008).

AUTONOMÍA RELATIVA DEL SECTOR PATRONAL LIGADO AL RECLUTAMIENTO INTERNACIONAL

Como es sabido, el PTAT se organizó con base en un acuerdo binacional entre Canadá y México, lo que significa la creación de un marco legal para regular los derechos y deberes de todos los agentes que participan en la contratación de la mano de obra temporal. La administración normativa de este programa corresponde, a nivel nacional, al Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social canadiense. A su vez, las provincias tienen un nivel de autonomía suficiente para adaptar el marco federal a sus propias legislaciones, teniendo en cuenta siempre su configuración particular como provincia. Así, Ontario y Quebec, las dos provincias que han recibido tradicionalmente a la mayor parte de la masa de trabajadores migrantes temporales, cuentan con códigos laborales autónomos que impiden, por ejemplo, el derecho a la asociación sindical para estos trabajadores (aunque se han realizado propuestas para efectivizarlas, que están en debate y revisión hasta el presente), mientras que en Manitoba es posible esta sindicalización. En Quebec, los organismos involucrados son el Ministerio de Inmigración, Diversidad

¹⁴ Traducción libre del francés hecha por los autores.

e Inclusión (conocido como MICC), el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de Quebec (MAPAQ, por sus siglas en francés) y los centros de empleo de la Unión de Productores Agrícolas (UPA). Por su parte, desde el lado mexicano, los organismos federales que participan activamente en el control y seguimiento de las exigencias legales y sociales son la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Relaciones Exteriores, y en tierras canadienses los consulados mexicanos son los encargados de atender sus demandas específicas.

Si bien es patente la movilización de aparatos burocráticos, propia de este tipo de acuerdos institucionales, los actores económicos poseen sus propios intereses y estrategias que han transformado las modalidades de acción para maximizar sus recursos. Esto se observa particularmente entre empresarios que procuran organizar y controlar la demanda de la mano de obra temporal. De este modo, los procedimientos de reclutamiento los dirige la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main d'Ouvre Étrangere (FERME) en Quebec y el Foreign Agricultural Resource Management Service (FARMS) en Ontario. En ambos casos, tanto en el discurso oficial como en las acciones concretas estas organizaciones han sabido legitimar sus demandas de mano de obra extranjera sobre la idea de la escasez crónica de mano de obra local y que el único medio de solucionar este problema estructural es contratando trabajadores provenientes de países en vías de desarrollo (como México, pero no exclusivamente, como veremos adelante), para lo cual el programa laboral funcionaría como política social de ayuda a los trabajadores pobres de otros países. Tanto en la palabra de los productores como en la letra oficial de las organizaciones que los representan, la “escasez crónica de mano de obra local” y la “ayuda a los trabajadores pobres de otros países” funcionan como argumentación política y práctica al posicionarse como grupo de interés empresarial. Es necesario señalar que esta insistencia puede entenderse porque mientras la segunda idea no tiene ningún tipo de objeción, la de escasez de mano de obra local requiere una demostración administrativa exigida por el Estado federal.¹⁵

¹⁵ A nivel federal, es el Consejo Canadiense de Horticultura el portavoz de las influencias políticas de las grandes empresas agrícolas. Esta entidad continúa presionando al

La contratación de trabajadores, con una perspectiva de política social que busca ser un paliativo a la pobreza en los países de origen, se traduce en las condiciones de admisibilidad impuestas por los programas. En tal sentido, el PTAT exige ciertas condiciones en la selección de trabajadores temporales: ser campesino o agricultor, tener entre 22 y 45 años de edad, una escolaridad de por lo menos tres años en el nivel primario pero que no sobrepase los estudios secundarios, estar casado o en unión libre y tener hijos. Según nuestras observaciones de campo (en Quebec y en México), uno de los criterios determinantes es tener una familia establecida en México. Así, se observa que existe una media de 2.7 niños por trabajador. Si por un lado se aduce que un trabajador con familia es la figura necesaria para cristalizar el impacto social, esto también tiene otra operatividad. La paternidad y el vínculo matrimonial es una garantía para los gobiernos federal y provinciales, y para los empresarios, de que los trabajadores volverán a su país una vez finalizada la cosecha por las obligaciones y responsabilidades familiares. Es decir, que se mantendrán como temporales cíclicos y no intentarán volverse ciudadanos canadienses, no sólo por una prohibición legal, sino porque sus familias no residen en ese país, para evitar fugas en este sistema de contratos temporales. Las motivaciones de estos trabajadores se encuentran fundamentalmente en la posibilidad de tener un empleo (las tasas de desempleo son más elevadas en las zonas rurales mexicanas), aprovechar la diferencia de las divisas obtenidas en Canadá respecto a los posibles ingresos generados en México y entrar de manera legal al país.

Si, por un lado, contribuir a erradicar la precariedad económica de los trabajadores y sus familias es un argumento poco debatido en este contexto, la escasez crónica de la mano de obra no convoca a una unanimidad espontánea ni inmediata. De esta forma, como parte de un requerimiento de cualquier procedimiento de reemplazo de mano de obra canadiense, los productores deben presentar una

gobierno federal para que amplíe el acceso al mercado de mano de obra agrícola temporal sin las garantías de protección que ofrece el Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP) en la actualidad. Como ejemplo de la índole de sus recomendaciones, está la de eliminar la cláusula del contrato de trabajo que vincula la tasa salarial de los obreros extranjeros a la tasa salarial mínima vigente.

justificación autorizada por el organismo de Opinión del Mercado Laboral (Labour Market Opinion, o LMO) que demuestre la escasez. Si bien las organizaciones civiles de defensa de los trabajadores agrícolas subrayan que este mecanismo de control es muy poco eficaz, no existe unanimidad sobre las formas de paliar el problema. De esta manera, en los años noventa, y con nuevo vigor entre 2012 y 2013, las iniciativas de los estados a nivel federal y de la provincia de Quebec proponen que la falta de mano de obra local podría ser compensada con la incorporación de la mano de obra desempleada, supuestamente disponible a nivel local, utilizando programas gubernamentales de subvención al empleo (Quebec, con tasas de entre 9% y 7% de desempleo en la última década, es una de las mayores de Canadá).¹⁶ No obstante, para los empresarios agrícolas estas propuestas serían un freno al desarrollo del sector hortícola provincial no sólo porque en la práctica pocos quebequenses se interesan por ocuparse en la agricultura, por lo penoso del trabajo físico en ese sector, sino porque los agricultores se verían obligados a pagar salarios y prestaciones como lo establece la ley para cualquier ciudadano que se encuentre en una relación laboral. Éste es el fundamento real de la supuesta escasez de mano de obra, que no se explicita suficientemente cuando se recurre a la contratación de trabajadores migrantes temporales.

Lo cierto es que desde el inicio del nuevo siglo se constata un aumento constante de los trabajadores temporales extranjeros y de los productores que los contratan, con un crecimiento de entre 15% y 20 % anual. Si en 1974 sólo dos productores quebequenses utilizaban mano de obra mexicana, en 2012 rebasaron los cuatrocientos, mientras que en 2011 ascendían a 383.¹⁷ Si bien la media de trabajadores mexicanos empleados por estos cuatrocientos productores es de 7.4 trabajadores por granja (sólo mexicanos, sin contar a otras nacionalidades), existen empresas con capacidad de acoger a

¹⁶ Estas propuestas gubernamentales, emanadas y sostenidas por el ministerio de recursos humanos canadiense (Emploi et Développement Social Canada) dieron lugar a duros debates en los últimos tiempos por procurar reducir solamente los gastos estatales y los derechos sociales y económicos adquiridos en el sector de ayuda social y del seguro de desempleo.

¹⁷ Datos proporcionados por la oficina del Servicio Nacional de Empleo en Oaxaca.

más de cien trabajadores, y sus propietarios son quienes cuentan con mayor influencia en las decisiones de este grupo corporativo. En el cuadro 1 se presentan las seis empresas que contratan el mayor número de trabajadores mexicanos y se encuentran registradas en el directorio de la FERME.¹⁸

CUADRO 1
EMPRESAS QUE CONTRATAN EL MAYOR NÚMERO
DE TRABAJADORES MEXICANOS EN QUEBEC A TRAVÉS DEL PTAT,
POR LOCALIDAD

<i>Empresa</i>	<i>Localidad</i>	<i>Número de trabajadores</i>
Vert Nature, Inc.	Sherrington, Montérégie	147
Les Productions Margiric, Inc.	Laval	135
R.G.R. Guinois, Inc.	Ste. Clotilde, Montérégie	84
Les Fermes du Soleil, Inc.	Ste. Clotilde, Montérégie	57
Les Jardins Paul Cousineau & Fils, Inc.	Ste Clotilde, Montérégie	40
Les Fermes Hotte Et Van Winden, Inc.	Napierville, Montérégie	40
Total		503

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2011.

El carácter corporativo empresarial no sólo se evidencia en la retórica del grupo en los debates políticos sectoriales. La FERME, como entidad empresarial reconocida, creó en 2005 su propia agencia de viajes y posee acuerdos específicos con las líneas aéreas de bandera canadiense (Air Canada) y mexicana (Aeroméxico) para trasladar, a precios menores a los del mercado, a los contingentes de trabajadores a lo largo del año.¹⁹

¹⁸ Se puede ver a los representantes de estas empresas encabezando el consejo de administración actual y el de los periodos anteriores. Consultado en la página oficial de la asociación: <<http://www.fermequebec.com/index.php/notre-organisme/conseil-d-administration>> [consulta: 19 de octubre de 2014].

¹⁹ Esto también explica que se haya sostenido la frecuencia de un vuelo diario entre el Distrito Federal y Montreal en cada una de estas líneas aéreas.

SEGMENTACIÓN ÉTNICA-NACIONAL Y DIFERENCIACIÓN DE PROGRAMAS LABORALES

La aportación de trabajo en el sector agrícola canadiense no es algo novedoso, pero es menester reconocer que ha habido transformaciones permanentes desde el periodo de posguerra en cuanto a los países proveedores de mano de obra. Canadá comienza a recibir trabajadores para la agricultura cuando termina la segunda guerra mundial. Primero, entre 1946 y 1948, llegaron veteranos de guerra polacos, con la obligación de trabajar al menos un año en dicho sector, para reemplazar la fuerza de trabajo aportada por los prisioneros de guerra alemanes. Entre 1947 y 1954 llegan personas de Europa del este que no querían regresar a sus países después de la guerra. En 1947 finaliza un acuerdo con los Países Bajos para favorecer la inmigración a Canadá (Commission de Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse, 2011). Esta población fue acomodándose gradualmente en espacios laborales más calificados (Roberge, 2008; Bronsard, 2007; Binford, 2006 y 2013). En consecuencia, y como ya se mencionó, el PTAT se pone en marcha en 1966 para cubrir las vacantes dejadas por los trabajadores europeos. Para entonces son los jamaquinos los primeros que llegan en el marco de los acuerdos laborales bilaterales. Algunos años más tarde, en 1974, los mexicanos (junto con los nacidos en otros países, como Barbados y Trinidad Tobago) irán sustituyendo y superando en número a los jamaquinos, hasta la aparición de una nueva ola de trabajadores extranjeros que irrumpe en 2003, esta vez con la creación de un nuevo programa de reclutamiento. Se trata del Programa para Ocupaciones Menos Calificadas (designado en la época como proyecto piloto) que con mayor flexibilidad (o mejor dicho, con menos controles sobre la demanda y con condiciones más precarias para los trabajadores) que el PTAT incorpora especialmente a obreros agrícolas provenientes de Guatemala, siempre promovido y aplicado por la FERME.²⁰

²⁰ Según varias opiniones bien fundadas, la creación y aplicación de ese nuevo plan de búsqueda de trabajadores guatemaltecos fue una respuesta patronal a las iniciativas de asociación de la mano de obra mexicana por el Sindicato de Trabajadores de la Alimentación de Canadá (Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, TUAC) y a la

Actualmente, sobre todo en Quebec, la contratación de trabajadores guatemaltecos ha crecido con la misma fuerza exponencial con que hace década y media aumentaba para los mexicanos.

De acuerdo con cifras proporcionadas por Statistique Canada, a nivel nacional el número de trabajadores contratados a través del PTAT, de México y de otros países, pasó de 11 825 en 2005 a 29 025 en 2012, mientras que quienes llegaron con otros programas para la agricultura (*volet agricole*) aumentaron de 2 160 a 8 485 en tan sólo tres años, de 2011 a 2013. En cuanto a la provincia de Quebec, en 1995 se habían contratado 833 trabajadores de origen mexicano; para 2007 su número ascendía a 3 070 (FERME, 2008), pero para 2012, de acuerdo con las estadísticas de Canadá, este número había descendido a 2 440 (Statistique Canada, 2014). Por su lado, los trabajadores guatemaltecos que iniciaron su arribo a Quebec en 2003 fueron 215 y para 2007 ya ascendían a 2 015 (FERME, 2008), pero en 2012 aumentaron a 4 190.²¹

Esta nueva presencia, con nuevas condiciones, implica un juego de competencias por mantener sus puestos de trabajo entre los trabajadores mexicanos y los guatemaltecos, con consecuencias importantes para las relaciones entre ellos y sus patrones quebequenses. No es difícil encontrar en una misma granja uno o más trabajadores guatemaltecos de habla indígena que cohabitan (en espacios diferenciados o no) con sus pares mexicanos, en condiciones disímiles. Por ejemplo, los primeros pagando el alquiler del lugar donde habitan, al tiempo que los segundos no necesariamente lo hacen. A lo que llamamos aquí una segmentación étnico nacional de la fuerza de trabajo agrícola es necesario sumarle, siempre en el caso de los trabajadores mexicanos, otro proceso de diversificación, del que nos ocuparemos a continuación.

imposición gubernamental de requerir un examen médico previo a la llegada efectiva de cada uno de los trabajadores participantes del PTAT. Al respecto, véase el artículo de Gwendolin Muir publicado en este libro, así como a Roberge (2008).

²¹ Statistique Canada. Disponible en: <http://www.edsc.gc.ca/fra/emploi/travailleurs_etrangers/statistiques_amt/annuel-agricole.shtml> (consulta: 20 de octubre de 2014).

DESCENTRALIZACIÓN DE LOS ESTADOS MEXICANOS PROVEEDORES DE MANO DE OBRA

Según nuestros datos, en 2010 la mano de obra agrícola mexicana que laboraba en Canadá provenía de un conjunto de estados mexicanos, mientras que en 2001 menos de una decena de estados participaba en el PTAT. Esta diversificación creciente se explica principalmente por la descentralización del reclutamiento en México, que según el discurso oficial busca diversificar los lugares de origen con una atribución de cuotas provinciales e incluir las regiones que no tuvieron previamente puestos de trabajo de este género en Canadá. Esto puede interpretarse también como parte de las estrategias formuladas por las representaciones empresariales (FERME y FARMS para Quebec y Ontario, respectivamente), donde se les permite diversificar el *pool* de mano de obra disponible y reemplazable en las regiones más alejadas, rurales y marginadas de México, multiplicando las unidades de reclutamiento estatales y municipales. El cuadro 2 muestra la participación del conjunto de los estados mexicanos proveedores de mano de obra temporales en Canadá en 2010, así como el número de trabajadores provenientes de cada uno.

Como puede apreciarse, los estados de la región central mexicana son los que envían las mayores cantidades de trabajadores, en especial el estado de México, seguido de Tlaxcala, dos estados que se encuentran entre los primeros proveedores, desde 1974, cuando México se incorpora al PTAT. A pesar de esta preponderancia numérica se observa la considerable presencia de otros estados, entre ellos Oaxaca. En este último caso, en 2001 los trabajadores originarios de Oaxaca en Canadá apenas fueron 266, y en 2010 este número se elevó a 708. Lo que se observa en Canadá es identificado igualmente en Quebec en 2011 (cuadro 3), cuando sólo un estado, Aguascalientes, no había enviado trabajadores a esta provincia, mientras el resto del país lo hacía. Las proporciones son similares a las del cuadro 2, con el estado de México a la cabeza de los proveedores, seguido por Tlaxcala.

TRABAJADORES MEXICANOS EN LA AGRICULTURA DE QUEBEC

CUADRO 2
PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES
MÉXICO-CANADÁ 2010

<i>Estado</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Aguascalientes	27	3	30
Baja California	62	4	66
Baja California Sur	38	2	40
Campeche	192	7	199
Coahuila	128	1	129
Colima	140	9	149
Chiapas	472	2	474
Chihuahua	102	3	105
Distrito Federal	290	14	304
Durango	379	0	379
Guanajuato	937	51	988
Guerrero	355	17	372
Hidalgo	735	24	759
Jalisco	319	19	338
México	2 759	99	2 858
Michoacán	903	34	937
Morelos	747	36	783
Nayarit	278	8	286
Nuevo León	28	0	28
Oaxaca	669	39	708
Puebla	995	72	1 067
Querétaro	150	9	159
Quintana Roo	78	5	83
San Luis Potosí	395	13	408
Sinaloa	280	8	288
Sonora	164	0	164
Tabasco	229	0	229
Tamaulipas	125	4	129
Tlaxcala	1 787	90	1 877
Veracruz	975	30	1 005
Yucatán	232	9	241
Zacatecas	218	9	227
Total	15 188	621	15 809

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2011.

CUADRO 3
 NÚMERO DE TRABAJADORES MEXICANOS CONTRATADOS POR EL PTAT
 EN LA PROVINCIA DE QUEBEC, POR ESTADO DE ORIGEN (2011)

Estado	Número de trabajadores
Aguascalientes	0
Baja California	14
Baja California Sur	4
Campeche	41
Coahuila	16
Colima	32
Chiapas	79
Chihuahua	25
Distrito Federal	55
Durango	51
Guanajuato	223
Guerrero	42
Hidalgo	139
Jalisco	51
México	591
Michoacán	179
Morelos	142
Nayarit	24
Nuevo León	2
Oaxaca	162
Puebla	228
Querétaro	20
Quintana Roo	9
San Luis Potosí	70
Sinaloa	51
Sonora	85
Tabasco	31
Tamaulipas	35
Tlaxcala	356
Veracruz	269
Yucatán	35
Zacatecas	24
Total	3 085

Fuente: Información recabada en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2011.

Vemos, entonces, que un primer fenómeno —la diversificación étnico-nacional entre dos países proveedores, México y Guatemala— converge con el segundo proceso de diversificación, esta vez en el mercado laboral mexicano, expandiendo las áreas que típicamente ofrecían los contingentes de obreros agrícolas.

Estas segmentaciones étnico-nacionales y regionales conforman mecanismos de control empresarial para flexibilizar aún más el carácter temporal de los contratos de trabajo, que ya lo son porque los dueños de las granjas deciden (o “recomiendan”) año con año quién puede regresar y quién no a trabajar a su unidad productiva (Pantaleón, 2011).

El desempeño laboral y la confianza lograda por cada trabajador frente a los propietarios resulta, así, un elemento capital para contrarrestar (en la medida de lo posible) la inestabilidad estructural que caracteriza a este programa de reclutamiento temporal cíclico. Y siguiendo este principio de confianza, quienes han participado desde antaño en el programa cuentan con la posibilidad de acuñar un capital de confianza más sólido que los nuevos. Si bien la antigüedad del empleo de cada trabajador no constituye una variable importante en cuanto al monto salarial,²² puede llegar a ser un recurso valioso en la medida que sea reconocido por ambas partes (trabajador y, sobre todo, patrón). A fin de cuentas, incluso en los sistemas laborales más flexibles y de baja calificación la previsibilidad de la organización productiva es un elemento clave para sostener el funcionamiento y la productividad de las granjas.

Entonces, si por un lado la diversificación interna e internacional les permite a los empresarios ampliar la reserva de mano de obra, por otro lado, como lo reconocen los propios granjeros, se aplican prácticas para lograr un relativo nivel de permanencia (siempre con parámetros que aseguren la temporalidad de los contratos) de al menos una franja de trabajadores extranjeros. Son estos últimos quienes son proclives a ocupar el papel de organizadores de las tareas de la producción, así como de la reproducción de la vida

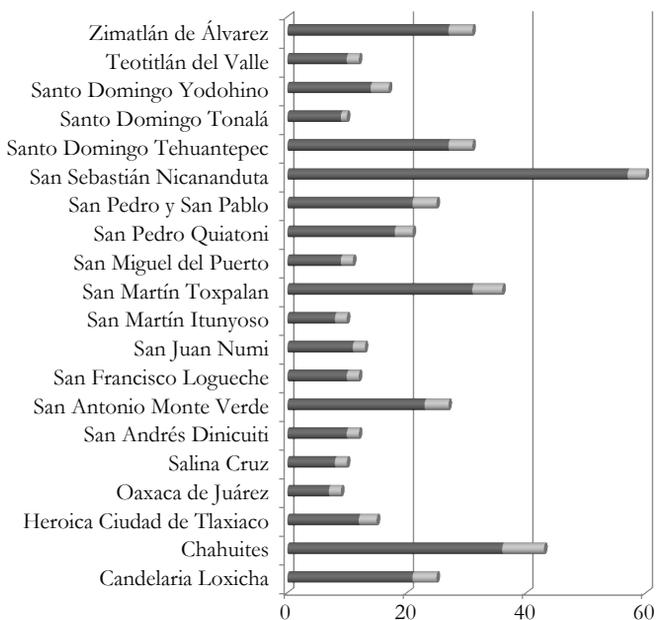
²² Recordemos que el carácter temporal del PTAT hace que un trabajador que viene laborando desde hace 20 años en Canadá cobre el mismo monto por hora trabajada que uno que trabajara por la primera vez en este país. De acuerdo con el reporte de la Commission de Normes de Travail (2012), el salario obtenido por un trabajador era de 0.77 centavos de dólar canadiense por kilo de cosecha, esperándose un mínimo de 80 kilogramos por trabajador, lo que le generaba un salario diario de 61.60 dólares canadienses. En tanto, este monto era de 8.80 dólares canadienses por hora, generando un ingreso similar al anterior, calculando siete horas de trabajo por día. El mismo reporte señala que estas tarifas son inferiores al salario mínimo establecido al 1 de mayo de 2012, cuando el monto por hora ascendía a 9.90 dólares canadienses.

cotidiana, que requieren una coordinación colectiva de estos trabajadores. Algunos se convierten en intermediarios y capataces de sus propios compañeros; aseguran, asimismo, la capacitación de los nuevos incorporados, y el control del comportamiento en un lugar cuya particularidad reside en la yuxtaposición espacial de las actividades de producción económica (en donde se recolectan las frutas y verduras) con las correspondientes a la reproducción de la fuerza de trabajo y la vida social (estancia en los albergues o cuartos que se les asignan, utilización de cocina, lavadoras de ropa, etc., durante las largas estancias en Quebec). Una vez entendido este fenómeno, no es sorprendente que los propios trabajadores se expresen con frecuencia sobre estas jerarquizaciones en los roles laborales, poco tangibles a primera vista pero esenciales para la adaptación a la dinámicas de trabajo imperantes. Así, muchos externan que los tlaxcaltecas son los que han sabido acceder en mayor medida a estos roles de capataces, o intermediarios. En el margen inferior de esas jerarquías internas, los nuevos trabajadores incorporados al PTAT, originarios de estados recientemente reconocidos como proveedores (con no pocos hablantes de lenguas indígenas), como Chiapas y Oaxaca, son los que tienen más probabilidades de quedar subordinados a los que poseen un mayor capital de confianza en este juego de reputaciones que regula socialmente las relaciones entre trabajadores y granjeros.²³ Un caso ilustrativo, que mencionamos a continuación, se refiere a los trabajadores originarios del estado de Oaxaca, en México.

²³ Los trabajadores agrícolas seleccionados por nombre (o “nominales”) están conscientes de que cuentan con mayores oportunidades de obtener trabajo la próxima temporada. Esta nominalidad exige una demostración de disciplina y docilidad frente a los patrones. De este modo, es muy poco probable que los trabajadores se quejen frente a los patrones de las condiciones de trabajo o de alojamiento, ya que si lo hacen no serán solicitados para volver a trabajar al año siguiente. Una cantidad considerable de los trabajadores mexicanos declara haber sido trasladado a otra granja sin su consentimiento y la aprobación del agente gubernamental y de recursos humanos, lo cual va en contra de las reglas contractuales. Los contratos establecen que el propietario de una granja podrá repatriar a un trabajador agrícola por “negarse a trabajar o cualquier otra razón suficientemente estipulada en el acuerdo” después de consultar con el agente gubernamental. El trabajador agrícola no puede apelar esta decisión (Travailleurs Unis de l’Alimentation et du Commerce, 2007).

Para dar cuenta del nuevo perfil de los trabajadores extranjeros que están llegando a Canadá y a la provincia de Quebec, originarios de uno de los estados con mayores índices de pobreza y marginalidad de México, que es Oaxaca, en la gráfica 1 ofrecemos algunos datos obtenidos en el Servicio Estatal de Empleo de este estado.²⁴

GRÁFICA 1
PRINCIPALES MUNICIPIOS DE OAXACA QUE ENVÍAN
TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES A CANADÁ (2011)



Fuente: Servicio Estatal de Empleo, Oaxaca. Movilidad Laboral STPS, 2011.

²⁴ De acuerdo con los datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval, 2012), el estado de Oaxaca se coloca entre las cinco entidades con mayor pobreza en el país, después de Chiapas y Guerrero. El 67.4% de su población se encontraba en situación de pobreza (2 566 157 personas) y 29.8% en pobreza extrema (1 135 230), lo que supone que no contaban con los recursos suficientes para adquirir la canasta básica y asegurar su alimentación. Es uno de los estados con mayor proporción de hablantes de lengua indígena (37 por cada 100), lo que significa 1 120 000 personas en el año 2000, de acuerdo con datos del INEGI. Disponible en: <http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/poblacion_indigena/La%20Poblaci%C3%B3n%20Habla%20de%20Lengua%20Ind%C3%ADgena%20de%20Oaxaca2.pdf> (consulta: 12 de noviembre de 2014).

De acuerdo con los datos proporcionados por esta institución, en 2011 se enviaron 685 trabajadores a Canadá. Una de las características en la contratación es la gran dispersión de las localidades y municipios de donde provienen. Los 685 trabajadores son originarios de 104 municipios de Oaxaca y los 153 trabajadores que van a Quebec proceden de 73 municipios distintos, sin contar con que el número de localidades de donde salen genera una mayor dispersión. La mayoría de los trabajadores que se dirigen a esta provincia son originarios de San Sebastián Nicananduta, San Martín Toxpalan, Candelaria Loxicha, Chahuities, Santo Domingo Tehuantepec, Tlaxiaco, San Antonino Monteverde, San Miguel del Puerto, San Pedro Quiatoni y Zimatlán de Álvarez, todos con población indígena pobre. Sin embargo, el resto de los municipios envía menos de diez trabajadores.

Igualmente, la distribución de los trabajadores en las provincias y luego en las granjas de Canadá muestra una gran dispersión (cuadro 4), ya que igualmente se contabilizaron 383 granjas.

En el caso de Quebec, se registraron 92 empresas. La que tiene más personas contratadas originarias de Oaxaca es Les Productions Margiric, Inc., con un total de diez personas, y le siguen Centre Maraicher Guinois Jr., Inc. con siete personas; Vert Nature, Inc. y

CUADRO 4
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES ORIGINARIOS DEL ESTADO DE OAXACA
POR PROVINCIAS Y GRANJAS

<i>Provincias</i>	<i>Granjas</i>	<i>Personas</i>
Alberta	19	24
Columbia Británica	64	129
Isla Príncipe Eduardo	4	8
Manitoba	5	16
Nueva Escocia	2	5
Ontario	196	351
Quebec	92	162
Saskatchewan	1	13
Total	383	708

Fuente: Servicio Estatal de Empleo, Oaxaca. Movilidad Laboral STPS, 2011.

Le Maraicher A. Barbeau & Fils, Inc., con seis personas cada una; el resto de las empresas tiene de una a cuatro personas de este estado, pero de diferentes municipios y localidades. El periodo más importante de contratación es entre marzo y junio, pero también genera dispersión en cuanto a los periodos en que los trabajadores se encuentran empleados. Esto da pie a comprender la enorme dificultad para que los trabajadores establezcan vínculos de solidaridad y, eventualmente, organizativos. En el cuadro 5 se muestran las empresas que tienen más personas contratadas en la provincia de Quebec y los cultivos en los que trabajan.

CUADRO 5
PRINCIPALES EMPRESAS QUEBEQUENSES QUE CONTRATAN
TRABAJADORES ORIGINARIOS DE OAXACA
Y CULTIVOS EN LOS QUE INTERVIENEN (2011)

<i>Empresa</i>	<i>Cultivos</i>	<i>Frec.</i>
Les Productions Margiric, Inc.	Pepino, pimiento, melón, verduras, legumbres y frutas.	10
Centre Maraicher Guinois Jr., Inc.	Zanahoria, lechuga, apio, verduras y legumbres	7
Vert Nature, Inc.	Lechuga, verduras y legumbres	6
Le Maraicher A. Barbeau & Fils, Inc.	Cebolla, lechuga, verduras y legumbres	6

Fuente: Servicio Estatal de Empleo, Oaxaca. Movilidad Laboral STPS, 2011.

Con respecto a Productions Margiric, de acuerdo con su página de internet, es una compañía situada en Laval, fundada hace más de treinta años, que ocupa al menos a doscientos empleados y cuenta con más de dos mil acres destinados a la producción de brócoli, pimientos, melones cantaloupe, pepinos y lechugas con tecnologías de punta, que se distribuyen a través de todas las cadenas de supermercados de Quebec y Ontario arriba mencionados, y pequeños distribuidores.²⁵ Por su lado, Centre Maraicher Guinois Jr., Inc. se publicita como una empresa familiar, las más grande en Canadá

²⁵ Disponible en. <<https://www.google.com.mx/#q=Les%20Productions%20Margiric%20Inc>> (consulta: 22 de octubre de 2014).

dedicada a la producción de lechugas, igualmente sobre más de 809 ha, con unos cuatrocientos empleados.²⁶ Ambas empresas nos dejan ver el nivel de los negocios que emplean al mayor número de trabajadores temporales originarios de Oaxaca en Quebec.

Por su parte, el perfil de los trabajadores contratados muestra que son principalmente de origen campesino, pobres, de municipios con población indígena predominante y de bajo nivel educativo. Si bien el porcentaje más bajo, que es de 0.7%, corresponde a analfabetas y el más alto es de nivel primaria completa, con 49%, encontramos 10.5% con primaria incompleta; el resto corresponde a algunos que cuentan con la secundaria terminada y hasta con estudios de bachillerato. El promedio de edad es de 40.1 años y sólo 2% son mujeres. Se constata la predominancia de trabajadores y trabajadoras casados (76%) o en unión libre (19%), y algunas mujeres que son madres solteras.

En una visita de campo a una granja productora de fresas en Quebec, en 2012, donde prevalecía la contratación de mujeres mexicanas y guatemaltecas casi en proporción similar, los empresarios y mayordomos mencionaron la importancia de que los programas de contratación de trabajadores temporales les otorgaran la libertad de decidir el origen de las trabajadoras contratadas. Una de las justificaciones tenía que ver con el hecho de que México les había enviado a través del PTAT a mujeres originarias del noroeste de México: mestizas, altas, con cierto nivel educativo, con las cuales había sido más complicado que se adecuaran a las necesidades de la empresa en cuanto a disciplina, pues les gustaba llegar del trabajo y salir de la granja cuando ya era noche, lo que asociaban a cierto libertinaje, mientras que las mujeres guatemaltecas y las del sureste mexicano eran más recatadas. Otras cosas que les molestaban eran su estatura y su talla, pues, decían, les dificultaban su adaptación a las tareas que requieren estar más cerca del suelo. Todo esto da cuenta de la racialización que se hace de las trabajadoras y la tendencia actual que se observa en Quebec a privilegiar a las originarias de regiones más empobrecidas, con perfiles étnicos y

²⁶ Disponible en: <<http://www.cmeguinois.com/fr/profil.php>> (consulta: 22 de octubre de 2014).

con mayor disponibilidad para adaptarse a las condiciones de encierro y de precariedad salarial que les ofrecen.

Tenemos noticias recientes del reclutamiento de trabajadores en localidades con población indígena más dispersas y con altos índices de marginalidad, quienes han sido seleccionados a través del Programa para Ocupaciones Menos Calificadas.

CONCLUSIONES

Sin duda, la agricultura de Quebec se encuentra en una encrucijada para ser rentable en un mercado cada vez más competitivo, enfrentando a las grandes agroempresas estadounidenses, que cuentan con mayores niveles de inversión y, por lo mismo, con mejores tecnologías, al tiempo que se benefician de una mano de obra sumamente vulnerable por ser indocumentada en su mayoría, principalmente de origen mexicano.²⁷ Lo mismo podríamos decir de las empresas mexicanas que gracias al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) envían su producción a Canadá, pues, pese al desarrollo desigual entre ambos países, las que logran exportar frutas y hortalizas a Estados Unidos y Canadá requieren de altos niveles de inversión y son grandes empresas vinculadas a cadenas de distribución controladas por *brokers* estadounidenses. Estas empresas operan en condiciones de empleo y vivienda extremadamente precarias para sus trabajadores, también temporales (Lara y Carton de Grammont, 2011). No obstante, el argumento que sustenta la contratación eventual de trabajadores extranjeros por la escasez de mano de obra en la agricultura sigue siendo una trampa para no mostrar el verdadero motivo, que es beneficiarse de una mano de obra barata, desorganizada y realmente necesitada de obtener ingresos mayores a los que recibiría al emplearse en su país. Esta situación ha sido suficientemente documentada para el caso de los trabajadores contratados a través

²⁷ Se estima que la agricultura de California, la más importante de ese país, y tal vez del continente, ocupa más de un millón de trabajadores agrícolas, la mayoría mexicanos e indocumentados (Palerm, 1998).

del PTAT en Canadá (Basok, 2002; Hannebry, 2010; Preibisch, 2010; Binford, 2013; Lara, 2013).

La contradicción es muy fuerte y no caben simplificaciones que hagan descansar todo el peso de la problemática en un solo actor. Algunos trabajos, como el de Karen Bronsard (2007), dan cuenta con información de primera mano de las dificultades que enfrentan los agricultores quebequenses de granjas familiares no sólo gestionadas por ellos mismos, sino que participan en las labores de campo, al lado de los trabajadores temporales que contratan. También se ha mencionado la contradicción en la representación dominante de Canadá como un país construido por las oleadas de inmigración permanente —predominando el multiculturalismo y la diversidad— y la realidad de una política que fomenta la migración temporal a través de programas que los colocan en situación de extrema vulnerabilidad y exclusión, sin ninguna posibilidad de movilidad en el mercado de trabajo y mucho menos de integración (Simons, 2010).

El estudio realizado por Belanger y Candiz (2014) ofrece una mirada sobre las dificultades para la inserción de los trabajadores temporales en Quebec. Levanta el “consentimiento silencioso, de parte de la población canadiense” acerca de estos trabajadores. Señalan que Bauder (2008) plantea tres problemáticas en la visión sobre estos trabajadores: 1. Una mano de obra que se reconoce como necesaria, 2. Un problema social para las comunidades rurales, y 3. Padres y maridos responsables en sus lugares de origen. Por su parte, Pantaleón (2014) muestra la importancia que tiene la vida cultural y comunitaria de esos trabajadores en sus lugares de origen.

Belanger y Candiz (2014) profundizan también en la relación que establece la población canadiense, y en particular la quebequense, con los trabajadores temporales. Dan cuenta del reconocimiento de la “indispensabilidad” de esta mano de obra para garantizar la rentabilidad de la agricultura de Canadá y del discurso de la cualidad superior de esta mano de obra, lo que supone una “racialización positiva” sobre las ventajas de sus características físicas y culturales para adaptarse a las necesidades de las labores agrícolas. Y finalmente su capacidad de ser invisibles, confinados en lugares

específicos que competen exclusivamente a la esfera privada de las granjas que los emplean. Es decir, no alude ni interpela al conjunto de la comunidad en donde se encuentran físicamente ni a la sociedad que acepta que sean contratados en condiciones que suponen su aislamiento y exclusión.

Teniendo en cuenta la importancia que han ido adquiriendo los trabajadores que provienen de grupos étnicos de México y Guatemala, estos problemas se presentan como un desafío a la investigación sobre la contratación de los trabajadores temporales en Canadá, y esto es lo que hemos querido resaltar en este capítulo. De esta forma, nos hemos referido al proceso de etnización de los mercados laborales agrícolas quebequense y canadiense en un doble sentido. El primero, que abarca una escala geográfica y temporal más amplia, connota el condicionamiento del ingreso al mercado laboral por el origen nacional (otro distinto que el canadiense), centrando la atención en determinados países en periodos particulares. En esta primera significación de lo étnico podemos ver que las agriculturas canadiense y quebequense han sabido explotar esta forma de diferenciación desde la posguerra, con la primera oleada de trabajadores polacos, alemanes y holandeses, que después se integraron como ciudadanos canadienses; luego los jamaíquinos y otros contingentes provenientes del Caribe a partir de los años sesenta, que fueron reemplazados después por una nueva oleada masiva de trabajadores mexicanos, a finales de los ochenta. La llegada de trabajadores guatemaltecos (y en menor medida de hondureños y salvadoreños) desde el comienzo de la primera década de este siglo muestra el reinicio de un ciclo de reemplazo de poblaciones categorizadas a partir de su orígenes nacionales. Por otro lado, entendemos que se produce —en el caso que analizamos—, paralelamente, una segmentación étnica en un sentido restringido con la diversificación de los espacios de reclutamiento de la mano de obra en México y la incorporación de poblaciones de origen indígena de regiones como Chiapas y Oaxaca (entre otros) que previamente no aparecían como estados proveedores de mano de obra para la agricultura quebequense. Debe añadirse la segmentación que generan dos programas distintos de contratación de trabajadores temporales: el PTAT y el Programa de Trabajadores de Baja

Calificación. Estos programas operaban en México y Guatemala, pero hoy vemos que el segundo se extiende en México, otorgando menos prestaciones a los trabajadores y funcionando sin ningún tipo de regulación por parte de la Secretaría del Trabajo de México. Habrá que ver, entonces, si se convertirá en el mecanismo adecuado para extender la contratación de trabajadores temporales en distintos países donde hoy tiene presencia, particularmente en Centroamérica.

BIBLIOGRAFÍA

- BAUDER, Harald (2008). "Foreign farm workers in Ontario (Canada): Exclusionary discourse in the newsprint media". *Journal of Peasant Studies*, vol. 35,1: 100-118.
- BASOK, Tanya (2002). *Tortillas and Tomatoes Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. Montreal: McGill-Queen's University Press (McGill-Queen's Studies in Ethnic History, 37).
- BÉLANGER, Danièle, y Guillermo Candiz (2014). "Essentiels, fiables et invisibles: Les travailleurs agricoles migrants latino-américains au Québec vus par la population locale". *Canadian Ethnic Studies Journal*, vol. 46, 1 (verano): 45-66.
- BELLEROSE, Joanie, y Chakda Yorn (2013). *Les travailleurs migrants sur les fermes du Québec. L'innovation au service de l'agriculture. Rapport de recherche*. Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère [en línea]. Disponible en: <http://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/1508/rapport_complet-TMT-2014_original.pdf?1396364558> [Consulta: 18 de octubre de 2013].
- BERNIER, Bernard (1976). "The penetration of capitalism in Quebec agriculture". *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, vol. 13, 4 (noviembre): 422-434.
- BINFORD, Leigh (2006). "Campos agrícolas, campos de poder: el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos". *Migraciones Internacionales*, vol. 3, 3 (enero-junio): 54-80.
- BINFORD, Leigh (2013). *Tomorrow we're all going to the Harvest. Temporary Foreign Worker Programs and Neoliberal Political Economy*. Austin: University of Texas Press.
- BRONSARD, Karen (2007). "Main-d'œuvre mexicaine sur les terres agricoles québécoises: Entre mythe et réalité". Memoria presentada en la Facultad de Estudios Superiores de la Universidad de Laval para obtener el grado de maestría en ciencias geográficas. Quebec, Universidad de Laval.

- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2011). *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants* [en línea]. Disponible en: <http://www.cdpdj.qc.ca/publications/Avis_travailleurs_immigrants.pdf> [Consulta: 20 de octubre de 2014].
- COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (2015). “Travailleurs étrangers temporaires. Connaissez-vous vos conditions de travail au Québec?” [en línea]. Disponible en: <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0267.pdf> [13 de marzo de 2015].
- COMMISSION SUR L'AVENIR DE L'AGRICULTURE ET DE L'AGROALIMENTAIRE QUÉBÉCOISE (2008). *Agriculture et agroalimentaire: assurer et bâtir l'avenir. Rapport de la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois* [en línea]. Disponible en: <http://www.caaaq.gouv.qc.ca/userfiles/File/Dossiers%2012%20fevrier/RapportFr_haute.pdf> [Consulta: 13 de marzo de 2013].
- CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL (2012). *Informe de pobreza y evaluación en el estado de Oaxaca 2012* [en línea]. Disponible en: <<http://desarrollo-social.guanajuato.gob.mx/coneval/informe-oaxaca.pdf>> [Consulta: 20 de octubre de 2014].
- CÔTÉ, Daniel (1976). *La situation de l'agriculture au Québec, en bref*. Montreal: École des Hautes Études Commerciales. Centre de Gestion des Coopératives.
- DOMON, Gérard, Julie Ruiz, Sylvain Paquette y Louis Roy (2012). “La recomposition sociodémographique des campagnes québécoises à la croisée des dynamiques agricoles et paysagères”. *Canadian Journal of Regional Science/Revue Canadienne des Sciences Régionales*, vol. 34, 4: 115-133.
- FONDATION DES ENTREPRISES EN RECRUTEMENT DE MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE ÉTRANGÈRE, FERME (2008). *Mémoire de FERME à la Commission de Consultation sur les Pratiques d'Accommodements Reliées aux Différences Culturelles*. Montreal, Quebec.

- HENNEBRY, Jenna L. (2010). “Not just a few bad apples: Vulnerability, health and temporary, migration in Canada”. *Canadian Issues/Thèmes Canadiens* (primavera): 73-77.
- LARA FLORES, Sara (2013). “Travailleurs saisonniers mexicains et agriculture du Québec”. *Bulletin la Veille Stratégique*, vol. 10, 2. Disponible en: <<http://www.migrantworkersrights.net/en/resources/travailleurs-saisonniers-mexicains-et-agriculture-d>> [Consulta: 20 de octubre de 2014].
- LARA FLORES, Sara María, y Hubert Carton de Grammont (2011). “Reestructuraciones productivas y encadenamientos migratorios en las hortalizas sinaloenses”. En *Los encadenamientos migratorios en espacios de agricultura intensiva*, coordinado por Sara María Lara Flores, 33-78. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales/El Colegio Mexiquense/Miguel Ángel Porrúa.
- MINISTÈRE D’AGRICULTURE, PECHÉRIES ET ALIMENTATION DU QUÉBEC, MAPAQ (2013). *Activité bioalimentaire au Québec en 2013. Bilan, perspectives et rétrospective des dix dernières années* [en línea]. Disponible en: <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Activite_bioalimentaire2013.pdf> [Consulta: 20 de octubre de 2014].
- PALERM VIQUEIRA, Juan Vicente (1999). “Las nuevas comunidades mexicanas en los espacios rurales de los Estados Unidos de América: a propósito de una reflexión del quehacer antropológico”. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 19: 153-179.
- PANTALEÓN, Jorge (2011). “Mise en valeur, conversions et reconversions monétaires: les cycles des travailleurs agricoles saisonniers étrangers au Québec”. *Altérités*, vol. 8, 1: 89-101.
- PANTALEÓN, Jorge (2015). “¿Austeridad o derroche? Comportamientos económicos de los trabajadores agrícolas mexicanos estacionales en Canadá”. En *Hacia el otro norte: mexicanos en Canadá*, coordinado por Sara María Lara, Jorge Pantaleón y Martha J. Sánchez. Buenos Aires: Clacso.

- PERRIER, Jean Philippe (2014). “Nouveau portrait de l’agriculture québécoise. Journée de la gestion 2014” [en línea]. Disponible en: <http://www.agrireseau.qc.ca/Economie-et-Gestion/documents/Nouveau_portrait_agriculture_quebecoise_Jean-Philippe_Perrier.pdf> [Consulta: 20 de octubre de 2014].
- POIRIER, Luc (2010). “De l’histoire et de la politique agricole au Québec à l’émergence d’une agriculture soutenable”. Proyecto de investigación mayor en 2010, maestría en ciencias ambientales, Université de Québec à Montréal [en línea]. Disponible en: <http://www.er.uqam.ca/nobel/grip/web/wp-content/uploads/2011/02/Poirier_Agriculture.pdf> [Consulta: 20 de octubre de 2014].
- PREIBISCH, Kerry L. (2010). “Pick-your-own labor: Migrant workers and flexibility in canadian agriculture”. *International Migration Review*, vol. 44, 2 (verano): 404-441.
- ROBERGE, Geneviève (2008). *La main-d’œuvre guatémaltèque et mexicaine au Québec: perspectives de classe sociale, ethnicité et genre*. Memoria presentada en la Facultad de Estudios Superiores de la Universidad de Laval para la obtención del grado de maestría en antropología. Quebec, Universidad de Laval.
- RUIZ, Julie, y Gérald Domon (2005). “Les paysages de l’agriculture en mutation”. En *Paysages en perspective*, editado por Philippe Poullaouec-Gonidec, Gérald Domon y Sylvain Paquette, 47-97. Montreal: Les Presses de l’Université de Montréal.
- SIMMONS, Alan B. (2010). *Immigration and Canada. Global and transnational perspectives*. Toronto, Canadian Scholars’ Press.
- TRAVAILLEURS UNIS DE L’ALIMENTATION ET DU COMMERCE, TUAC (2007). *Situation des travailleurs agricoles migrants au Canada, 2006-2007* [en línea]. Disponible en: <<http://www.tuac.ca/Theme/UFCW/files/PDF2007/StatusReportFR2007.pdf>> [Consulta: 20 de octubre de 2014].
- VEENA VERMA, Ll. B. (2003). *The Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program: Regulatory and Policy Framework*,

Farm Industry Level employment Practices, and the Future of the Program under Unionization. Ottawa: North-South Institute.

WINSON, Anthony (1985). "The uneven development of canadian agriculture: framing in the Maritimes and Ontario". *The Canadian Journal of Sociology/Cahiers Canadiens de Sociologie*, vol. 10, 4 (otoño): 411-438.

Páginas consultadas

CENTRE MARAICHER GUINOIS JR., INC. [en línea]. Disponible en: <<http://www.cmeguinois.com/fr/profil.php>> [Consulta: 22 de octubre de 2014].

CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL [en línea]. Disponible en: <http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/poblacion_indigena/La%20Poblaci%C3%B3n%20Hablante%20de%20Lengua%20Ind%C3%ADgena%20de%20Oaxaca2.pdf> [Consulta: 12 de noviembre de 2014].

FONDATION DES ENTREPRISES EN RECRUTEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE ÉTRANGÈRE, FERME [en línea]. Disponible en: <<http://www.fermequebec.com/index.php/notre-organisme/conseil-d-administration>> [Consulta: 19 de octubre de 2014].

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA, INEGI (2000). *La población hablante de lengua indígena de Oaxaca* [en línea]. Consultado en: <http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/poblacion_indigena/La%20Poblaci%C3%B3n%20Hablante%20de%20Lengua%20Ind%C3%ADgena%20de%20Oaxaca2.pdf> [Consulta: 20 de octubre de 2014].

PRODUCTIONS MAGIRIC [en línea]. Disponible en: <<https://www.google.com.mx/#q=Les%20Productions%20Margiric%20Inc>> [Consulta: 22 de octubre de 2014].

STATISTIQUE CANADA (2014). “Les caractéristiques économiques de l’industrie horticole québécoise”. *Profil sectoriel de l’industrie horticole au Québec* [en línea]. Disponible en: <<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/agriculture/profil-horticole2014.pdf>> [Consulta: 18 de octubre de 2014].

STATISTIQUE CANADA (2011). *Recensement de l’agriculture, 2006 et 2011* [en línea]. Disponible en: <<http://www.statcan.gc.ca/fra/ra2011/index>> [Consulta: 18 de octubre de 2014].

STATISTIQUE CANADA (2014). *Statistiques sur les avis relatifs au marché du travail (AMT) - Statistiques annuelles* [en línea]. Disponible en: <http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/statistiques_amt/annuel-agricole.shtml> [Consulta: 20 de octobre de 2014].

STATISTIQUE CANADA, *Statistiques sur les avis relatifs au marché du travail (AMT) - Statistiques annuelles. Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires visés par les avis positifs relatifs au marché du travail émis dans le cadre des professions de secteurs agricoles, par emplacement de travail*. Consultado en: <http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/statistiques_amt/annuel-agricole.shtml> [Consulta: 20 de octubre de 2014].

STATISTIQUE CANADA (2014). *Tendances provinciales: Québec - Statistique Canada* <<http://www.statcan.gc.ca/pub/95-640-x/2011001/p1/prov/prov-24-fra.htm>> [Consulta: 18 de octubre de 2014].

De lo global a lo local: la comunidad de San Sebastián Nicananduta y el PTAT

Martha Judith Sánchez Gómez
Universidad Nacional Autónoma de México
Raquel Barceló Quintal
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Las preocupaciones académicas y políticas sobre el creciente fenómeno de la migración han generado una serie de investigaciones para analizar diferentes aspectos de este fenómeno en la actualidad. Uno de los temas que han sido objeto de análisis recurrentemente es la existencia de programas de trabajadores para regular el flujo y cubrir las necesidades de mano de obra en lugares y momentos puntuales, lo que ha llevado a innumerables consideraciones. Como lo señalan diferentes autores, hay posiciones encontradas en la evaluación sobre el funcionamiento de este tipo de programas.

El objetivo de este capítulo no es analizar esas discusiones, sino abordar una faceta poco estudiada, que es el funcionamiento de estos programas en contextos específicos, lo que, consideramos, abona a la discusión y el entendimiento de los mismos.

Hasta ahora, el grueso de la literatura sobre el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) que tiene México con Canadá se ha enfocado a su funcionamiento y evolución; las limitaciones que plantea para los derechos de los trabajadores; el efecto en las condiciones de empleo y en el mercado de trabajo en los lugares de destino; los orígenes y el número de trabajadores que parti-

cipan; las condiciones de empleo; sus formas de inserción o no en los contextos de vida y el trabajo temporal; las dimensiones de género, etnicidad y origen nacional y su influencia en los flujos y en las condiciones de vida y trabajo; el impacto sobre las formas de vida de los trabajadores y sus familias y el redimensionamiento de la vida familiar y los papeles genéricos, y el muy discutido papel de los programas como antecedentes de las migraciones indocumentadas y el asentamiento de los migrantes (véanse, entre otros, Basok, 2002; Becerril, 2004 y 2011; Binford, 2002; Colby, 2007; Durand, 2006; Goldring *et al.*, 2009; Preibisch, 2004 y 2010; Preibisch y Binford, 2007; Verduzco y Lozano, 2003; Verduzco, 1999, 2007 y 2008).

En este artículo abordaremos un aspecto que no ha sido tratado suficientemente en la literatura, que es la forma en que se expresa lo global en lo local. En otras palabras, examinaremos cómo se conecta un programa creado con la intención de abastecer de mano de obra a la agricultura de un país desarrollado (el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales) con un espacio local de un país subdesarrollado. Analizaremos la relación que se establece entre un programa con tiempos y características específicos que impactan en lo local¹ y cómo los habitantes del lugar lo utilizan como recurso para allegarse ingresos adicionales, pero adecuándolo a sus condiciones y necesidades. Para desarrollar nuestro argumento, dividimos el capítulo en tres apartados. Iniciamos con las características de la localidad que se estudia y las formas de organización de dicha comunidad, donde la participación comunitaria y las definiciones genéricas influyen en la migración. Continuamos con la exposición de la historia migratoria de la comunidad y la migración a Canadá y las formas en que se convierte en un recurso para la comunidad. Finalizamos con un análisis sobre la valoración que realizan las mujeres en diferentes tipos de situaciones sobre sus experiencias de vida y trabajo en el programa. Partimos de la premisa de que tanto los individuos como la comunidad hacen suyos una serie de recursos para adecuarlos, dentro de cier-

¹ No nos detendremos en las características de este programa porque son abordadas en varios capítulos de este libro y existe una amplia literatura al respecto. Véase, entre otros, a Lara, Pantaleón y Sánchez Gómez (2015).

tos márgenes, con sus formas de vida, y en este caso para seguir con los usos y costumbres que rigen la vida y el orden genérico de la comunidad y conciliarlos con la creciente necesidad de obtener recursos económicos fuera de la misma.

La información utilizada en este capítulo se obtuvo en varios periodos de trabajo de campo, a través de diversos proyectos.² La metodología fue la siguiente: se hizo una encuesta en la población para conocer las características de las unidades domésticas y su participación en los flujos migratorios y se realizaron entrevistas a profundidad a diferentes actores del pueblo. Se hicieron entrevistas a varones y mujeres que habían salido a distintos puntos migratorios nacionales e internacionales y que en ese momento se encontraban en la localidad. Se hicieron entrevistas a familias e individuos que vivían en Green Bay, Wisconsin, y en la ciudad de México, dos de los principales destinos de la migración de los habitantes de Nicananduta, y, finalmente, se hicieron entrevistas a personajes clave para entender los cambios habidos en dicha comunidad a lo largo de su historia migratoria, y en particular sobre los ocurridos por la migración a Canadá en el marco del PTAT.

EL LUGAR DE ORIGEN

El pueblo de San Sebastián Nicananduta pertenece al distrito de Teposcolula, localizado en la mixteca oaxaqueña. Su situación geográfica lo mantuvo aislado durante una gran parte de la primera mitad del siglo XX. Enclavado en las montañas, por décadas sólo se podía salir del poblado por los antiguos caminos reales y usando animales como medio de transporte.

² En el marco de los proyectos “Historia de la migración de cuatro comunidades oaxaqueñas” (PAPIIT) y “Las comunidades centrales y sus satélites” (Inmujeres-Conacyt) se levantó la información en la ciudad de Oaxaca, la ciudad de México y Green Bay, en Wisconsin. Con el proyecto PAPIIT IN301412-3, “De mayordomos a contratistas. Estudio sobre las formas de reclutamiento de la mano de obra inmigrante en la viticultura en los condados de Napa y Sonoma, California”, se profundizó en el análisis de las formas de contratación de los trabajadores y los programas para resolver las necesidades de mano de obra en contextos y lugares específicos.

Dicen los habitantes que el aislamiento en que vivían les permitió conservar sus costumbres. Dicho aislamiento y la falta de vías de comunicación los colocó en una situación de dependencia de los pueblos vecinos mejor comunicados. Los pobladores de Nicananduta caminaban por los cerros durante horas para vender sus productos en Chilapa³ o en Yolomécatl, y por medio del trueque comercializaban sus productos y obtenían los necesarios. Asimismo, tenían que ir a esas comunidades para tener acceso a algunos servicios básicos, como salud o educación.

El pueblo conoció grandes cambios cuando sus habitantes se empeñaron en abrir caminos, uno de terracería hacia Yolomécatl (en 1980) y otro que bordeando el cerro los comunica con Chilapa (en la década de los noventa). La apertura de los caminos no sólo permitió la entrada y salida de mercancías, sino que inició y aceleró la salida de sus habitantes.

Eso se hizo como por 1958. Se hizo el primer trabajo del camino, el que lleva a Yolomécatl. Se utilizaron palas y picos. Tardó en hacerse desde 1958 hasta mil novecientos setenta y tantos. En 1981 se hizo el primer trazo por parte del gobierno. Que yo sepa, en ese momento no se tenían fotos para tomarle a las obras que se hacían en el pueblo.

Como ya había muchos que se iban a Canadá, empezamos a organizar en hacer el camino junto con el gobierno. En abril tomé el cargo [como presidente municipal] y traje de México tractores y trabajadores como parte de un apoyo para que empezaran a abrir brecha, junto con los tequios.⁴ En 1979 tuve que vender mis animales porque otra vez estuve dando servicio,⁵ y como es gratuito, no tenía dinero para la familia.

Cuando entró la carretera fue cuando empezó a haber así cosas. En 1974 empezaron a irse a Canadá. Se enteraron porque había un paisano que trabajaba en el departamento de gobierno [en la ciudad de

³ Comentan que caminaban y salían del lugar en burros, “a Chilapa hacíamos tres horas, a Huajuapán ocho horas” (entrevista a mujer de migrante. Trabajo de campo en 2007).

⁴ Tequio es el trabajo gratuito y obligatorio que los ciudadanos del pueblo tienen que realizar para hacer obras en beneficio de la comunidad.

⁵ El servicio es un trabajo obligatorio para los varones casados, los ciudadanos, y consiste en cubrir el puesto para el que fueron nombrados. El servicio es jerárquico y se empieza en comités, para ir ascendiendo hasta llegar a la presidencia municipal. En general, en esta comunidad hay un año de servicio y un año de descanso.

México] y en un pasillo vio un letrero [el anuncio del programa]. Ese señor se llama Juan;⁶ se enteró que podían irse a Canadá y la carretera más o menos facilitó la salida (entrevista con un habitante del pueblo que fue presidente del lugar.⁷ Trabajo de campo en 2006).

Podemos decir que a finales de la década de los setenta y principios de los ochenta el pueblo se transformó. Los cambios se fueron sucediendo unos a otros; las viviendas, que antes eran de zacatón (algunas mujeres señalan que eran de “pajoncito”, que se cortaba en la montaña); empezaron a ponerles lámina y después a construirlas de concreto. El pueblo fue adquiriendo progresivamente una nueva cara.⁸ Todos los servicios y la infraestructura se consiguieron por medio del *tequio* y con algunos trabajadores, maquinaria y recursos del gobierno del estado.

Aun cuando desde entonces hay un mayor intercambio y contacto con otras poblaciones, en Nicananduta sigue siendo importante la lengua mixteca para comunicarse en la familia, en los espacios públicos y en el espacio de gobierno. La población se define a sí misma como mixteca y tiene su consejo indígena con proyectos para la población.

Para el 2005, esta comunidad tenía, de acuerdo con los datos del municipio, 3 500 ciudadanos, cifra que contrasta con la del Censo de Población y Vivienda, que es de 1 412 habitantes: 607 varones y 805 mujeres (INEGI, 2005), y con la que obtuvimos mediante una encuesta, que es de 168 familias con un total de 719 habitantes, 54% de los cuales son mujeres y 46% son varones. La diferencia de

⁶ Se utiliza un nombre distinto para guardar la confidencialidad.

⁷ En todos los testimonios guardaremos la confidencialidad de los entrevistados y entrevistadas, indicando únicamente el sexo y los datos que sirvan para contextualizar.

⁸ Si bien había una primaria desde 1958, sólo tenía hasta tercer grado, y no fue sino hasta 1988 cuando la primaria se amplió hasta sexto. Se instaló un preescolar en 1985, la telesecundaria en 1993 y el telebachillerato en 2002. La comunidad cuenta con una unidad médica rural que se instaló en 1979; primero era Coplamar, después Solidaridad y para 2008 del programa Oportunidades. La biblioteca pública se inauguró en 1994; para 2006 contaba con energía eléctrica, agua entubada y teléfono. La mayoría de los habitantes tiene televisión; la primera llegó al pueblo en 1975. Casi toda la población tiene radio; el primero llegó en 1946. Cuenta con servicio de internet. El correo se reparte por la presidencia municipal; va la autoridad por la correspondencia a Yolomécatl y luego la entrega en el edificio de la presidencia.

cifras en cuanto a la población nos empieza a adentrar en el funcionamiento de la comunidad. En otras palabras, la comunidad, que se rige por usos y costumbres, define como ciudadanos a los individuos que independientemente de su lugar de residencia (en el pueblo, en el país o en el extranjero) deben realizar servicio comunitario obligatorio y gratuito cuando son nombrados para seguir siendo parte de la misma. Por lo tanto, el sentido y los criterios para contar a la población son diferentes. A la comunidad le interesa conocer el dato de los efectivos que pueden participar en los servicios comunitarios.⁹ El Censo considera a los individuos que residen en la comunidad al momento de levantar la información¹⁰ y el dato de nuestra encuesta refleja también la situación anterior, sólo que, a diferencia del Censo, nosotros les explicamos que el dato no serviría para apoyar con programas o ayudas a los habitantes.¹¹ Esto podría explicar, junto con las fechas del levantamiento de la información, que la cantidad de habitantes sea menor que la del Censo y la presidencia municipal.

Es una comunidad en donde los habitantes ganan su sustento con las actividades agrícolas,¹² combinadas con la venta de papas, que se elaboran en los grupos familiares,¹³ con las remesas que llegan de la migración interna y de otros países, y con los ingresos que algunas familias obtienen por prestar diversos servicios.¹⁴

⁹ Véase, entre otros, Sánchez (1995) para entender los conceptos de *ciudadano* y *participación comunitaria*.

¹⁰ Dato sesgado, ya que si el Censo se realiza en la temporada de empleo en Canadá, no se incluirá a los individuos que están fuera de la comunidad pero que sí residen durante ciertos meses en ella.

¹¹ En una exploración previa en otras comunidades encontramos que debido al apoyo que el gobierno otorga mediante ciertos programas a los habitantes del lugar, los pobladores reportaban un mayor número de individuos del grupo familiar que los realmente residentes en la vivienda.

¹² Se siembra maíz, frijol, calabaza, chilacayote y haba; también hay cría de ganado criollo; unas pocas familias tienen animales, y en general son aquellas en las que no hay migrantes.

¹³ Esta actividad la realizan las mujeres de diferentes generaciones, aunque los varones participaban anteriormente. Se vende a los compradores “la camioneta” que llega al pueblo, o en Tlaxiaco “vendemos a trescientos [pesos] la docena de papas [la docena]. Cada papa se hace en dos días; los que hacen mucho pueden hacer uno por día, pero eso es muy pesado. En Tlaxiaco uno lo vende más barato, lo damos como en 180 [pesos] la docena y luego el pasaje, entonces no conviene”.

¹⁴ Como transporte, tiendas en donde se venden productos básicos, comida, etcétera.

Esta comunidad, como sucede en otros poblados del campo mexicano, forma parte de una nueva ruralidad; esto es, de comunidades cuyas formas de vida no se basan en las actividades agrícolas ni estas últimas rigen el ritmo de vida y el horizonte de los habitantes de estos espacios, como sucedía antes.¹⁵ No obstante, a diferencia de lo que sucede en muchas comunidades rurales, aquí la entrada de remesas se refleja en el mejoramiento de las condiciones de vida y de la infraestructura del pueblo, que se complementa con las actividades agrícolas tradicionales y las nuevas actividades y formas de trabajo en el campo que realizan quienes se quedan en la comunidad. Por ejemplo, ante la salida de gran parte de los varones,¹⁶ las mujeres siguen trabajando sus terrenos en *guelaguetza* (cooperación). En el año 2000 se plantaron árboles frutales¹⁷ y en el 2007 se estaban construyendo cinco invernaderos para trabajar con un grupo de doce mujeres. Asimismo, las autoridades del pueblo señalan que en 2007 eran autosuficientes en maíz y que tenían un pequeño excedente que vendían a las comunidades de los alrededores.

En el ámbito político, esta comunidad se rige mediante usos y costumbres, y esta forma de organización es la columna vertebral de la vida del pueblo y de sus habitantes; no sólo de los que viven en la comunidad, sino también de los que se encuentran en los distintos destinos migratorios.¹⁸ Son más de cien personas las que prestan servicio durante un año, aunque no todas de tiempo completo. Los cargos se adquieren por nombramiento y se dan por escalafón, desde los comités hasta la presidencia municipal. A lo largo de su

¹⁵ Para las definiciones y cambios en los espacios rurales mexicanos, véanse Carton de Grammont (2009) y Arias (2009), entre otros.

¹⁶ Es una forma de ayuda mutua nombrada en algunos estudios como *manovuelta*. En el caso de la agricultura, las mujeres se organizan para realizar de manera conjunta las actividades en los terrenos de cada una, sobre todo en ciertas temporadas de trabajo, como la cosecha, en que la mano de obra del grupo familiar es insuficiente.

¹⁷ Para esa actividad se tuvo apoyo del programa Alianza para el Campo, por medio del cual el gobierno estatal y el federal aportan 50% de los recursos y la comunidad el otro 50%. En un censo levantado por las autoridades del municipio se señala que tenían cuatro mil árboles de pera, manzana, ciruela, tejocote, durazno y capulín.

¹⁸ Existe una amplia literatura que ha abordado el sistema de cargos o de usos y costumbres y sus implicaciones para la migración; véanse, entre otros, Sánchez (2007) y López (2010).

vida activa, un ciudadano cubre alrededor de 14 servicios comunitarios. Se empieza a hacer este servicio¹⁹ a partir de que los varones se convierten en ciudadanos, esto es, cuando contraen matrimonio, y hasta los sesenta años de edad. La regla general es un año de servicio y uno de descanso. Las mujeres pertenecen a la comunidad como integrantes de un grupo familiar, como hijas, hermanas o esposas, pero no como ciudadanas. De hecho, el término *ciudadano* se utiliza para nombrar a los varones. Las mujeres pueden suplir a sus maridos en sus servicios cuando ellos no están en el pueblo y son nombrados para ocupar cargos menores. Otra opción es pagarle a un varón de la comunidad, pariente o no, para que desempeñe el cargo del marido ausente. Hay cargos, como formar parte de la presidencia municipal, que tienen que desempeñarse personalmente,²⁰ lo que plantea grandes dilemas para los migrantes, ya que deben retornar y cumplir con la comunidad.

San Sebastián Nicananduta es una comunidad en donde hay un orden genérico pautado en espacios y actividades para cada sexo²¹ que se inicia con el nacimiento y se expresa con contundencia en la organización política que señalamos, que considera que los varo-

¹⁹ La edad y las condiciones para empezar el servicio comunitario han ido cambiando. Ahora, los varones mayores de 18 años tienen que hacerlo, excepto si están estudiando.

²⁰ Al igual que en muchos pueblos oaxaqueños, en éste había una discusión en 2007 entre los habitantes del pueblo y los migrantes en Estados Unidos sobre la obligatoriedad de los servicios comunitarios y las formas de cumplirlos dada la creciente dificultad para regresar a la comunidad, ya que gran parte de los migrantes son indocumentados. En ese momento se propuso mandar el dinero que se juntaba en Green Bay mediante torneos de basquetbol para cumplir de esa forma con el servicio. El caso de los radicados en la ciudad de México es diferente, pues ya existe una organización establecida. “Allá hay una asociación civil de radicados y están en contacto las autoridades de aquí con las de allá; están en común acuerdo de todos los trabajos que se hacen tanto aquí como allá. Allá tienen su centro, y desde aquí también se les ha ayudado”. En Estados Unidos es algo que se está formando. “El comité que se está formando en Estados Unidos es el que se encarga para poder regresar al pueblo a la gente que se muere allá. Este comité se llama Unidad de Paisanos; no es una organización constituida sino por costumbre. Este comité también les ayuda a los paisanos a buscar trabajos o los ayuda mientras encuentran algo. El objetivo de esta organización es que haya una consolidación desde el pueblo hacia afuera y que se sigan reproduciendo las costumbres y haya ayudas” (entrevista con miembros de la presidencia municipal en 2008).

²¹ En esta comunidad, al igual que en cualquier comunidad humana, existe un orden de género como producto de una formación cultural específica que determina las posiciones que ocupan varones y mujeres.

nes son ciudadanos y las mujeres no. Varones y mujeres, desde que nacen, son asignados a espacios y actividades diferentes.

Quando nacían los niños se colgaba la placenta en los árboles para darle valor, más inteligencia para cuando fueran grandes. Cuando eran niñas se enterraba la placenta; se siguen usando esas tradiciones.

Las mujeres son las responsables de las labores de la casa y los varones de los trabajos del campo. Las niñas ayudan desde pequeñas a la madre y los niños al padre: “Los quehacer de niño son de niño y los de niña son de niña”. Además de las labores del hogar, las mujeres se dedicaban a tejer petates y cuando se ocupaban mozos para la cosecha tenían que ir a darles de comer y participar en esa actividad, pero de manera secundaria.

Mi mamá se dedicaba al petate; cuando se usa mozo, la mujer tiene que ir a darles de comer; también les ayuda a levantar la cosecha, pero más se dedican al petate y a dar de comer a la gente que ayuda a la siembra o a levantar cosecha (mujer de migrante, entrevista realizada cuando estaba tejiendo petate con otras mujeres del grupo familiar, 2008).

Con la migración y la ausencia de varones en el pueblo las mujeres han tenido que ocupar sus espacios y actividades, tanto en el campo como en cualquier otra actividad, para generar ingresos cuando no se reciben las remesas esperadas, como la participación comunitaria. No tienen los mismos derechos y obligaciones, sino que participan en representación del marido ausente. Esta participación es permitida, ya que se considera que se restablecerá el orden genérico en cuanto regresen los maridos, los padres y los jóvenes a la comunidad. En el caso de las actividades agrícolas, el presidente municipal del pueblo nos comenta lo siguiente:

En cuestión de la agricultura sí se dedican a trabajar. Los que trabajan el campo son los varones que se quedan, y las mujeres también trabajan mucho aquí. Ellas contratan a las personas que van a trabajar; si no, ellas lo hacen. A los trabajadores se les paga de 250 pesos al día con yunta, y sin yunta 75 pesos al día. Si la mujer está sola y no puede contratar a nadie, se reúnen aquí en el municipio las mujeres y se van a trabajar. Un día trabajan todas las mujeres en la parcela de una mujer,

el otro día en la de otra y así se van. Las mujeres se incorporaron al trabajo del campo en 1970, a raíz de la migración. ¡Claro!, antes también trabajaba la mujer en el campo, pero con su marido, y nada más en ciertos periodos; ahora trabajan solas por necesidad. Ellas solas se han organizado. Todos participan; los niños desde cinco años hasta que ya están grandes; ellos ayudan arrancando la hierba, haciendo limpieza del campo, y le dan mantenimiento a las plantas; a los seis o siete años se dedican al pastoreo. Desde muy temprana edad las niñas y los niños se integran a la actividad productiva y también van a la escuela; en la mañana se van a estudiar y en la tarde al campo. Los jóvenes desde 14 años ya se hacen cargo de todo (entrevista en la presidencia municipal, 2007).

Es un lugar en donde los usos y las costumbres se ejercen en todas las decisiones de los asuntos del pueblo y de los programas que llegan a la comunidad. Por ello las ayudas del gobierno están supe-ditadas a las decisiones y formas de funcionar comunitarias. Un ejemplo es el apoyo de la Sedesol que funcionaba en 2007 para promover las cajas de ahorro en los pueblos. En este pueblo se decide en la asamblea, y con el seguimiento del municipio, cómo va a funcionar la caja para apoyar a las familias, y se retoman y se van resolviendo los problemas conforme van surgiendo. Esto hace que sea muy eficaz. La encargada señala:

Es que ésta [la caja] es del pueblo; en otros pueblos las cajas son de personas particulares. Por lo que todas las decisiones que se tomen para esta caja las decide el pueblo, así sean los intereses o las prestaciones [los intereses por el dinero prestado o a quiénes se les presta dinero]. Para el funcionamiento de esta caja tiene que ver mucho la organización del pueblo y la finalidad de la caja. A partir de que se protocolizó el acta se independizó de Sedesol. Las instalaciones las puso el municipio y la gente las construyó.

Así como pasa con la caja, lo mismo sucede con el programa PTAT. Son las autoridades del pueblo las que van a solicitar los espacios que tendrán cada año para participar en el programa. Las mismas autoridades lo comunican al pueblo y de esta manera se decide quiénes podrán participar.

HISTORIA MIGRATORIA

Si bien los habitantes de este poblado comenzaron su historia migratoria más tardíamente que los de las comunidades de los alrededores que estaban mejor comunicadas, una vez que iniciaron la salida, ésta ha ido en aumento de manera exponencial. Esta migración, que en su origen tuvo razones económicas, se consolida con las redes y con el incremento del capital social, y por el fenómeno de la privación relativa que plantea en el enfoque de la nueva economía de la migración:

‘Todos los que vienen al pueblo llegan con sus carros, camionetas; con buena ropa; las alhajas, los sombreros y todo, derrochando dólares, y eso es lo que motiva más para irse; gastando en licor y cervezas. Y ahí es el momento en que empiezan a contar cómo les va y todo. Pero cuando uno lo cuenta [cómo es la vida y trabajo en Estados Unidos], a veces engaña a otros y cuando se van se enfrentan con la realidad. También el que vengan a hacer sus casas de material es algo que los motiva, y los que vienen hablan lo positivo de allá, pero no cuentan [cuentan] todo lo que pasas, los lugares en los que tienen que vivir, las rentas caras y los trabajos que son muy pesado, de eso no hablan. No cuentan cómo viven, lo que tienen que pasar por no ser legales. Porque allá es una cárcel de oro (entrevista con habitante del pueblo en 2008, varón).

Los habitantes se han trasladado tanto a destinos nacionales (la ciudad de México, Tijuana, Ensenada, San Quintín) como internacionales, en Estados Unidos principalmente (Wisconsin, Atlanta, Florida, Oregón, Nueva York y Alaska). También a Canadá por medio del PTAT y a Arabia Saudita. De estos destinos, en la ciudad de México y en Green Bay, Wisconsin, es donde se han establecido familias enteras.

Por el orden genérico ya señalado, las mujeres tienen menos libertades que los hombres para la movilidad y para realizar determinadas actividades. La migración ha reflejado esa división genérica. Las mujeres salen menos, y a lugares en donde se les pueda cuidar y vigilar: a la ciudad de México, como empleadas domésticas, viviendo en los hogares de los patrones o con familiares; a Estados Unidos cuando fueron llamadas por sus maridos o her-

manos, o cuando había un grupo amplio de paisanos de la comunidad que permitiera controlar y vigilar a las mujeres jóvenes y solteras; a Canadá, donde el programa mismo impone una inmovilidad y contención de las migrantes.

Los varones tienen un mayor número de destinos y más movilidad. Por ello los destinos migratorios y su temporalidad son diferentes para varones y mujeres.

Aunque los pioneros en los distintos flujos migratorios y quienes se han ido en mayor medida han sido varones, las mujeres solteras, viudas y casadas principalmente, llamadas por el marido, se han sumado con todo el grupo familiar al éxodo. Desde comienzos de la década del 2000 los flujos más importantes son los que se dirigen a Green Bay y Canadá mediante del PTAT. Fueron los varones quienes iniciaron la participación en el programa y ahora también se van las mujeres. De esta historia migratoria tenemos los siguientes testimonios.

Primero se fueron a Estados Unidos por el programa de braceros, pero los señores que se fueron cuando terminó el contrato se regresaron y ahí vieron que les iba muy bien. Luego ese programa se acabó y vino el de Canadá; eso tendrá como unos treinta y tantos años. Tiene su historia, pero no me acuerdo cómo surgió, pero iban hasta México; creo que mandaron una invitación, y así se iban. Ya después descubrieron lo de Estados Unidos [se refiere al trabajo en las empacadoras en Green Bay] y ahora se van todos para allá. Hay familias completas que se van, por eso está bajando mucho la población escolar. Hay muchos casos que la gente viene, hacen sus trámites, dejan sus cosas y se van (entrevista con autoridades municipales en 2007).

Sobre los otros destinos migratorios comentan lo siguiente:

Después de Canadá se fueron hasta Arabia Saudita; también lo supieron [cuando estaban] por la capital del estado. Ahí les dicen que hay trabajo y les dicen dónde están las oficinas. Se fueron a Arabia pero el trabajo era más pesado; ahí el contrato era por tres años, pero no estaban acostumbrados porque en Canadá sólo iban ocho o diez meses... Pero ya no salen para allá [para Arabia Saudita]. Nadie se quedó allá. Y ahora hasta donde han llegado es a Alaska. Un muchacho me comentó de que trabajan pescando en el mar. Hay familias, por-

que hay un muchacho que se casó con una muchacha de acá. Pero no son tantas familias. Lo que más jaló es a Estados Unidos, en Los Ángeles, en Chicago, pero principalmente en Green Bay, en Wisconsin.

La mayoría de la gente no ahorra el dinero que ganan, se lo acaban; tanto los que van a Canadá o Estados Unidos. A Canadá van menos, porque allá pagan menos. Allá trabajan en el campo; también las mujeres se están yendo, sobre todo las madres solteras (entrevista realizada a integrantes de la presidencia municipal en 2007).

Toda esta historia migratoria ha ido conformado dos tipos de situaciones. La de familias enteras que se han marchado del pueblo y dejan sus viviendas cerradas y la de familias en las que uno o varios de sus integrantes migran de manera temporal o permanente a diferentes destinos nacionales e internacionales.

En el primer caso, de acuerdo con los datos del municipio, existen numerosas familias que residen fuera de la comunidad, y casi podría afirmarse que una tercera parte vive en el pueblo, otro tanto en algún destino nacional, sobre todo la ciudad de México, y otro tanto en Estados Unidos, principalmente en Green Bay (hay que recordar el dato proporcionado por el municipio sobre el número de ciudadanos).

En el segundo caso tenemos los datos de una encuesta que levantamos en 2006 con las familias que se encontraban en ese momento en la comunidad. De ellas, 32.6% tenía algún integrante que había migrado (ya sea que se encontrara fuera de la comunidad o que hubiera regresado). Del total de quienes habían tenido una experiencia migratoria, 62.3% de los varones y 82.4% de las mujeres residían en el pueblo. En cuanto al lugar en donde vivían los que no habían regresado, tenemos que los destinos nacionales eran similares para varones y para mujeres y diferentes en los destinos internacionales. En el primer caso, 2.4% de los varones y 2% de las mujeres residían en el estado; y 9% de los hombres y 7% de las mujeres en otros estados. En el segundo caso tenemos que había una mayor residencia de varones fuera del país que de mujeres: 27% de los hombres (45) vivía en Estados Unidos por sólo una mujer; además, en Canadá habitaban cinco hombres pero ninguna mujer estaba en esa situación. Esto es, tenemos una experiencia migratoria diferente según el género: más del 80% de las mujeres regresó al pueblo, mientras

los varones vuelven en menor porcentaje y varios residen en Estados Unidos, pero también unos pocos viven en Canadá

LA MIGRACIÓN A CANADÁ COMO UN RECURSO

Las formas de organización comunitaria que ya señalamos hacen que la participación de los habitantes de esta comunidad en el PTAT sea singular. Al igual que en otros programas externos, como el de la Sedesol antes mencionado, la comunidad se encarga del acceso de sus habitantes. En otras palabras, ha incorporado el programa en los temas a tratar de forma comunitaria y por ello acuerda con la dependencia encargada el número de trabajadores que va a tener cada año y lo comunica a la población. También regula la asistencia de los varones que han sido nombrados para dar servicio a la comunidad, para que puedan quedarse a cubrir su servicio y que alguna otra persona del pueblo ocupe su lugar en el programa. Con ello resuelve, por un lado, la necesidad del individuo de “cuidar su lugar en el programa” y, por otro, la continuidad de los servicios en la comunidad.

Como ya ha sido señalado en varios estudios sobre el PTAT, los patrones canadienses deciden año con año quiénes regresarán a trabajar en la siguiente temporada. La diferencia estriba, en este caso, en que si bien se solicita que un trabajador participe en el programa, se sabe también que llegará un trabajador del poblado y no un individuo determinado.

Desde la perspectiva de la comunidad, se pueden combinar las necesidades de los grupos familiares de allegarse recursos y participar en el PTAT con la necesidad del pueblo de cubrir los nombramientos para el servicio comunitario que deberán realizar los varones año con año.

La participación en el programa permite esto de manera mucho más organizada que otro tipo de migraciones. La comunidad se apropia del programa en beneficio del pueblo y de sus habitantes.

Para las mujeres también representa la posibilidad de tener una mayor seguridad en la conservación del vínculo conyugal; los maridos, en principio, no se pueden quedar en Canadá y deben regresar

al país, lo que no sucede con la migración indocumentada a Estados Unidos. Esto permite que algunas mujeres negocien el destino migratorio de sus varones, como en el caso siguiente:

Yo no lo dejaba ir [a Estados Unidos] después de que se casó porque muchos hombres se iban y dejaban a la mujer y yo no quería. Luego se fue a Canadá, se fue por tres meses; allá trabajaba el tomate y el pepino. En Estados Unidos es más pesado porque es por contrato y en Canadá le pagan por hora, y en Canadá nos pagan todo y en Estados Unidos no (entrevista a mujer de migrante).

Este programa ha permitido la incorporación creciente de las mujeres ante el desinterés de los varones en seguir participando por su ingreso a un mercado laboral en auge a principios de la década del 2000. La historia es la siguiente.

En la medida que la migración indocumentada a Estados Unidos fue incrementándose y el grupo de paisanos fue adquiriendo un mayor capital social y redes, el flujo, que inicialmente se dirigía a California, fue tomando nuevos destinos. Algunas familias se dirigieron a Washington, a las empacadoras de carne, y ahí recibieron la oferta de irse a Green Bay, en donde también empezaban a necesitar trabajadores para las empacadoras de carne, para las papeleras y para el campo (Barceló y Sánchez, 2009). Ante la oferta de trabajo en las empacadoras y el ofrecimiento de ayuda para rentar una vivienda mientras se instalaban en el nuevo destino, algunas familias fueron a probar fortuna.

Al redirigirse la migración de California a Wisconsin, los varones encontraron una situación muy favorable. A pesar de no contar con documentos, hay una vasta oferta de empleos mejor remunerados que en el campo, ya que ingresan a empacadoras y fábricas, tienen la posibilidad de incrementar las horas de trabajo, la libertad de dejarlo si no están de acuerdo con sus condiciones y decidir sobre su tiempo libre, a diferencia de lo que sucede con en el PTAT en Canadá, en el que no pueden elegir ni el patrón y lugar de trabajo ni las condiciones ni el número de horas, además de que el valor del dólar canadiense es menor que el del estadounidense. Esto llevó a los varones a elegir una migración indocumentada pero más favorable que una migración segura pero con cargas excesivas de trabajo,

con salarios más bajos y con un control excesivo de sus movimientos y tiempos fuera de las horas laborales.

Lo anterior llevó a la comunidad a decidir y dar entrada a las mujeres a los lugares que tienen asignados en el PTAT: madres solteras, viudas y abandonadas por los maridos que se fueron a trabajar a Estados Unidos y se han desentendido de la familia y sus necesidades van ingresando paulatinamente al programa. Esto les permite generar recursos fuera de la comunidad sin correr los riesgos de una migración indocumentada al vecino país del norte.

EL PTAT Y LAS MUJERES

A lo largo de la historia migratoria nacional e internacional de los habitantes de esta comunidad, los varones y las mujeres han tenido distintos destinos y temporalidades en sus movibilidades, como ya vimos. En este apartado lo exploraremos con más detalle en el caso de la migración a Canadá. Abordaremos las implicaciones que tiene el género, que determina las posibilidades y los límites de la experiencia migratoria y laboral en el PTAT de acuerdo con el estado civil y la etapa del ciclo de vida de las mujeres. Analizaremos la experiencia de mujeres en diferentes situaciones: solteras, madres solteras y mujeres casadas. Para cada una de ellas, la experiencia en el programa es vivida y significada de manera diferente por el tipo de recursos y su situación.

Mujeres solteras: el PTAT como un recurso

Debido al orden genérico imperante en la comunidad, este programa favorece que algunas mujeres jóvenes y solteras a las que su familia no les permitiría ir a Estados Unidos por el creciente riesgo al que se exponen puedan salir a trabajar fuera del país de manera más segura y controlada. Esto lo permite la migración a Canadá. Las familias saben que quienes participan en el programa están “seguros” y son “vigilados”, y que, como señalan algunos estudiosos, impone la contención y la inmovilidad. Como se ve en el siguiente testimonio, las mujeres tienen que pedir la opinión de los varones de la familia

para salir a trabajar fuera del pueblo, y dadas las características señaladas es más fácil aceptar su salida:

En el 2003 metí mi solicitud para el programa agrícola de trabajadores temporales para el Canadá. En aquel entonces tenía 25 años. Pensé que no me iban a considerar porque estaban dando preferencia a las madres solteras, jefes de familia. La primera vez que fui también fueron varias solteras de Nicananduta; pensé que mis hermanos no me dejarían ir, pero no hubo problema (entrevista del 2006, mujer soltera y joven, 28 años).

En la narración de esta mujer sobre su experiencia migratoria observamos que las condiciones de trabajo y vida son un elemento central para valorarla. Veamos lo que nos señala al respecto:

El boleto de avión, la mitad lo pagó la compañía y la otra mitad nos lo descontaron, como quien dice nos pagan la ida y el retorno corre por nuestra cuenta.

En Ottawa nos explicaron en qué consistía el trabajo, cuánto íbamos a ganar y cómo nos íbamos a distribuir. Ese años nos pagaron a 7.25 dólares la hora; a la semana sacaba entre 300 y 320 dólares canadienses. Cuando llegamos a la granja nos distribuyeron en las barracas. Me tocó ir a una granja en Leamington; afortunadamente, mi compañera de litera era una amiga de Nicananduta, pero había gente de otras partes de México y también de Jamaica.

En la granja estaban varios invernaderos con las plantas de tomates [le dicen tomate a lo que nosotros llamamos jitomate] sembradas en hileras; se veían las matas hermosas porque estaban colgando los tomates rojos. Nuestro trabajo consistía en cosechar los jitomates y colocarlos en cajas. Trabajamos los siete días de la semana; la jornada de lunes a sábado era de 12 a 15 horas, con un descanso para comer; los domingos solamente era hasta el mediodía. El domingo por la tarde algunas salían en grupo, o para [hacer] lo que uno quisiera; ordenar y lavar la ropa, descansar o ver la televisión que estaba en el comedor. Las que nos quedábamos platicábamos para conocernos mejor, aunque había algunas que no tenían interés de hacer amistad, quizás por la fatiga. Las primeras semanas me gustaba conversar.

Varias mujeres de mi barraca ya habían estado ahí, unas cuatro, otras cinco [años], y las que éramos novatas nos aconsejaban: “si te quejas o

pones cara de hastío o cansancio, no calificas para regresar”. Las personas que están vigilando el trabajo están midiendo también nuestro ritmo de trabajo, cuántas cajas llenamos durante el día, de manera que cuando termina la temporada, los empleadores llenan un cuestionario por cada empleado, y de eso depende que vuelvan a solicitar. Nunca se me olvidó ese consejo, me daban ganas de platicar con la persona que estaba junto a mí, quería saber de qué parte de México era, pero me limitaba a sonreírle, porque quería juntar dinero para mejorar la casa que dejaron mis padres.

Esta mujer participó únicamente en dos ocasiones en el programa. Después del primer viaje decide volver a participar, pero por las condiciones de trabajo, la supervisión constante, las actividades extenuantes y a falta de una vida familiar y social durante la época del programa decide no volver a participar después.

Al año siguiente, en 2004, regresé a Canadá en el mismo programa. Me tocó recolectar tomates otra vez. Mis amigas ya no estuvieron conmigo; les tocó un invernadero de flores. Esta vez no me impactó como la primera vez. Me cansé más pronto, sentí mucha nostalgia. No me quejé del trabajo ni del cansancio, pero dudé en regresar otra vez. De las señoras que conocí el año anterior había como unas veinte del año anterior y ya era mucho porque las mujeres somos la minoría.

Sólo pensaba en regresar a mi pueblo; mentalmente contaba los días para ver mi ganancia y me dije “con lo que obtenga esta temporada me da para construir un cuarto grande como recámara y el baño”. Efectivamente, se empezó la construcción [de la recámara], y como uno de mis hermanos había ido a trabajar a Green Bay, en una fábrica de carne, puso su carnicería y no regresó más a Estados Unidos. Yo me dediqué a hacer comida, algo sencillo, como atole, arroz con leche, gelatinas, tacos o tortas para llevar a vender a la hora del recreo para los niños de la escuela primaria.

De ahí también surgió la idea de comprarle a mi hermano la carne y los fines de semana, sábado y domingo, vender en la noche comida, como pozole, tacos, tostadas, y con eso me sostengo ahora. Durante la fiesta del pueblo saco mi mesa, vendo antojitos y algo entra [de dinero]. Como no me he casado hasta ahora ahí la llevo. Tengo techo y comida. Pero eso sí, bello Leamington, pero no regreso (entrevista del 2006, mujer soltera y joven, de 28 años).

En varios estudios se señala que se prefiere incorporar a las mujeres casadas a los programas de trabajadores temporales con el argumento de que ellas son “más responsables”. En este testimonio se ve que las mujeres solteras que no tienen la presión de obtener ingresos para su familia pueden evaluar si quieren continuar o no participando en el programa. A ellas, el aislamiento, la constante supervisión en el trabajo y su intensidad, la imposibilidad de desplazarse y el confinamiento las llevan a dejar de participar en el programa. En otras palabras, si la necesidad no es tan apremiante y si existen las condiciones para dejar el programa, optan por esta salida.

A diferencia de los varones que han abandonado el programa por tener la oportunidad de seguir otro flujo migratorio, que si bien es riesgoso e incierto proporciona mayor libertad y ganancia, esta mujer busca generar ingresos en el pueblo.

Madres solteras: el PTAT como único recurso

Como ya señalamos, las mujeres han ido reemplazando a los varones en el programa. Las autoridades de la comunidad dicen que una de las consecuencias de la migración, particularmente de la que se dirige a Estados Unidos, es el creciente número de madres solteras y de mujeres casadas abandonadas por los maridos. De ellas, las madres solteras se encuentran en una situación especialmente vulnerable. Al no ser representadas por un varón ante la comunidad, aun cuando esté ausente o ya no se haga responsable de su familia, ellas tienen que encargarse totalmente del mantenimiento y cuidado de sus hijos y de cubrir las obligaciones comunitarias. No cuentan, más que en el mejor de los casos, con el apoyo de su familia de origen para el cuidado de los hijos y para cubrir sus servicios en la comunidad mientras generan ingresos, de ahí que decidan emprender la migración para obtener los recursos necesarios contando con el apoyo de otras mujeres que las suplirán en su papel de madres y encargadas de los suyos,²² como se ha visto en la literatura sobre mujeres migrantes. Son otras mujeres, que por su

²² Véase el trabajo de Vázquez (2013).

edad no pueden ser candidatas a emigrar y tienen condiciones más vulnerables, las que se encargarán de apoyar esa salida. Veamos el caso de una madre soltera y lo que nos dice sobre el programa:

Me enteré del programa en el pueblo. Llegó a la oficina de la presidencia del municipio la información del trabajo temporal en Canadá. Como se daba preferencia a las mujeres y madres solteras o viudas con hijos, me animé, ya que cumplía con todos los datos, desde la edad hasta mi situación. Platicué con mi madre para que se haga cargo de mi hijo y entre las dos hablamos con él para darle instrucciones de que se porte bien y obedezca a su abuela.

Como en el caso anterior, la narración de esta mujer contiene la descripción de las condiciones de vida y trabajo:

A mí me tocó trabajar en una granja de recolección de tomates, en Leamington. El primer día nos dieron instrucciones de cómo nos íbamos a organizar en la barraca y cómo debíamos trabajar. Los tomates se cultivan en invernadero y se dan muy bien. Dormíamos en una barraca de sólo mujeres; los hombres tenían sus barracas aparte.

Llevo tres años en el programa. Parece fácil contarlo, pero en realidad no es así; el viaje es muy cansado y se trabaja mucho, desde temprano, y solamente se interrumpía el trabajo para comer. El contrato varía según la granja a donde está uno destinada; mi primera vez fue duro porque estuve cinco meses; las otras dos, el contrato fue de tres meses (entrevistada de 35 años, madre soltera con un hijo. Ha participado en tres ocasiones en el PTAT).

A diferencia del testimonio anterior, en la evaluación de las condiciones de vida y trabajo durante la estancia en Canadá está siempre presente la necesidad de allegarse recursos y la seguridad de obtenerlos participando en el programa. Se valora de manera muy positiva la migración y el trabajo seguros, ya que son las únicas responsables de su familia. En el caso de esta mujer, no se cuestionan las condiciones de trabajo, sino que se visualiza el beneficio que se obtiene para sacar adelante a su hijo:

Pensaba mucho en mi hijo: ¿cómo le iba en la escuela?, ¿estará obediendo a su abuela?, ¿les alcanzaría para comer?, ¿alguno de ellos estará enfermó? No faltaba alguna compañera que me diera ánimos:

“todo va estar bien, el tiempo vuela y pronto los verás”. En la barraca había mujeres de varios lugares de México, sobre todo con las de Guanajuato, que fue con quien hice buenas amistades, sobre todo con aquellas con las que se quedaban en la barraca los domingos; nos contábamos nuestras penas así como nuestras alegrías. No todo era maravilloso, también había algunos roces, sobre todo a la hora del baño.

Las buenas relaciones que lleva mi madre con algunos vecinos la apoyaron en el trabajo del campo. En primer lugar porque en la casa se duplicó el trabajo y además tenía la responsabilidad de mi hijo, que en ese entonces contaba con 15 años. Como no tenía para pagar a veces, la apoyaban, y cuando llegaba la remesa les pagaba. Lo que aprendí en la tecnología de la siembra del tomate trato de aplicarlo en Nicananduta, y le enseño a otras mujeres que no pueden viajar por contar con un marido. Para mí es como si no lo tuvieran porque migraron a Estados Unidos y no los ven por mucho tiempo, y ellas se dedican a cuidar la milpa y la parcela.

Me gusta el programa por su temporalidad; cuando me canso o me entra la nostalgia, pienso que cada día que pasa es más próxima mi salida al pueblo. La primera vez se me hizo más pesado el viaje, sobre todo en el tiempo, quizás porque ignoraba a dónde me llevaban. Las otras veces me fue más fácil, ya sabía cómo organizarme para que me alcanzara el tiempo.

La segunda vez que fui a Canadá trabajé en una granja de fresa; fue menos el tiempo, tres meses, pero me cansé más, ya que trabajé en cuclillas; había momento que no aguantaba mis rodillas, ya que el trabajo era de diez horas, aproximadamente, con algunos descansos (entrevistada de 35 años, madre soltera con un hijo. Ha participado en tres ocasiones en el PTAT).

A diferencia del caso anterior, las extenuantes condiciones de trabajo son evaluadas por los resultados. No importa el cansancio ni el número de horas que hay que trabajar, sino disciplinarse para cumplir con el objetivo: ganar el dinero necesario para regresar a vivir con los suyos y poder sostenerlos económicamente durante el resto del año.

El programa constituye, en este caso, la única alternativa para poder generar ingresos en dólares fuera del país; les permite tener seguridad en el tránsito y en el trabajo. Siendo las únicas responsables del mantenimiento de sus hijos y en ocasiones de sus padres,

deciden seguir participando en una migración segura, y pasan a segundo plano las condiciones de trabajo y de vida que tienen que soportar durante el periodo que dura el programa:

Además tenía que reunir dinero para que durara durante el año; para pagar gastos en el pueblo. Lo más que pagaba era una llamada cada 15 días para saber de mi familia y que ellos supieran que estaba bien. Mi madre me decía: “la forma de viajar tuya es segura y tenemos fe de que llegarás bien”. Pero oír su voz y la de mi hijo me daba fuerzas para seguir trabajando.

De regreso sentía mucha alegría de ver a mi madre y de saber de mi hijo...

No sé hasta cuando seguiré trabajando en este programa, pero hasta que mi cuerpo aguante y mi hijo termine la secundaria y aprenda un oficio (entrevista del 2006, mujer de 35 años, madre soltera con un hijo. Ha participado en tres ocasiones en el PTAT).

Mujeres casadas: conyugalidad y paternidad a la distancia

Finalmente, presentamos el caso de una mujer casada cuyo marido ha sido migrante a Canadá por varios años. Antes de ir a Canadá, el marido iba a Estados Unidos, al estado de California, en donde quiso que ella lo alcanzara y se establecieran. Ella no se fue porque su familia de origen no estaba de acuerdo, así que el marido iba y venía a Estados Unidos, y después empezó a ir a Canadá, donde todavía sigue yendo.

Mi esposo tenía 29 años cuando salió por primera vez y me dejó con un niño; cuando regresó vino y tuve otro niño. Y así, me dejaba un niño y se iba.

De las salidas de su esposo a Canadá comenta lo siguiente:

Él me dio de todo; desde aquella vez que se fue a Canadá me compró una paletería que nunca nadie había tenido; tenía sirvienta y sólo tenía 27 años; tenía dos casas y nadie tenía una casa como la mía.

Y les dio todo [a los hijos]: tele, *nintendo* y todo, pero siempre fueron obedientes, y me decía “no en vano gastaste el dinero porque me diste

unos buenos hijos y educados”, y me decía que yo, porque él jamás estuvo con ellos. Yo también le decía que él había sido buen padre y que siempre me daba para mantenerlos. Pero más me agradecía a mí. Luego me decía que no sabía qué hacer, porque mis hijos aprendieron a trabajar, a estudiar, a educarse y que él no estuvo con ellos. Pero nos llevábamos tan bien que él me decía que por qué no peleábamos, y yo le decía que no sabía, que yo creo que porque no nos daba tiempo.

Después de varios años y de tener una buena relación pero poco tiempo para estar juntos, como lo indican las palabras anteriores, el marido empezó a relacionarse con una mujer del mismo pueblo que va a Canadá con el programa. Esto llevó finalmente a la separación de la pareja.

A veces me pongo a pensar, porque muchos dicen que yo lo empujé a eso, porque él ha hablado ahorita como cinco veces y contesta mi hijo, y yo le digo que no estoy. Y habla desde Canadá, pero no quiero hablar con él porque no quiero pelear con él. Sé que me necesita por eso me busca. Fui tan feliz que si me hubiera engañado cuando estaba joven ya se me hubiera pasado, y le digo “pero hacerlo [relacionarse con otra mujer] de viejito, cuando más nos necesitamos, ya no es el caso”, es a donde me acabó.

A pesar de la situación narrada, esta mujer evalúa positivamente la migración a Canadá. Para ella, que no tuvo que vivir el abandono de los varones que se fueron a Estados Unidos y no supieron más de ellos, el programa representó mejorar en sus condiciones de vida, le permitió proveer a sus hijos de lo necesario y brindarles un mejor futuro. Asimismo, señala las ventajas del programa porque los varones no están como indocumentados y no corren los riesgos que eso implica, y finalmente comenta que el programa obliga al retorno. Ante la falta de opciones en el pueblo, esa salida, aun con sus consecuencias de vivir una conyugalidad y una paternidad a la distancia, es evaluada como una buena alternativa:

La migración para mí está bien porque al no tener trabajo, ¡qué otra cosa nos queda! Que yo quisiera que otros jovencitos entraran en esto. Yo les decía a mis hijos que yo quería que se fueran a Canadá; están reconocidas las mujeres y los hijos y te hacen tomarte una foto porque tenía que presentarla a Relaciones Internacionales (*sic*). Y es seguro

porque el nombre de la esposa tiene que ir; todo se reconoce, hasta los muebles; se hace una relación de cuántos muebles se compró, cuánto dinero se guardó, de todo, de cuánto se construyó.

Está bien [la migración a Canadá] porque en el caso de Estados Unidos si se hubiera metido allá con la vieja ya no volvería, y aquí no. Aquí a fuerzas tiene que volver porque aquí es su casa, lo controlan en el vuelo. Veo bien la migración porque siempre me mandaba para los gastos; bueno, ahora ya con la amante ya no me manda todo, ya le da a ella también, pero un piquito. Antes me mandaba 1 800 dólares canadienses; aquí eran 1 100 dólares americanos cada mes. Ahora dice que subió el canadiense y que le quitaron horas y que ahora le pagan siete dólares la hora. Y yo le digo que por qué antes ganaba más y a mí me dicen que hasta los domingos trabaja. Ahora con la amante hasta trabaja los fines de semana. Ahora en mil dólares cada mes.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

En este texto señalamos la importancia del PTAT en la vida de los habitantes de una comunidad mixteca. Es un recurso que junto con otras actividades al interior de la comunidad y al exterior ha permitido mantener la vida de los habitantes del pueblo y la permanencia del pueblo mismo, reproduciendo sus formas de organización tradicional. En ese sentido, el PTAT ha permitido, mejor que otras migraciones, combinar las necesidades de los integrantes del pueblo y las de la vida comunitaria. Los habitantes de dicho poblado se han apropiado de ese programa para hacerles frente.

No obstante, es un programa que por la carencia de derechos y libertades para los trabajadores se ve como una opción migratoria sólo en la medida que no existan otras que se valoren como más favorables, por lo que varios varones han preferido una migración indocumentada. El caso de las mujeres es diferente. Para quienes tienen una situación especialmente vulnerable, el programa representa una opción segura de allegarse de los recursos necesarios al constituirse en la única fuente de ingresos para su grupo familiar. También observamos que las condiciones de trabajo desalientan la participación de las mujeres cuya necesidad de allegarse de ingresos no es tan apremiante. Y finalmente, si bien es un programa que ha ayudado a algunas familias a “sacar adelante a los hijos”, los largos periodos de

ausencia han impactado en sus relaciones familiares; esos trabajadores han perdido la posibilidad de convivir con los hijos y la pareja, alejándolos.

Podemos observar que el programa ha ayudado a mujeres, varones, familias y comunidades pero el saldo no es totalmente favorable. Es necesaria una discusión sobre los que hay que replantearse para que los programas de trabajo temporal sean una buena alternativa para quienes participan.

BIBLIOGRAFÍA

- ARIAS, Patricia (2009). *Del arraigo a la diáspora. Dilemas de la familia rural*. México: Cámara de Diputados-LX Legislatura/Universidad de Guadalajara-Centro Universitario de Ciencias y Humanidades/Miguel Ángel Porrúa.
- BARCELÓ QUINTAL, Raquel, y Martha Judith Sánchez Gómez (2009). “Mujeres mixtecas en Green Bay, Wisconsin: entre la identidad y la alteridad”. En *Extraños en tierra ajena: migración, alteridad e identidad. Siglos XIX, XX y XXI*, coordinado por Raquel Barceló Quintal, 207-231. México: Plaza Valdés.
- BASOK, Tanya (2002). *Tortillas and Tomatoes. Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. Montreal/Kingston: McGill-Queen’s University Press.
- BECERRIL, Ofelia (2004). “Políticas laborales de género, trabajo transnacional y experiencias vividas: trabajadores y trabajadoras agrícolas migrantes en Canadá”. *Antropología. Boletín Oficial del Instituto Nacional de Antropología e Historia*, 74: 96-111.
- BECERRIL, Ofelia (2011). *¡Soy un tunante, cual loco caminante! Transmigrantes mexicanos a Canadá conteniendo el género, la sexualidad y la identidad*. Zamora, Michoacán: El Colegio de Michoacán.
- BINFORD, Leigh (2002). “Social and economic contradictions of rural migrant contract labor between Tlaxcala, Mexico and Canada”. *Culture & Agriculture*, 24, 2: 1-19.

- CARTON DE GRAMMONT, Hubert (2009). “La desagrarización del campo mexicano”. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 50: 13-55.
- COLBY, Catherine (1997). “From Oaxaca to Ontario: Mexican contract labor in Canada and the impact at home”. Davis, CA: California Institute for Rural Studies.
- DURAND, Jorge (2006). *Temas de migración. Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano*. México: Consejo Nacional de Población.
- GOLDRING, Luin, Jenna Hennebry y Kerry Preibisch (2009). “Temporary worker programs: North America’s second-class citizens”. *Canada Watch*. Toronto: York University, Robarts Center for Canadian Studies.
- LARA, Sara Ma., Jorge Pantaleón y Martha J. Sánchez Gómez, coords. (2015). *Hacia el otro norte. Mexicanos en Canadá*. Buenos Aires: Clacso.
- LÓPEZ, Beatriz Margarita (2010). “La migración como factor principal de cambios en el sistema de cargos de Santa Ana del Valle, Tlacolula, Oaxaca”. Tesis de licenciatura en ciencias sociales y estudios políticos. México: Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.
- PREIBISCH, Kerry L. (2004) “Trabajadores migrantes agrícolas: procesos de inclusión y exclusión social en el Canadá rural”. *Antropología. Boletín Oficial del Instituto Nacional de Antropología e Historia*, 74: 30-50.
- PREIBISCH, Kerry (2010). “Globalizando el trabajo, globalizando la ciudadanía: alianzas entre comunidad y trabajadores migrantes en el Canadá rural”. En *Migraciones y movilidad laboral*, t. III, coordinado por Martha Judith Sánchez y Bruno Lutz, 67-96. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales/Asociación Mexicana de Estudios Rurales.
- PREIBISCH, Kerry, y Leigh Binford (2007). “Interrogating racialized global labour supply: An exploration of the racial/national

- replacement of foreign agricultural workers in Canada”. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 44, 1: 5-36.
- SÁNCHEZ GÓMEZ, Martha Judith (1995). “Comunidades sin límites territoriales. Estudio sobre la reproducción de la identidad étnica de migrantes zapotecas asentados en el área metropolitana de la ciudad de México”. Tesis de doctorado en ciencias sociales con especialidad en sociología. México: El Colegio de México.
- SÁNCHEZ, Martha Judith (2007). “La importancia del sistema de cargos en el entendimiento de los flujos migratorios indígenas”. En *El país transnacional. Migración mexicana y cambio social a través de la frontera*, coordinado por Marina Ariza y Alejandro Portes, 349-390. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.
- SÁNCHEZ GÓMEZ, Martha Judith, Olivia Esparza Aguirre y Xitlally Sánchez Hernández (2010). “Percepciones ambivalentes hacia la migración. Niños y jóvenes de San Sebastián Nicananduta y Chilapa de Díaz, Oaxaca”. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, XX, 2 (julio-diciembre): 83-108.
- VÁZQUEZ, Iria (2013). “La migración de mujeres senegalesas en Galicia. Madres y nueras transnacionales: ‘suegras no hay más que una’”. En *Ellas se van. Mujeres migrantes en Estados Unidos y España*, coordinado por Martha Judith Sánchez Gómez e Inmaculada Serra Yoldi, 925-960. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.
- VERDUZCO IGARTÚA, Gustavo (1999). “El programa de trabajadores agrícolas mexicanos con Canadá: un contraste frente a la experiencia con Estados Unidos”. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 14, 1 (enero-abril): 165-191.
- VERDUZCO, Gustavo (2007). “The impact of Canadian labour experience on the households of mexicans: A seminal view on best practices”. *Focal Policy Paper octubre*. Ottawa: Canadian Foundation of the Americas.

VERDUZCO, Gustavo (2008). “Enseñanzas del programa de trabajadores agrícolas temporales de México en Canadá: una oportunidad en riesgo”. En *La gestión de la migración México-Estados Unidos: Un enfoque binacional*, coordinado por Agustín Escobar y Susan F. Martin. México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social/Secretaría de Gobernación-Instituto Nacional de Migración.

VERDUZCO, Gustavo, y Ma. Isabel Lozano (2003) “Mexican farm workers’ participation in Canada’s seasonal agricultural labor market and development consequences in their rural home communities”. En *Canada’s Seasonal Agricultural Workers’ Program (CPTAT) as a Model Best Practices in the Employment of Caribbean and Mexican Farm Workers*. Ottawa: North-South Institute.

ESTADOS UNIDOS

Dinámica de la emigración laboral durante el Programa Bracero: una mirada histórica

Catherine Vézina

Centro de Investigación y Docencia Económicas

*Un bracero es el fugitivo de una economía con producción exigua,
precios altísimos, salarios bajos, monopolio, acaparamiento
y moneda pobre.*

Editorial de *El Popular*, 6 de noviembre de 1951.

La migración entre México y Estados Unidos tiene una larga historia. La primera vez que se nacionalizó a mexicanos masivamente en el país vecino fue en el siglo XIX, cuando los territorios que hoy constituyen los estados de California, Arizona, Nuevo México y Texas¹ pasaron a manos del gobierno estadounidense. Sin embargo, estos mexicanos no cruzaron la frontera; la frontera los cruzó. La relación migratoria entre ambos países no terminó con este intercambio territorial y siguió consolidándose a lo largo del siglo XIX para luego intensificarse en el siglo XX. Durante el porfiriato, numerosos trabajadores se fueron al norte del río Bravo a laborar en los campos o en las industrias estadounidenses en busca de mejores salarios. En 1909, los presidentes Porfirio Díaz y William H. Taft permitieron la salida de miles de mexicanos hacia Estados Unidos, constituyendo así lo que podemos denominar como “primer Programa Bracero”². Antes y durante la Revolución mexicana que derrocó al gobierno de Díaz, varios actores políticos y

¹ Y parte de los estados de Utah, Colorado y Nevada.

² Es la primera vez que los gobiernos estadounidense y mexicano autorizan de manera bilateral el recurso a la mano de obra mexicana. Sin embargo, este acuerdo entre los

gente que escapaba de las difíciles condiciones de la guerra civil en México encontraron refugio al norte de la frontera. Además, Estados Unidos, que participaba en la guerra en Europa, eximió a los mexicanos de los requisitos previstos en la ley de inmigración de 1917, facilitando consecuentemente la contratación de miles de personas mientras duraba el conflicto bélico. Las oleadas de repatriación que siguieron al fin de la primera guerra mundial, acentuadas una década después por la crisis económica de 1929, interrumpieron momentáneamente esta relación migratoria entre las dos repúblicas y causaron gran inquietud para las autoridades mexicanas que debían reintegrar a esta gente a la economía del país.

Luego de la entrada de Estados Unidos a la segunda guerra mundial, en diciembre de 1941, y el reclutamiento de soldados, se planteó la posibilidad de recurrir a la cooperación de México para cubrir las necesidades laborales en la agricultura y los ferrocarriles estadounidenses. Cuando el gobierno de Estados Unidos lo propuso al de México, el recuerdo de la época del enganche y las deportaciones de las décadas pasadas impactó en la decisión del gobierno mexicano de firmar un acuerdo bilateral para proteger a sus ciudadanos en suelo extranjero. Cumplía así con la fracción 26 del artículo 123 constitucional, que hasta entonces se había podido aplicar.³ Otros motivos de carácter económico y político alentaron la voluntad del gobierno de Manuel Ávila Camacho para suscribir el convenio a principios de agosto de 1942, que le permitió a México afirmar su solidaridad con su vecino y los países aliados en una época en que las relaciones exteriores mexicanas se habían complicado por la reciente expropiación de las compañías petroleras. Asimismo, la importante recaudación de divisas extranjeras cuando México emprendía su industrialización de manera acelerada explica

dos gobiernos no establecía un marco legal tan elaborado como el Programa Bracero de 1942-1964 (Durand, 2007: 12).

³ La fracción XXVI del artículo 123 constitucional refiere a las condiciones que debe cumplir un mexicano para ser contratado por un empresario extranjero: “Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

en parte la vigencia del programa hasta 1964, cuando Estados Unidos decide de manera unilateral no renovar el acuerdo con México.

Sin embargo, este programa, que ambos gobiernos habían planteado como una solución temporal que se terminaría al mismo tiempo que el conflicto que lo había creado, se prolongó por más de una década. Su permanencia y la consiguiente consolidación de la red migratoria legal e ilegal fueron objeto de amargas críticas en ambos lados de la frontera. ¿Cómo explicar la longevidad del Programa Bracero? ¿Cuáles eran los intereses implicados en esta migración laboral que abogaban por su cancelación o por su continuación? Para contestar a estas preguntas, este capítulo ofrece una historia del Programa Bracero, reconstruyendo diversas narrativas que involucran a varios actores tanto regionales como nacionales en la gestión de la migración. El análisis se concentra sobre todo en el caso de Guanajuato, un estado que expulsó a un contingente importante de migrantes laborales y participó activamente en el programa bilateral de migración temporal.⁴ Se destacan tanto elementos estructurales como acontecimientos puntuales que contribuyeron a la consolidación del flujo migratorio guanajuatense a California. Para que la evolución de estos intereses y su impacto en el diseño del Programa Bracero se puedan entender, veremos primero qué tipo de transformaciones sufrió el programa y lo que significó para ambos países.

EVOLUCIÓN DEL PROGRAMA BRACERO

A raíz del ataque a Pearl Harbor, en diciembre de 1941, Estados Unidos declara la guerra a los países del eje y envía contingentes importantes de soldados al viejo continente a partir de 1942. La necesidad de mano de obra mexicana en los campos de California

⁴ De 1942 a 1944, más de 14% de los braceros enviados a Estados Unidos provenía de este estado. Esta proporción baja ligeramente a partir de 1953 y se mantiene estable, en casi 12%, hasta 1964. En comparación, los trabajadores del estado de Michoacán representaban casi 25% de la mano de obra bracera de 1942 a 1944, pero esta proporción bajó a menos de 10% de 1953 a 1954 y aumentó nuevamente a más de 12% de 1960 a 1964. El tercer estado que envió más braceros es Jalisco. Véase Sandos y Cross (1983: 45).

y de varios estados se agudizó, con un aumento importante en la oferta de empleos agrícolas que los estadounidenses dejaban vacantes para dedicarse a la industria de defensa y enrolarse en las fuerzas armadas. A partir de ese momento, el gobierno de EU empezó a elaborar un programa de trabajo migratorio y lo presentó al gobierno mexicano en el verano de 1942. Como ya dijimos, en México se contemplaban algunos aspectos positivos del programa propuesto. Se había asegurado un acuerdo de gobierno a gobierno, por lo que la participación de México sería fundamental y respetada. Además, el programa representaba para México una oportunidad de participar significativamente con los aliados en la guerra sin tener que involucrarse militarmente de manera importante. A nivel económico, los beneficios que se planeaban no eran menores. Se esperaba que la agricultura mexicana pudiera beneficiarse de los conocimientos que adquirieran los braceros durante su estancia en Estados Unidos y se lograra así el desarrollo de una agricultura moderna y eficiente. Otra ventaja considerable eran las divisas extranjeras que se podrían inyectar a la economía mexicana. A través de los salarios de los braceros ingresaría al país una cantidad importante de dinero.⁵ El convenio fue firmado a principios de agosto de 1942.

La propuesta presentada por el gobierno de Franklin D. Roosevelt a los representantes del presidente Ávila Camacho se basaba en las recomendaciones de un reporte realizado por la War Manpower Commission y los departamentos de Estado, Agricultura y Justicia. El programa lo manejan la Farm Security Administration hasta 1943 y la War Food Administration y la War Manpower Commission hasta 1946 (Rasmussen, 1951). En los años siguientes, serán los departamentos de Trabajo y Justicia los que se encargarán de su gestión. El convenio que se firmó entre los dos países es considerado el más comprehensivo de esa época (Trigueros Legarreta, 2013: 12); otorga muchas garantías y protecciones a los trabajadores mexicanos e involucra directamente a los dos gobiernos en el cumplimiento de las condiciones de los contratos. Con este convenio, los dos gobiernos

⁵ Se estima que en los tres primeros años del programa ingresaron al país 141.8 millones de dólares y en los cinco primeros aproximadamente 205 millones de dólares que fueron captados por concepto de remesas. Véanse Cárdenas (2004: 98) y Morales (1987: 166).

se ponen de acuerdo para asegurar un trato no discriminatorio a los trabajadores, condiciones dignas de trabajo y salarios iguales a los que perciben los estadounidenses y a los que prevalecen en el sector en cuestión por el mismo tipo de trabajo. Se protege también a los trabajadores locales y se prohíbe el uso de braceros en cualquier lugar donde se haya reportado una huelga (Rasmussen, 1951: 202-205). Cuando se llega el tiempo de renegociar los términos del programa, en 1947, el contexto internacional ha cambiado y la urgencia de obtener mano de obra mexicana no parece ya tan alarmante y el presidente Roosevelt, promotor de la política del buen vecino, ha fallecido.

Los años que van de 1947 a 1951 son complicados y están marcados por momentos de tensión en la gestión del Programa Bracero. El acuerdo se redefine varias veces en estos años, reflejando la pérdida del poder negociador de México. Como lo menciona Susana Chacón, la preocupación de ambos gobiernos se centra en la ubicación de los centros de reclutamiento, los tratos discriminatorios, los salarios ofrecidos y el tipo de relación establecida en los acuerdos: gobierno a gobierno, empleador a trabajador (Chacón, 2009: 519-520). A partir de 1947, el gobierno estadounidense se retira como empleador de los braceros, aunque sigue vigilando el respeto a las condiciones establecidas por ambos gobiernos y el proceso de reclutamiento y contratación, mientras que los contratos se firman entre el agricultor y el trabajador.⁶ En cuanto a los centros de reclutamiento, México debe conceder que se establezcan en los estados del centro del país.⁷ Además, ese mismo año se permite la contratación de braceros en el estado de Texas, que México había rechazado por la discriminación que experimentaban sus conciudadanos en esa región.

En 1948, cuando los representantes de ambos gobiernos se sientan a la mesa de negociación, México logra que Texas sea nuevamente excluido, pero debe autorizar la apertura de centros de reclutamiento en Chihuahua, Monterrey, Culiacán, Aguascalientes y Torreón. Sin embargo, este acuerdo tiene una existencia muy efi-

⁶ El costo del transporte del centro de contratación en Estados Unidos a la propiedad agrícola estuvo a cargo del empleador a partir de entonces.

⁷ Anteriormente el reclutamiento se hacía en el Distrito Federal.

mera. En respuesta a las acciones de la patrulla fronteriza, que autorizó la apertura de la frontera en El Paso durante varias horas en el mes de octubre, permitiendo a miles de mexicanos entrar a Texas y ser empleados por los granjeros locales, México hace una denuncia en octubre de 1948, poniendo fin a la contratación de braceros en la República Mexicana. Las negociaciones se vuelven, entonces, más tensas, y no es sino hasta el verano de 1949 cuando se logra un acuerdo y se firma un nuevo convenio, el cual establece nuevas bases para la contratación de trabajadores mexicanos. En vez de reclutar a nuevos braceros dentro de la República Mexicana, ambos gobiernos aceptan que se privilegie la regularización de los trabajadores que están legal o ilegalmente en territorio estadounidense. El proceso es bastante sencillo y sólo requiere que el candidato mexicano pise suelo mexicano para después reintroducirse a territorio estadounidense y regularizar su estatus como bracero. Esta manera de contratar a los braceros se denominó “secar al mojado” (*dry-out the wetback*) (Vézina, 2013). Mientras el número de nuevos braceros contratados en 1949 no alcanza los veinte mil, el número de “mojados secados” crece a casi 97 mil en 1949. Este tipo de contratación recibió fuertes críticas, siendo la principal que fomentaría la inmigración ilegal de los trabajadores mexicanos. Si nos basamos en las estadísticas de la patrulla fronteriza, podemos apreciar un aumento sustancial en el número de deportaciones voluntarias y forzadas (cuadro 1).

Estos acuerdos bilaterales que permiten la renovación del Programa Bracero en 1949 y 1950 tienen un carácter transitorio y reflejan la situación interna de las dos naciones, que en este periodo

CUADRO 1
EVOLUCIÓN DE LAS DEPORTACIONES, 1948-1950

<i>Año</i>	<i>Número de deportaciones voluntarias y forzadas</i>	<i>Aumento con respecto al año anterior</i>
1948	203 945	4 663
1949	286 678	82 733
1950	563 517	276 839

Fuente: García y Griego, 1988: 205.

atravesan por una desaceleración económica y un crecimiento en el desempleo. En estas condiciones, el gobierno mexicano prefiere evitar la promoción de las campañas de reclutamiento y limitar así el flujo de candidatos a braceros hacia los centros de selección. Por su parte, el gobierno estadounidense contempla positivamente la posibilidad de ahorrarse los costos del transporte de los braceros.

Con la guerra de Corea (1950-1953), la necesidad de restablecer bases más duraderas del programa aparece de nuevo. El 2 de agosto de 1951, las negociaciones bilaterales para su reanudación se terminan y el nuevo acuerdo pasa por el Congreso estadounidense en los días siguientes. La Ley Pública 78 obliga a los empleadores a pagar una cuota para contribuir a los costos de mantenimiento del programa y únicamente permite la contratación de trabajadores mexicanos en las regiones donde se experimenta una escasez real de mano de obra.⁸ De la misma manera que en los convenios anteriores, estipula que los braceros no deben desplazar a la mano de obra local ni ejercer una presión negativa sobre los salarios. Se determinó, además, en las provisiones del acuerdo, revocar la participación en el programa a cualquier agricultor que empleara mano de obra ilegal junto con los braceros. Se esperaba disminuir así el flujo migratorio clandestino (Creagan, 1965: 543). Este acuerdo se firma de manera condicional por un periodo de seis meses con la exigencia de que el Congreso estadounidense aprobara una legislación que afectara a los empleadores delincuentes, es decir, los agricultores que contrataran *mojados*. Después de un debate muy tenso entre los congresistas, la Ley Pública 283, que mantiene el Programa Bracero, es aprobada en 1952.⁹ Esta legislación, sancionada por el Congreso estadounidense y el presidente Harry S. Truman en respuesta a la petición de México, no constituye en sí misma una herramienta para castigar a los empleadores de trabajadores ilegales (Congressional Record, 1952). Establece sanciones para las personas que reclutan conscientemente a trabajadores que no tienen sus papeles legales, pero en la medida que la legislación estipula castigos sólo

⁸ El departamento del trabajo estadounidense está encargado de verificar y confirmar tal escasez antes de emitir una autorización para contratar braceros.

⁹ Conocida también con el nombre de Texas Proviso.

para los que contratan *conscientemente* a este tipo de mano de obra resulta fácil evadir las sanciones. Estas bases permiten al Programa Bracero reanudarse de modo bianual mediante el intercambio de notas diplomáticas hasta 1964.

A partir de los primeros años de la década de los sesenta, el debate se abre nuevamente en el Congreso estadounidense, lo que lleva a la cancelación del Programa Bracero en 1964. La publicación, en 1956, del libro *Stranger in our Fields*, escrito por Ernesto Galarza con base en una investigación en los campos californianos, había contribuido a orientar la discusión hacia los abusos que sufren los braceros (Galarza, 1956). En los años siguientes, el número de quejas sobre las condiciones laborales de los braceros se multiplica hasta el punto que se vuelve difícil para los políticos apoyar un programa tan criticado. Los representantes en el Congreso se dividen entonces entre los que lo defienden, con base en la necesidad de mano de obra y la amenaza de la falta de alimentos, y los que afirman que no hay forma de mantener un programa tan abusivo para los trabajadores nacionales y extranjeros (Galarza, 1977: 274). En 1963, la Cámara de representantes aprueba la extensión de la Public Law 78 por un año. Ese mismo año, Galarza publica otro libro que denuncia la obstrucción de la agroindustria a la sindicalización eficaz de los trabajadores agrícolas (Galarza, 1977). En 1964, los defensores del programa en el Congreso no obtienen los votos necesarios para prorrogarlo por otros cinco años. A pesar de las presiones ejercidas a partir de junio de 1963 por el embajador mexicano en Estados Unidos, Antonio Carrillo Flores, para que se conserve el programa bilateral, el gobierno estadounidense decide no renovarlo (Creagan, 1965: 548).

CONTEXTOS NACIONALES E INTERESES INVOLUCRADOS

Como ya vimos, el programa nació gracias a las necesidades y los intereses de los dos países en una época bélica, pero se mantiene hasta 1964. Para entender los intereses en juego, hay que analizar los contextos nacionales y regionales de estos dos países y de los estados que más envían y reciben braceros. Limitamos la época estudiada al periodo 1946-1952, que, como ya vimos, es un momento

decisivo para la renegociación del Programa Bracero y para la consolidación de la migración masiva entre Estados Unidos y México. Esta relación migratoria histórica se intensifica a partir de 1946 y el flujo migratorio se mantiene durante las décadas siguientes. Además de ser significativos en cuanto al establecimiento de corredores migratorios, estos años son decisivos para el desarrollo económico, social y político de los dos países. El contexto nacional de los dos países (el internacional) ayuda a entender el fenómeno migratorio y la oficialización de la migración laboral temporal después de la segunda guerra mundial.

Después de ese conflicto, Estados Unidos pasa por una época de transición económica en la que debe transformar su economía basada en la industria de la guerra en una economía civil. El gobierno debe administrar las finanzas de tal manera que sea posible abandonar algunos de los programas vigentes durante la guerra sin afectar negativamente a la economía y sin descuidar sus responsabilidades internacionales. El mundo laboral también se está reajustando; los soldados regresan al país y buscan empleo. Algunos regresan a los campos, pero muchos se quedan en las manufacturas, por la industrialización creciente y dinámica en la mayor parte de las tres décadas siguientes. Al mismo tiempo que se da este reajuste de la economía estadounidense, se manifiestan los primeros problemas entre Estados Unidos y la Unión Soviética, anunciando el principio de la guerra fría. En este clima tenso, Estados Unidos asume un papel estratégico importante. Con el Plan Marshall apoya a los países europeos libres en sus intentos de reconstrucción, enviándoles dinero, alimentos y productos. A principios de 1950, Estados Unidos estará involucrado nuevamente en un conflicto, la guerra de Corea, lo que provoca una presión fuerte sobre la mano de obra y la producción industrial estadounidense.

En México, la economía se ha beneficiado de la guerra mundial, pero debe adaptarse a la realidad de la posguerra. Las exportaciones bajan mientras las importaciones, y el precio de la vida, suben. La entrada de capitales que buscaban refugio en México ante los problemas europeos fue temporal y las reservas del Banco de México inician un descenso rápido a partir de 1946 (Cárdenas, 2004: 92 y 100). El presidente recién electo, Miguel Alemán Valdés, impulsa la

industrialización del país, buscando modernizarlo económica y políticamente. La industrialización por sustitución de importaciones está en su primera fase y México importa los bienes necesarios para construir y mantener las nuevas y necesarias industrias. La economía mexicana se cierra relativamente, mientras el gobierno intenta estimular la inversión de capitales extranjeros en varios sectores productivos. Este modelo ha sido caracterizado como “crecimiento económico sin desarrollo”, pues si bien es cierto que la economía crece, los frutos no se redistribuyen a la población. La política agraria cambia en la misma época. Mientras que después de la Revolución mexicana los gobiernos implementan la reforma agraria —particularmente en la segunda década de los años treinta—, aunque con ritmos muy variados, con el gobierno de Miguel Alemán esta política de reparto de tierras se detiene. La revolución verde propuesta por Alemán tiene como objetivo aumentar la productividad agrícola del país, pero en la aplicación equivale a una contrarreforma agraria (Montes de Oca, 1977: 47-63). Esta política propone modernizar la agricultura con proyectos de irrigación en los estados del norte de la República (como Chihuahua, Sonora, Baja California) y desarrollar una agricultura extensiva de manera comparable a la de Estados Unidos. Como veremos, mientras esta política agrícola beneficia a algunos estados del norte, no produce los mismos resultados en regiones que tienen una agricultura tradicional y no extensiva.

Como ya mencionamos, al final de la guerra se planteó en Estados Unidos la posibilidad de continuar con el programa, aunque se había afirmado que terminaría oficialmente treinta días después del 31 de diciembre de 1947. Sin embargo, si bien los agricultores dicen que hay trabajadores nacionales en número suficiente, éstos se niegan a aceptar empleos que consideran trabajo degradante (*stoop labor*). El reclutamiento de mano de obra estadounidense para realizar estas labores es difícil; la escasez de trabajadores en este renglón productivo se debe principalmente a que los salarios son demasiado bajos para competir con los salarios industriales. Este problema casi histórico había sido denunciado desde principios del siglo XX sin que cambiaran las condiciones de los trabajadores agrícolas, que difícilmente se podían sindicalizar. El carácter temporal y extranjero de la mano de obra en este sector siempre fue un reto para los

gremios, lo que explica también el bajo nivel de los salarios y la falta de protección. Esto nos lleva al punto siguiente, las críticas al programa.

LA AMBIGUA POSICIÓN MEXICANA: CRÍTICAS Y CAUSAS REGIONALES DE LA EMIGRACIÓN

Aunque la “exportación” de trabajadores a Estados Unidos mediante el Programa Bracero tiene algunas ventajas para México, las autoridades mexicanas manifiestan su insatisfacción parcial con el programa, argumentando que la emigración de los *braceros* daña a la economía mexicana. Afirman que el éxodo de trabajadores mexicanos despoja de mano de obra a las industrias y los campos mexicanos, lo que frena el proceso de industrialización y modernización de la administración *alemanista*. La realidad en ciertas regiones no parece sostener esta afirmación; a nivel nacional, la tasa de subempleo sigue siendo considerablemente elevada, por lo que estas consideraciones no logran convencer a muchos del daño que el programa representa para la economía mexicana.¹⁰ Sin embargo, en abril de 1943, y en respuesta a las presiones estadounidenses, México autoriza la contratación de cincuenta mil braceros, número superior a lo que se había permitido el año anterior (Rasmussen, 1951: 212).

Otros argumentos importantes contra el programa se refieren a la explotación de los trabajadores agrícolas. México, que tiene como objetivo proteger a sus ciudadanos en tierra ajena, considera que esta migración es peligrosa, pues en algunas regiones de Estados Unidos se explota y discrimina a los braceros y a los *mojados*. El derecho de Texas a importar mano de obra mexicana es impugnado varias veces por el gobierno mexicano, que intenta proteger a los mexicanos en ese estado. Sin embargo, este argumento recibe una fuerte respuesta en Estados Unidos: la explotación y la corrupción que sufrían los trabajadores en su propio país era tal que la imagen de México no era la de una nación que protegiera a sus ciudadanos. Entre 1947 y 1952, los casos de fraude y extorsión a los braceros

¹⁰ En 1950, de las 14 123 595 personas que tienen entre 15 y 64 años, solamente 8 272 093 son consideradas como “ocupadas”.

por los agentes del gobierno mexicano son numerosos y se vuelve difícil protegerlos contra los abusos tanto en México como en Estados Unidos.

Otra preocupación del gobierno mexicano es el aumento del flujo migratorio que parece acompañar al programa; inquieta que, al seguir con la contratación legal de trabajadores mexicanos, la emigración clandestina de dichos trabajadores vuelva a crecer hasta volverse incontrolable. Una muestra de esa preocupación se puede ver en las pláticas que tienen lugar entre los dos gobiernos en 1950. En vez de anunciar una nueva campaña de contratación de trabajadores braceros en México, las autoridades mexicanas solicitan al gobierno estadounidense que no contrate a nuevos trabajadores, sino que simplemente regularice el estatus de los mexicanos que se encuentran ya ilegalmente en Estados Unidos, en vez de deportarlos (Archivo Histórico Genaro Estrada, 1948). Posteriormente, esta opción deja de ser la vía privilegiada por las autoridades mexicanas y a principios de los cincuenta se negocia un acuerdo que prevé la contratación de braceros mediante los centros de reclutamiento en México. Sin embargo, el crecimiento del flujo migratorio ilegal sigue siendo una preocupación constante del gobierno mexicano. Aunque el número de migrantes mexicanos ilegales arrestados por la patrulla fronteriza baja significativamente después de 1954, las autoridades mexicanas no buscan la cancelación abrupta del programa, precisamente porque temen que su fin no se acompañe del cese de la demanda de mano de obra, por lo que existe el riesgo de que el movimiento de trabajadores mexicanos clandestinos crezca (Creagan, 1965: 550). Además, con el crecimiento demográfico experimentado por México, que empieza a tener un impacto en el sector laboral a partir de los años sesenta, el gobierno mexicano no confía en su capacidad de reintegrar a tantos trabajadores a su economía.

No obstante, las críticas mexicanas al Programa Bracero reflejan sólo una parte de la postura nacional. Si bien existen muchos grupos que critican el programa, ciertas regiones lo consideran una válvula de escape, una solución a los problemas de desempleo y al estancamiento económico. Para entender la actitud del gobierno mexicano y su voluntad de seguir con el Programa Bracero, no podemos dejar de examinar la situación socioeconómica de las regiones “produc-

toras” de migrantes. En esta sección nos enfocaremos al estado de Guanajuato, para analizar la relación que existe entre los diferentes sectores económicos y la migración. En Guanajuato, la inestable situación política y los problemas en varias industrias de la región, así como los problemas agrícolas y de tenencia de la tierra, han favorecido la salida de la población activa hacia Estados Unidos e influido en la postura del gobierno mexicano para mantener el programa de trabajo migratorio. Así, la migración masiva de mano de obra guanajuatense parece haber actuado como válvula de escape en algunos momentos críticos.

Durante la posguerra, el estado de Guanajuato debe enfrentar una agitación política problemática. Viejas oposiciones políticas entre agraristas simpatizantes del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y sinarquistas se traducen en un pistolero recurrente y en la inseguridad en las comunidades donde se producen estos episodios de violencia. Por supuesto, esta inestabilidad afecta las actividades productivas. La desaparición de poderes en el estado en 1946 provoca un constante cambio de gobernadores interinos que dura hasta 1949. Algunos autores sostienen que una de las estrategias del gobierno de Miguel Alemán para retomar el control político de la región se basó en el reclutamiento de sinarquistas como braceros (Sandos y Cross, 1983: 55). Pudimos corroborar esa información en un informe de un inspector de la Dirección General de Investigaciones Políticas y Sociales de la Secretaría de Gobernación. Aunque señala que las autoridades locales favorecieron la emigración de sinarquistas para “hacerlos cambiar de ideas políticas”, no se puede inferir la amplitud de estas acciones (Archivo General de la Nación, 1952).

Pero la migración de los guanajuatenses no se debe únicamente a factores políticos; otros elementos explican el significativo éxodo de los jornaleros y obreros de la región. Una terrible epidemia de fiebre aftosa golpea a México a finales de 1946 y afecta principalmente a los estados del centro del país. El saldo de esta epidemia es dramático para la industria ganadera mexicana y para la economía de algunos estados. No es sino hasta 1953 cuando se puede declarar a la República como libre de la enfermedad. La estrategia elaborada por las autoridades mexicanas, que deben reaccionar rápidamente para contener la epizootia, contempla la implementación de cordo-

nes sanitarios y el sacrificio del ganado infectado o en contacto con la enfermedad (Machado, 1969: 40). Con esas acciones radicales se contiene la epidemia, pero las consecuencias son funestas para la economía de los campesinos de toda la República, puesto que los precios de la carne y la leche aumentan, elevando la inflación en el país. Sin embargo, los efectos son más dramáticos en el Bajío. La economía y el comercio guanajuatenses pierden todo dinamismo con el *rifle sanitario* (para sacrificar a los animales) y los cordones sanitarios. Ciertas regiones, a las que organismos públicos, como la Nacional Distribuidora y Reguladora,¹¹ no llegan, están relativamente abandonadas y sufren el aumento de los precios en los productos básicos y la disminución de su presupuesto (Archivo General de la Nación, 1947).

La fiebre aftosa no sólo afecta a la ganadería; también daña de manera importante la productividad agrícola. El campesinado guanajuatense sólo contaba con la fuerza de tracción animal para sembrar y trabajar la tierra. Con la fiebre aftosa y el sacrificio de los bueyes, los campesinos pierdan esa fuerza. La producción agrícola disminuye sustantivamente y el abastecimiento se complica por los cordones sanitarios. Además, el proceso de indemnización, muy lento y mal gestionado, ocasiona descontentos y provoca el empobrecimiento de esa población desamparada. Los fraudes relacionados con la indemnización a los ganaderos y campesinos son casi la norma y favorecen el enriquecimiento de muchos administradores locales y de caciques regionales. El retraso en el proceso de indemnización lleva a muchos campesinos guanajuatenses a solicitar un permiso para irse de braceros (Archivo General de la Nación, 1951).

Además, la agricultura de ese estado no se beneficia de los proyectos del presidente Alemán para incentivar la agricultura de exportación y la producción de los ejidos, que cuentan con un sistema de drenaje e irrigación deficiente, no es competitiva. Para mejorar su situación económica, muchos ejidatarios contemplan la posibilidad de irse de braceros. Por causa de las obligaciones que los atan a su parcela, que impiden solicitar un contrato bracero, varios efectúan el viaje a Estados Unidos con sus propios recursos, y sin los papeles correspondientes:

¹¹ Compañía paraestatal mexicana creada por el presidente Manuel Ávila Camacho para el abastecimiento y la distribución de los productos agrícolas de primera necesidad.

Pero el problema mayor de México estriba en el abandono de su propio campo (...). Si existe responsabilidad para quienes violando nuestras leyes abandonaron el país, también las autoridades llevan su gran responsabilidad ante la nación (...). Son estas las autoridades quienes atemorizan al campesino al no dar al campo la debida garantía para su trabajo. Esos trabajadores tienen que huir a cualquier otro sitio aun como en el caso actual, violando leyes y con el señuelo de un rápido aumento en sus ingresos que después confirman no era más que una explotación más organizada que la de México (*El Sol de León*, 1948c: 1 y 6).

La población rural enfrenta numerosos problemas que las autoridades federales y estatales no pueden solucionar a pesar de los esfuerzos y la cooperación exitosa entre los dos niveles de gobierno. El éxodo en Guanajuato continúa y aumenta, incluso, con cada periodo de contratación de trabajadores temporales. Para evitar que el campo se vacíe, las autoridades federales y regionales llegan a amenazar a los ejidatarios con que sufrirán sanciones y perderán su derecho a la tierra si se van a Estados Unidos.

El sector rural guanajuatense no es el único afectado por el *rifile sanitario* y los problemas de infraestructura. La industria zapatera y la curtiduría también sufren las consecuencias de la fiebre aftosa. El acceso a las materias primas para estas actividades disminuye mientras su costo sube. La escasez de los productos relacionados con la ganadería y las políticas aduanales de Alemania afectan a este sector. Además, las insuficiencias del sistema eléctrico representan otro problema. Con los apagones frecuentes, los talleres y las industrias tienen que cerrar varias horas al día y despiden a muchos trabajadores, lo que aumenta el subempleo en el estado (*El Sol de León*, 1948a: 1). Para ciudades como León, las consecuencias en materia de empleo son significativas; se vuelve difícil dar ocupación a todos los trabajadores del calzado, ahora inactivos. En este contexto, la reanudación del Programa Bracero es conveniente. La ciudad de León se vacía en la primavera de 1947. Cuando la contratación de braceros empieza de nuevo, en abril, el gobernador de Guanajuato presiona al gobierno federal para que aumente el número de vacantes para ese estado y así aliviar parcialmente la inquietante situación del sector obrero de León (*El Sol de León*, 1947: 1 y 4). En 1947, las medidas económicas aplicadas por el gobierno alemán afectan directamente a la minería. En la ciudad de Guanajuato, centro de la

plata y el oro, la minería conoce unos de los peores momentos de su historia. Para empezar, con medidas proteccionistas, el gobierno federal mexicano establece un impuesto del 15% a la exportación de los productos mineros. Además de enfrentarse a estas políticas, la industria minera en el estado tiene que bajar su actividad ante el agotamiento de las minas más ricas de la región.

Durante toda la vigencia del programa, las autoridades estatales y federales son incapaces de retener a la población desocupada en la entidad. Antes del final de la segunda guerra mundial, problemas como la falta de irrigación, el reparto de tierras, la irregularidad del servicio eléctrico, el analfabetismo, las disputas políticas en el campo y las muy difíciles condiciones de vida incitan a los habitantes a embarcarse en el ejército laboral migratorio. Este movimiento se vuelve un éxodo de población guanajuatense casi incontrolable. Las campañas para disuadir a los migrantes no dan los resultados esperados y las redadas realizadas para detener a los *coyotes* y otros funcionarios corruptos no bastan para eliminar la emigración clandestina. Debido a esto, México pierde poco a poco su peso diplomático frente a Estados Unidos. Los estadounidenses le reprochan al gobierno mexicano su laxismo y su incapacidad para integrar a sus propios trabajadores a los sectores productivos del país.

La consolidación del flujo migratorio legal e ilegal a partir de los estados del centro del país, como Guanajuato, explica que las modificaciones hechas al programa a partir de 1949 no siempre resulten en beneficio de los intereses nacionales. Aunque la demanda de regularizar a los *mojados* proviene de México en 1949 (Kang, 2005: 215), varios cambios a los acuerdos sobre braceros, como dejar la contratación en manos del agricultor en vez del gobierno estadounidense, se traducen en una disminución del poder de negociación de los mexicanos. Sin embargo, la importancia de la relación migratoria entre los dos países impide al gobierno mexicano anular este convenio.

TRABAJADORES BRACEROS EN ESTADOS UNIDOS: CRÍTICAS E INTERESES REGIONALES

Los corredores migratorios que se desarrollan durante la segunda guerra mundial, y que siguen después, tocan a algunos estados

de manera más directa. En Estados Unidos, Texas recibe el número más alto de *mojados*, mientras California recibe el número más alto de *braceros* y *mojados*, considerados en conjunto. Este último estado ha recurrido históricamente a la mano de obra agrícola extranjera. En los años setenta del siglo XIX, la transición de la agricultura extensiva a la agricultura intensiva en California provocó una presión importante para obtener reservas de mano de obra barata (Barr, 1938). Los primeros en ser contratados para este sector fueron los trabajadores chinos. Después de la interdicción impuesta a la migración china en 1882 (Chinese Exclusion Act), el estado empleó mucha mano de obra japonesa, hasta que se establecieron restricciones a esa migración en 1907 (Gentlemen's Agreement). El uso de la mano de obra mexicana se consideró entonces la solución al problema. Otra característica de la escasez de mano de obra es la reticencia de los agroindustriales californianos a emplear trabajadores "blancos" (Barr, 1938). La dependencia histórica de la agroindustria californiana de la mano de obra extranjera explica en gran parte el mantenimiento del Programa Bracero después de la segunda guerra mundial. A pesar de algunos intentos del Servicio de Empleo Agrícola (Farm Placement Service) del estado de California para reemplazar la mano de obra mexicana con trabajadores locales, los resultados no satisfacen los empleadores:

Although the efforts were commendable and employers gave their cooperation —frequently at a financial loss— the results were only partially successful (...). Many of the domestic farm workers were inexperienced in the citrus picking and stoop labor jobs held by Mexicans. Training was provided but (...) the maintenance of continued training was trying and expensive for the employers. The fact that the jobs and housing were suitable primarily for single men made it difficult to place men with families (California State Archives, 1949b).

Esta dependencia de los agroindustriales es criticada por varios grupos de la sociedad estadounidense. Por un lado, ciertos congresistas estadounidenses ven en este programa un legado inaceptable de las políticas de asistencia implementadas durante la presidencia de Franklin D. Roosevelt. Como el gobierno estadounidense debe asumir los costos del transporte de esos migrantes, los congresistas

republicanos de los estados que no se benefician mucho del Programa Bracero afirman que constituye una subvención disfrazada a la agricultura (Congressional Record, 1947: 1654). Los congresistas de estados del norte de EU no son los únicos en denunciar el programa. Los trabajadores tampoco lo apoyan. Los sindicatos agrícolas que se forman en esta época, principalmente la National Farm Labor Union (NFLU), se quejan de la competencia desleal que representa esta mano de obra barata y de la presión negativa ejercida sobre los salarios en este renglón de la economía. Los representantes del gremio afirman que los braceros disminuyen las oportunidades de empleo para los trabajadores agrícolas locales y deprimen los salarios. Reconocen que el programa fue necesario en tiempos de guerra, pero después del conflicto mundial sólo tiende a desplazar la fuerza laboral estadounidense.

El empeoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores migratorios en California después de la segunda guerra mundial también es objeto de denuncia cuando se cierran los campos de hospedaje gubernamentales. Desde los años treinta, existe en California una población estadounidense importante que vive de la agricultura y el trabajo temporal. Gran parte de estas familias migró al estado dorado durante las sequías importantes que afectaron a los estados de Oklahoma y Arkansas, que forman parte del Dust Bowl (o cuenca del polvo) en los años treinta. En las décadas siguientes, trabajan como obreros agrícolas en la agroindustria californiana (Rolle, 1987: 403); la llegada de miles de trabajadores mexicanos a California afecta sus posibilidades de empleo y obliga a muchas familias a migrar hacia el norte de Estados Unidos en la búsqueda de mejores condiciones de vida. Los sindicatos, como la NFLU, luchan a finales de los años cuarenta y principios de los cincuenta contra el desplazamiento de la mano de obra local. Sin embargo, la influencia de estos sindicatos en las decisiones del gobierno estadounidense es relativamente baja hasta la década de los sesenta. Recurrir a la mano de obra mexicana dificultaba la sindicalización de los trabajadores agrícolas, lo que explica en parte la falta de éxito en las reclamaciones de la NFLU (Galarza, 1977).

Otros grupos, como las asociaciones de mujeres o madres y organizaciones católicas, denuncian la explotación de los *mojados*

(Fitzgerald, 2009).¹² Durante la guerra fría no se podía permitir que una de las grandes democracias del mundo, que luchaba por la libertad de las naciones, aceptara que se cometiera este tipo de discriminación y explotación en su propio territorio. Algunos representantes demócratas en el Congreso estadounidense, como Helen Gahagan Douglas, utilizan igualmente este argumento (Congressional Record, 1947: A2885-A2886), pero el impacto de esta retórica no iguala el peso de los intereses agroindustriales californianos. El argumento más importante de los grupos sindicales contra el Programa Bracero consiste en que la contratación legal de los trabajadores mexicanos favorece, al mismo tiempo, la inmigración ilegal.¹³ El crecimiento del número de deportaciones entre 1942 y 1954 permite pensar que esta preocupación de las autoridades mexicanas y estadounidenses era fundada.¹⁴ Las fuerzas de expulsión no explican por sí mismas la longevidad del Programa Bracero. Las fuerzas de atracción incentivan también la inmigración de mexicanos y la continuación del programa. En este sentido, el caso del estado de California es ejemplar. De todos los estados que reciben un número importante de braceros y de *mojados*, el estado de California es reconocido por sus salarios más altos y por ejercer una menor discriminación que en otras regiones, como Texas. Estas razones, combinadas con la relación particular entre el gobernador del estado, las compañías agrícolas, los senadores mexicanos y

¹² Respecto a la respuesta de las organizaciones católicas mexicanas y estadounidenses, véase Fitzgerald (2009).

¹³ Este fenómeno se confirmó en varios estudios realizados por antropólogos. Los corredores migratorios se desarrollan durante esa época y se basan primeramente en la contratación legal. Una vez que varias personas de una región de la República Mexicana logran obtener un contrato de trabajo como braceros, estos trabajadores regresan a su lugar de origen y hablan de su experiencia, lo que impulsa el deseo de los demás de irse a ganar dinero a Estados Unidos. En los años que siguen, los trabajadores que conocen las condiciones en el país del norte actúan como guías y recurren a sus contactos del otro lado de la frontera para cruzar de forma legal o ilegal.

¹⁴ Entre 1943 y 1953, el número de mexicanos arrestados y deportados pasó de 11 175 a 885 587. Aunque el número de braceros contratados legalmente creció también durante estos años (de 52 098 en 1943 a 201 380 en 1953), lo hizo a un ritmo menos acelerado que la corriente clandestina. Esta tendencia se detuvo después de 1954, cuando Estados Unidos incrementó la vigilancia en la frontera y México aceptó aumentar el número de contratos braceros (Martín, 2002: 1129).

el presidente de México favorecen la inmigración de los trabajadores mexicanos en California.

En 1949, la economía estadounidense tiene ciertas dificultades; por ejemplo, debe controlar la inflación mientras buena parte del presupuesto es destinado a la defensa y la seguridad nacional. Las relaciones de trabajo y los programas sociales también enfrentan aprietos en esa época. Esto afecta directamente a la opinión pública estadounidense, particularmente a la californiana, en cuanto al programa de trabajo migratorio. Además, la presencia de miles de trabajadores mexicanos ilegales provoca conflictos entre los empresarios y los trabajadores de California. A pesar de la difícil situación económica, los agricultores de ese estado se rehúsan a disminuir su producción o su productividad. Sostienen que la seguridad alimentaria del país y de ciertos países europeos depende de ello. Los agricultores de California empiezan, entonces, a presionar al gobernador del estado, Earl Warren, para obtener mano de obra mexicana (California State Archives, 1950b).

Desde octubre de 1948, como consecuencia de la violación al acuerdo por parte de las autoridades migratorias estadounidenses en Texas, el Programa Bracero había sido suspendido y se tenía que negociar un nuevo acuerdo entre ambos gobiernos. En agosto de 1949 no existe aún ningún convenio entre los gobiernos de México y Estados Unidos para la contratación de trabajadores braceros. Sin embargo, la relación especial que existe en aquel entonces entre el gobernador de California, algunos senadores mexicanos y el presidente de México les permite a las autoridades californianas y al gobierno mexicano llegar a un acuerdo. A principios de 1949, el gobernador Warren entra en contacto con los cónsules mexicanos en Los Ángeles y Sacramento y con el secretario de Relaciones Exteriores para obtener una autorización especial que permita la contratación de miles de jornaleros mexicanos (Archivo Histórico Genaro Estrada, 1949). Como México no logra detener el flujo migratorio entre los dos países y proteger a sus ciudadanos contra los abusos de los *coyotes* durante el invierno de 1949, los representantes proponen una opción al gobernador Warren: regularizar el estatus de los trabajadores que se encuentran ya ilegalmente en el

suelo californiano y contratarlos después. El excepcional convenio establecido en enero de 1949 se prorroga en junio de 1949 y sigue siendo válido hasta que se firma un nuevo acuerdo administrativo entre las autoridades de Washington y México (California State Archives, 1949a; Vézina, 2013: 127). De esta manera, los agricultores de California se benefician de la mano de obra barata mientras que México evita difundir la noticia de esta contratación y lidiar con la reintegración de esos trabajadores a la economía nacional. El carácter extraordinario de este convenio entre California y el gobierno de México explica el secreto que lo acompaña. La relación de buena vecindad con ese estado facilita el acuerdo con el gobierno mexicano para permitir la regularización de sus trabajadores en la región. Los intereses de los agroindustriales, combinados con una situación difícil en México, influyen en la relación migratoria entre las dos repúblicas.

Durante 1950, la situación se complica en ese estado. Los agricultores dicen que sufren una escasez de mano de obra, mientras que la miseria en la que viven muchos trabajadores temporales estadounidenses escandaliza a la opinión pública en California. Durante el invierno de 1950, los periódicos atraen la atención pública hacia la muerte por desnutrición de muchos hijos de trabajadores agrícolas californianos (*Long Beach Independent*, 1949: 1). Esto muestra el malestar que existe en las zonas agrícolas de California y provoca una reacción de simpatía entre la población californiana.¹⁵ Las organizaciones sindicales siguen reclamando medidas más severas para controlar la inmigración ilegal y la contratación de mexicanos.

Como consecuencia de las presiones divergentes de los agroindustriales, de los sindicatos y de la opinión pública, las discusiones entre los gobiernos se vuelven complicadas y llevan solamente a pactar un acuerdo administrativo similar al convenio de 1949. Diferentes opiniones se enfrentan en las burocracias del gobierno federal estadounidense; el Servicio de Inmigración y Naturalización, en colaboración con el Servicio de Empleo, realiza una campaña de

¹⁵ Varios ciudadanos envían cartas al gobernador Warren rogándole que haga algo para aliviar la pobreza de estas familias e impida a los agroindustriales contratar mano de obra extranjera (California State Archives, 1950a).

deportación masiva para aliviar la presión en los campos de California, mientras el Departamento de Estado apoya la reanudación del Programa Bracero para sostener al sector agrícola. A partir de 1951, representantes de los dos gobiernos se encuentran para discutir la posibilidad de firmar un nuevo acuerdo que permita la continuación del Programa Bracero sobre bases más sólidas. Para solucionar el problema de los *mojados*, los sindicatos y el gobierno mexicano recomiendan a las autoridades de EU la adopción de medidas punitivas para los agricultores que contraten mano de obra ilegal. Este punto se vuelve un asunto conflictivo y no se puede resolver en ese mismo año. El Congreso estadounidense se opone a toda propuesta de legislación que vaya en ese sentido. Además, la influencia de la agroindustria sobre el aparato político, particularmente cuando Estados Unidos se ve comprometido de manera intensa en una nueva guerra, la de Corea, quebranta el poder de los sindicatos agrícolas.

Esta influencia de la agroindustria californiana va más allá del río Bravo. Mientras la NFLU demanda leyes para sancionar a los agricultores “delincuentes”, Miguel Alemán confirma su amistad duradera con el embajador estadounidense en México, William O’Dwyer, involucrado de manera personal en un escándalo de corrupción en Nueva York y de manera indirecta en otro que implica a su hermano y la contratación de centenares de trabajadores mexicanos ilegales. Su hermano, Frank O’Dwyer, es propietario de un gran rancho en California y está asociado al presidente de la Asociación de Granjeros del Valle Imperial en ese estado. Durante el mes de febrero de 1951, el servicio de migración de Estados Unidos encontró y deportó a más de trescientos *mojados* en los campos de O’Dwyer que trabajaban junto a un número menor de trabajadores braceros (Archivo Histórico Genaro Estrada, 1951). Ésta es una violación clara a las bases del Programa Bracero, aunque el hermano del embajador no sufre ninguna sanción y el presidente Alemán reafirma después su confianza en William O’Dwyer. Se puede constatar, entonces, que el peso de las relaciones privilegiadas y los intereses de ciertos grupos afecta la dinámica migratoria que se establece después de la segunda guerra mundial con el Programa Bracero.

CONCLUSIÓN

Explicar la “larga duración” del Programa Bracero requiere de un análisis que tome en cuenta varios elementos, diversos actores gubernamentales y de la sociedad civil, así como el contexto regional e internacional. Este conjunto de elementos en ambos países nos ayuda a entender las razones que motivaron a los gobiernos mexicano y estadounidense a negociar el mantenimiento del Programa Bracero por más de veinte años. Del lado mexicano, las remesas de los braceros representaban un ingreso “invisible” muy valioso para el país, sobre todo en una época en que la balanza de pagos empezaba a ser negativa como consecuencia del modelo de desarrollo de sustitución de importaciones. Además, los planes del gobierno de Miguel Alemán (1946-1952) no beneficiaban a todos los sectores de la sociedad ni a todas las regiones del país. Algunos estados, cuya economía estaba basada en las actividades tradicionales, sufrieron las políticas modernizadoras *alemanistas*, que favorecían el desarrollo de la agricultura comercial extensiva en el norte del país y las nuevas industrias. Éste es el caso de Guanajuato, inmerso en conflictos políticos internos y afectado duramente por la epidemia de fiebre aftosa (1947-1953). Los problemas en este estado eran tantos —apenas hemos visto su superficie— que los trabajadores y ejidatarios del estado siguieron emigrando. Hasta 1964, muchos de esos migrantes guanajuatenses se beneficiaron del Programa Bracero basado en el acuerdo del verano de 1951. El Congreso estadounidense nunca aprobó en ese periodo la ley para sancionar a los agroindustriales delincuentes y reducir así el flujo migratorio ilegal. Las autoridades de EU fueron muy sensibles a las presiones de los grupos de agricultores y sólo después de los años sesenta empezaron a escuchar las demandas de los grupos sindicales. El contexto nacional e internacional favoreció por mucho tiempo a los intereses agroindustriales que abogaban por el mantenimiento del Programa Bracero. Las responsabilidades estadounidenses en Europa, y luego su participación activa en la guerra fría, permitieron a los agricultores subrayar la necesidad de asegurar el abastecimiento de productos agrícolas a la nación y legitimar así la

consecuente necesidad de facilitar el acceso a una mano de obra disponible y flexible.

Durante toda la época, las condiciones salariales y de vida en el sector agrícola se mantuvieron muy por debajo de las condiciones experimentadas en otros ramos de la economía de Estados Unidos. De manera paralela a los movimientos por los derechos civiles, que demandaban la igualdad entre los ciudadanos estadounidenses, se desdibujó un debate en torno al derecho de los trabajadores agrícolas a gozar de la protección laboral moderna. Esta discusión planteó también la cuestión del lugar que deberían ocupar estos trabajadores temporales en el sindicalismo agrícola estadounidense (Cohen, 2011: 167). Además, como lo señala Deborah Cohen, los lazos que unían la agroindustria a la clase política empezaron a aflojarse con la nueva administración republicana de Dwight D. Eisenhower y el secretario de Trabajo James P. Mitchell (Cohen, 2011: 168). En las elecciones de 1960, el apoyo al Programa Bracero se desvaneció de la plataforma demócrata. Grupos mexicano-americanos presionaron al gobierno de John F. Kennedy para que se reformara o terminara este programa y la opinión pública se mostró particularmente sensible al trato injusto que recibían los braceros en varios campos agrícolas de la nación. Al final, la labor militante de los sindicatos agrícolas, del movimiento chicano, y la mecanización se combinaron para crear las condiciones requeridas para abandonar el programa bilateral en 1964. A partir de esa fecha, no les quedó otra opción a los migrantes mexicanos que querían seguir contando con los frutos de esta migración regular y temporal que hacerlo mediante el programa de visas H-2A, o fuera de las vías legales.

BIBLIOGRAFÍA

- CÁRDENAS, Enrique (2004). *La hacienda pública y la política económica, 1929-1958*. México: Fondo de Cultura Económica.
- CHACÓN, Susana (2009). "Política migratoria: Proceso negociador, 1947-1954". *Foro Internacional*, 49, 3 (julio-septiembre): 518-558.

- COHEN, Deborah (2011). *Braceros: Migrant Citizens and Transnational Subjects in the Postwar United States and Mexico*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press.
- CREAGAN, James F. (1965). "Public Law 78: A tangle of domestic and international relations". *Journal of Inter-American Studies*, 7, 4 (octubre): 541-556.
- DAVIS, Kingsley (1974). "The migration of human populations". *Scientific American*, 231, 3 (septiembre): 93-105.
- FITZGERALD, David (2009). *A Nation of Emigrants. How Mexico Manages its Migration*. Berkeley/Los Ángeles: University of California Press.
- GALARZA, Ernesto (1956). *Strangers in Our Fields*. Washington, D.C.: Joint United States-Mexico Trade Union Committee.
- GALARZA, Ernesto (1977). *Farm Workers and Agri-business in California, 1947-1960*. Notre Dame: University of Notre Dame Press [1964].
- GARCÍA Y GRIEGO, Manuel (1988). "The bracero policy experiment: U.S.-Mexican Responses to Mexican Labor Migration, 1942-1955". Tesis de doctorado en historia. Los Ángeles: University of California.
- KANG, Shulamith Deborah (2005). "The legal construction of the borderlands: The INS, immigration law, and immigrants rights on the U.S.-Mexico Border, 1917-1954". Tesis de doctorado en historia. Berkeley: University of California.
- MACHADO, Manuel A. (1969). *Aftosa. A Historical Survey of Foot-and-Mouth Disease and Inter American Relations*. Albany: State University of New York Press.
- MARTIN, Philip (2002). "Mexican workers and U.S. Agriculture: The revolving door". *International Migration Review*, 36, 4 (invierno): 1124-1142.
- MONTES DE OCA, Rosa Elena (1977). "The State and the peasants". En *Authoritarianism in Mexico*, compilado por José Luis

Reyna y Richard S. Weinart, 47-63. Filadelfia: Institute for the Study of Human Issues.

MORALES, Patricia (1987). *Indocumentados mexicanos. Causas y razones de la migración laboral*. México: Grijalbo.

RASMUSSEN, Wayne D. (1951). *A History of the Emergence of the Farm Labor Program, 1943-1947*. Washington, D.C.: Department of Agriculture/Bureau of Agricultural Economics.

ROLLE, Andrew (1987). *California: A History*. Arlington Heights: Harlan Davidson, Inc.

SANDOS, James A., y Harry E. Cross (1983). "National development and international labour migration: Mexico, 1940-1960". *Journal of Contemporary History*, 18, 1: 43-60.

TRIGUEROS LEGARRETA, Paz (2013). "El Programa Bracero como parte del cambio en la política migratoria de Estados Unidos". *Istor. Revista de Historia Internacional*, 13, 52: 7-32.

VÉZINA, Catherine (2013). "Dry out the wetbacks! La regularización de los trabajadores mexicanos ilegales como método de contratación del Programa Bracero en California y Estados Unidos, 1949-1950". *Istor. Revista de Historia Internacional*, 13, 52: 121-150.

ZOLBERG, Aristide R. (2006). *A Nation by Design: Immigration Policy in the Fashioning of America*. Nueva York/Cambridge: Russell Sage Foundation/Harvard University Press.

Documentos de archivo

ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN (1947). Fondo Miguel Alemán Valdés (MAV), exp. 425.5/2 10, "Telegrama de Jesús Carrera, presidente de la Junta de Administración Civil en Apaseo (Gto.)", 29 de agosto de 1947.

ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN (1951). Fondo Miguel Alemán Valdés (MAV), exp. 671/974, "Extracto de telegrama, Francisco Domínguez", 16 de febrero de 1951.

- ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN (1952), Dirección General de Investigaciones Políticas y Sociales (DGIPS), caja 84, exp. 2, “Reporte de Manuel Ríos Thivol”, 21 de junio de 1952.
- ARCHIVO HISTÓRICO GENARO ESTRADA (1948). Embajada Mexicana en Estados Unidos de América (EMEEUU), “Memorandum, Department of State, Washington”, legajo 1453/6, 20 de diciembre de 1948.
- ARCHIVO HISTÓRICO GENARO ESTRADA (1949). Embajada Mexicana en Estados Unidos de América (EMEEUU), “Regularización de calidad migratoria de 3 000 trabajadores”, legajo 1453 /6, exp. 0/662 #3024, 10 de enero de 1949.
- ARCHIVO HISTÓRICO GENARO ESTRADA (1951). Embajada Mexicana en Estados Unidos de América (EMEEUU), “Charge Mexican Aliens Work on O’Dwyer Farm”, legajo 1454/3, 14 de febrero de 1951.
- CALIFORNIA STATE ARCHIVES (1949a). Earl Warren Papers (EWP), exp. 73-27/662.2/7, F3640-1270, “Carta del Consúl General de México en Los Ángeles, Salvador Duhart, al gobernador Warren”, 7 de junio de 1949.
- CALIFORNIA STATE ARCHIVES (1949b). Earl Warren Papers (EWP), F3845, “California Annual Farm Labor Report 1949”.
- CALIFORNIA STATE ARCHIVES (1950a). Earl Warren Papers (EWP), exp. F3640-1273, “Thomas J. Ott a Melvin Small”, 11 de enero de 1950.
- CALIFORNIA STATE ARCHIVES (1950b). Earl Warren Papers (EWP), exp. F3640-1278, “Telegram”.
- CONGRESSIONAL RECORD (1947). Washington, U.S. Government Printing Office, 16 de junio de 1947.
- CONGRESSIONAL RECORD (1952). Washington, U.S. Government Printing Office, 5 de febrero de 1952.

Periódicos

El Sol de León (1947). “Llegan a miles los braceros”, 18 de abril de 1947: 1 y 4.

El Sol de León (1948a). “No hay servicios públicos y la producción leonesa disminuye”, 4 de abril de 1948: 1.

El Sol de León (1948b). “Muy pronto el Bajío dejará de ser el granero de México”, 13 de junio de 1948: 1 y 5.

El Sol de León (1948c). “Faltan garantías en el campo y eso origina la salida de braceros”, 25 de octubre de 1948: 1 y 6.

Long Beach Independent (1949). “Child starvations placed in hundreds”, 11 de noviembre de 1949.

Documentos web

BARR, Raymond P. (1938). *A Document History of Migratory Farm Labor in California*. Oakland, Federal Writers Project. Disponible en: <http://content.cdlib.org/view?docId=hb88700929&brand=calisphere&doc.view=entire_txt> (Consulta: 18 de agosto 2014).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión. Disponible en <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>> (Consulta: 20 de octubre de 2014).

“Población total por grandes grupos de edad y relación de dependencia. Años seleccionados de 1895 a 2005”. Sistema para la Consulta de las Estadísticas Históricas de México 2009/Inegi. Disponible en: <<http://dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/ehm.exe/CI010020>> (Consulta: 18 de marzo 2011).

“Población ocupada por gran división de actividad económica. Años censales seleccionados de 1970-1990”. Sistema para la Consulta de las Estadísticas Históricas de México 2009/Inegi. Disponible en: <<http://dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/ehm.exe/CG050060010&2>> (Consulta: 18 de marzo 2011).

La contratación de trabajadores agrícolas con visas H-2A. Del Programa Bracero a la situación actual

Paz Trigueros Legarreta
Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la actividad agropecuaria ha sido clave para la economía estadounidense, por lo que los empresarios de esa rama han hecho fuertes presiones al gobierno en turno para que adopte políticas que les faciliten la disponibilidad de mano de obra dócil y barata, de preferencia extranjera.

Las modalidades para atraerla han sido diversas, y entre ellas podemos señalar las siguientes: los esclavos africanos, los llamados *indentured servants*, los asiáticos utilizados en el siglo XIX; los trabajadores mexicanos “enganchados” de fines de ese siglo y principios del XX, los participantes en el Programa Bracero, los indocumentados, algunos de los legalizados con la Immigration Reform and Control Act (IRCA)¹ y, finalmente, los trabajadores contratados con las visas H-2A.

En este artículo hablaré de las distintas formas de contratación de trabajadores agrícolas extranjeros temporales adoptadas a lo

¹ La IRCA fue una ley aprobada por el Congreso de Estados Unidos en 1986 que permitió la legalización de alrededor de tres millones de extranjeros indocumentados y dividió las visas temporales H-2 en H-2A para trabajadores agrícolas y H-2B para los no agrícolas. En páginas posteriores se describe ampliamente esta ley.

largo de la historia de la agricultura estadounidense, haciendo énfasis en las visas H-2A, que son las únicas que actualmente permiten importar mano de obra agrícola de manera legal. Posteriormente analizaré el papel que los mexicanos han tenido en este programa, para describir después las violaciones más generalizadas a sus derechos.

LA INDUSTRIA AGRÍCOLA ESTADOUNIDENSE

Este sector económico de Estados Unidos ha sido el más dependiente de la mano de obra extranjera, principalmente en el suroeste del país, donde han predominado los grandes ranchos capitalistas. Los países de origen y las formas de contratación han variado con el tiempo, pero los extranjeros han sufrido violaciones a sus derechos laborales y humanos con todas ellas.

Con el paso de los años se han diversificado el origen y el estatus migratorio de los trabajadores agrícolas, pero desde hace más de un siglo la mano de obra de origen mexicano ha sido la preponderante.

Se calcula que 1.2 millones de trabajadores agrícolas laboran anualmente en Estados Unidos (Martin, 2007: 3-4) y, de acuerdo con la National Agricultural Workers Survey (NAWS),² en el periodo 1989-1991 el 54% de los trabajadores agrícolas había nacido en México, en tanto que el 40% era originario de Estados Unidos y Puerto Rico. Este porcentaje aumentó hasta alcanzar el nivel más alto en el periodo 1998-2000, cuando llegaron a ser 79%.³ Aunque es cierto que la población de origen centroamericano se

² NAWS es una encuesta levantada por el Departamento del Trabajo Estadounidense (US DOL) desde 1988 para conocer las características demográficas, laborales y de salud de la fuerza de trabajo contratada en la agricultura. Incluye a los trabajadores permanentes, a los migrantes y a los trabajadores temporales. Es la única fuente de información a nivel nacional enfocada exclusivamente a este segmento de la sociedad estadounidense y considera a casi todos los trabajadores agrícolas que laboran en las actividades agrícolas, incluyendo a los empaques y supervisores; independientemente de que tengan o no documentos migratorios. Pero no abarca el trabajo con aves, ganado y pesquerías; secretarías, mecánicos, ni trabajadores extranjeros temporales H-2A (US DOL, 2003).

³ En la encuesta 2007-2009 su peso se había reducido a 68%.

ha incrementado, actualmente sólo constituye el 3% del total (Carrol *et al.*, 2011: 4).

Es necesario recalcar que, a diferencia de otras encuestas, la NAWS incluye información sobre el estatus migratorio, gracias a lo cual podemos observar que muchos de estos mexicanos han logrado legalizar su situación migratoria. Según los datos, de la muestra entrevistada entre 2007 y 2009, el 48% era ilegal, en tanto que 18% contaba con *green card* y 33% era ciudadano (Carrol *et al.*, 2011: 14).

Desgraciadamente, esta encuesta no incluye a un grupo creciente de trabajadores agrícolas, los contratados de manera temporal con las visas H-2A, por lo que es muy usual que pasen inadvertidos en mucho de los estudios sobre la fuerza de trabajo agrícola de ese país.

DISTINTAS FORMAS DE CONTRATACIÓN EN EL AGRO ESTADOUNIDENSE

Como ya se señaló en la introducción, la primera inmigración masiva y forzada llevada a ese territorio para realizar labores agrícolas, principalmente en la industria azucarera, estaba constituida por trabajadores africanos, que fueron arrancados violentamente de sus comunidades y sometidos a la esclavitud desde la época en que se establecieron las primeras colonias inglesas en el siglo XVII, y que se mantuvieron de alguna forma hasta fines del siglo XIX, a pesar de que se había abolido la esclavitud al finalizar la guerra civil (Morales, 1988).

Poco se habla de otra forma de importación de trabajadores en el periodo colonial: la de los *indentured servants*,⁴ que se inició alrededor de 1630 y terminó a finales del siglo XIX. Se trataba de personas blancas, principalmente de Gran Bretaña y Alemania, que estaban interesadas en venir a América pero que no contaban con recursos para hacerlo. Para lograrlo firmaban contratos con sus importadores a cambio del compromiso de trabajar para ellos, o para quienes dispusieran, por alrededor de cinco años sin cobrar

⁴ La sección correspondiente a estos trabajadores fue tomada del artículo que aparece en la página de Wikipedia, consultada en julio de 2014: <http://en.wikipedia.org/wiki/Indentured_workers#cite_note-White_Servitude-8>.

suelos. Según Galenson (1984), un porcentaje importante de los inmigrantes blancos en las colonias americanas llegaron sujetos a esta modalidad.

Esto se debió a la escasez de hombres libres dispuestos a trabajar para los granjeros o para otros negocios. Aunque al principio la demanda fue baja, tuvo un incremento importante cuando comenzaron a adoptarse diversos cultivos comerciales, por lo que la mayoría era enviada al sur de Estados Unidos, donde se requerían más trabajadores para el trabajo agrícola intensivo.

Sin embargo, a diferencia de la situación que vivían los esclavos, se trataba de una forma de trabajo temporal,⁵ ya que cuando terminaba el contrato eran liberados, e inmediatamente comenzaban a trabajar por su cuenta. Este sistema fue perdiendo vigencia por diversas causas, entre las que podemos mencionar el abaratamiento de los viajes intercontinentales, por lo que era más fácil pagar el transporte y no tener que someterse al contratista, el aumento de las posiciones críticas, que decían que se trataba de una forma de trabajo esclavista, y el incremento del radicalismo de los trabajadores en contra de la explotación por parte de los empleadores.

Finalmente, este tipo de arreglos fue prohibido con la aprobación de la primera ley sobre contratos laborales: la Alien Contract Labor Law de 1885, impulsada por las organizaciones laborales estadounidenses⁶ (Jachimowicz y Waller Meyers, 2002, y Wong, 2010).

También en el siglo XIX, en la década de los sesenta, se recurrió a la importación de trabajadores chinos debido a la escasez de mano de obra por la guerra civil. El Congreso autorizó a los empresarios a traerlos, pagando el costo de su viaje, lo que se formalizó cuando el gobierno federal firmó un tratado con China en 1868. Provenían de la región de Cantón y llegaron principalmente a California, atraídos por el descubrimiento del oro, en 1848. Su

⁵ Aun cuando estos trabajadores no recibían un salario propiamente dicho, sí se les brindaba casa y comida.

⁶ La Alien Contract Labor Law de 1885 prohibió la importación e inmigración de extranjeros bajo contrato o acuerdo para trabajar en Estados Unidos, sus territorios y el Distrito de Columbia. Exceptuaba a los trabajadores domésticos y los trabajadores calificados necesarios para establecer negocios o industrias nuevas en EU (Wong, 2010: 56).

presencia aumentó tanto que para 1886 se hacían cargo del 90% del trabajo agrícola de California (Morales, 1988).

Sin embargo, debido al rechazo a la inmigración china por parte de la población estadounidense, en 1875 se prohibió la importación de esta mano de obra, prohibición que permaneció vigente hasta que terminó la segunda guerra mundial⁷ (Morales, 1988).

Las formas de contratación hasta aquí señaladas se refieren en todos los casos a inmigrantes definitivos, aun cuando no se les otorgaban los derechos que sí se ofrecían a los trabajadores libres llegados de Europa. La esclavitud hace referencia no a personas libres, sino a medios de trabajo, propiedad de sus amos y, por lo mismo, sin ningún derecho, como garantías individuales, y mucho menos derechos humanos. En el caso de los *indentured servants*, aunque inicialmente su situación era semejante a la de un esclavo, en pocos años recobraban su libertad y podían optar por la residencia y la ciudadanía. Aunque en un inicio la población china se vio como salvación para la industria agrícola del suroeste, los ciudadanos de origen europeo pronto se arrepintieron y comenzaron a limitarles sus derechos, para más adelante expulsarlos, aduciendo que eran de una raza inferior y provocarían una decadencia social.

A diferencia de los casos señalados, a los mexicanos siempre se les vio como migrantes laborales temporales; nunca se les ofreció una estancia permanente y, quizá, muchos de ellos tampoco lo tenían contemplado.

A pesar del establecimiento de la línea divisoria en el tratado de Guadalupe-Hidalgo de 1848,⁸ los mexicanos entraban y salían para trabajar en la parte suroeste de la Unión Americana, donde desempeñaban diversos trabajos sin ningún tipo de documento de admisión (Jachimowicz y Waller Meyers, 2002). Sin embargo, sus entradas se incrementaron notablemente, primero con la fiebre del oro en California y después, en 1902, cuando se aprobaron los fondos

⁷ El rechazo a la población de origen asiático fue tal que la Ley de Inmigración de 1917 estableció una “zona asiática prohibida” que incluía regiones de China, India, Persia, Birmania, Siam, los Estados Malayos, Arabia, las islas de Polinesia y las de la India Oriental (Morales, 1988).

⁸ Con la firma de este tratado, resultado de la guerra con Texas, México perdió, además de Texas, California, Nevada, Utah, Nuevo México y partes de Arizona, Colorado, Wyoming, Kansas y Oklahoma.

federales para la construcción de proyectos de irrigación y mejoramiento en el suroeste. Con estas obras de irrigación y con la fuerza de trabajo barata disponible, los áridos desiertos de esa zona se volvieron excelentes para el cultivo de cítricos, frutas y verduras, con altos rendimientos (Gómez-Quiñones, 1981: 23).

La forma de importar a los mexicanos era conocida como “enganche”, y se llevaba a cabo a través de diversas agencias que se establecían en la frontera y enviaban reclutadores al interior del país (Gómez-Quiñones, 1981: 23). Según Vargas y Campos (1964): “Las fábricas que se establecieron en Colorado, Nebraska y otros estados, las compañías mineras y las plantaciones de algodón compraban en las ocho casas de enganche que existían en Texas, trabajadores mexicanos, a los que explotaban a su antojo” (Vargas y Campos, 1964: 413).

Se trataba de un mecanismo informal que dependía de la ley de la oferta y la demanda y donde la autoridad sólo participaba para abrir y cerrar la puerta de entrada, o bien para expulsarlos cuando su número era excesivo, o cuando el periodo de cosecha había terminado. Así, por ejemplo, en 1906 se expulsó a todos los mexicanos que trabajaban en la construcción y el mantenimiento de las vías férreas, y en 1907 se les negó la entrada a muchos de ellos con el pretexto de que la ley prohibía la entrada de jornaleros no especializados cuyos contratos fueran celebrados en el extranjero (Vargas y Campos, 1964: 413).

Este sistema se mantuvo durante las primeras décadas del siglo XX gracias a la presión de los poderosos empresarios agrícolas del suroeste.

LA IMPORTACIÓN DE TRABAJO AGRÍCOLA EN EL SIGLO XX

Vargas y Campos (1964) refiere que en 1909 se firmó por primera vez un convenio entre los presidentes de México y Estados Unidos (Díaz y Taft) que permitió a un grupo de mil ciudadanos mexicanos contratarse para ir a trabajar al sur de California, a los campos de remolacha azucarera, aunque no tuvo ninguna repercusión en las contrataciones posteriores (Vargas y Campos, 1964).

En cambio, cuando la escasez de trabajadores agrícolas locales fue más profunda durante las dos guerras mundiales del siglo XX, la autoridad migratoria se vio obligada a intervenir de una manera más directa para facilitar la entrada temporal de mexicanos y así evitar el colapso de la industria agrícola.

En el contexto de la primera guerra mundial, los empresarios lograron que el Congreso incluyera en el Acta de Inmigración de 1917 una disposición que permitía al comisionado de Inmigración y al secretario del Trabajo desistirse de aplicar la ley a los “trabajadores huéspedes temporales” mexicanos, a pesar de que esa figura se había prohibido muchos años antes con la Alien Contract Labor Law de 1885, como ya vimos. También los eximió del pago de una cuota de siete dólares y del requisito de alfabetismo impuesto a los inmigrantes europeos (Morales, 1988; Rural Coalition Policy Center, 2003; Trigueros, 2013).

No hay acuerdo entre los investigadores sobre si estas disposiciones a favor de los trabajadores mexicanos y la gran facilidad de que gozaban para entrar al territorio estadounidense deben ser consideradas como un primer programa bracero. Según García y Griego (1998), no es así, ya que no hubo ningún acuerdo entre los gobiernos centrales. Sin embargo, sí hubo negociaciones locales entre los cónsules de los estados fronterizos, los gobernadores y los alcaldes, a pesar de la fuerte resistencia del gobierno de México a permitir la salida de paisanos cuando se empezaba la reconstrucción del país después de la Revolución (Durand, 2007).

Unos años después de terminada la guerra, la economía estadounidense entró en crisis, lo que dio lugar a una etapa de expulsiones masivas a partir de 1921, y a la práctica de culpar a los migrantes del desempleo, desatando innumerables agresiones. Esta actitud se intensificó con la gran crisis que se dio entre 1929 y 1933, y el número de expulsiones aumentó de manera notable. De acuerdo con Durand (2007), se trataba de expulsiones selectivas en las que se privilegiaba a los trabajadores industriales, y especialmente a los radicados en los estados del norte, pues se buscaba reorientar el flujo hacia el suroeste y a las actividades agrícolas. De cualquier manera, la llegada de mexicanos se redujo notablemente desde finales de la década de los años veintes y durante los treinta.

EL PROGRAMA BRACERO

Por segunda ocasión, con el inicio de la segunda guerra mundial la mano de obra agrícola mexicana fue requerida en los campos de varios estados de la Unión Americana, ante la exigencia de sus gobernadores y congresistas que planteaban la urgencia de establecer un acuerdo con México para “salvar a las democracias”. No sólo se reconocía oficialmente la necesidad que tenía la agricultura estadounidense de atraer la mano de obra mexicana, sino su papel estratégico para salvar muchas cosechas que podían perderse. A pesar de la resistencia inicial del gobierno mexicano, y como una forma de participación del país en los esfuerzos de la guerra, en 1942 se firmó un acuerdo para contratar cincuenta mil trabajadores mexicanos que se conoce como el Programa Bracero. A diferencia de lo que había sucedido en el pasado, en esta ocasión los trabajadores mexicanos laborarían en la agricultura estadounidense de una manera legal y ordenada, administrada y supervisada por los dos gobiernos, para evitar los abusos de los enganchadores y empleadores, con lo cual se aceptaba, por primera vez, la exigencia de garantizar los derechos laborales de esos trabajadores (Torres, 1979, y Trigueros, 2013).

En lo que respecta a la política migratoria y laboral estadounidense, con la firma del convenio se daba el primer paso para eliminar la prohibición de establecer contratos laborales temporales para extranjeros, aun cuando se especificaba que eran “medidas excepcionales” para atender las necesidades de las “industrias y servicios esenciales para los esfuerzos de guerra” (USCIS, 2006: 48). Sin embargo, no se trataba de una ley aprobada por el Congreso, sino que el presidente Franklin D. Roosevelt aprovechó las facultades extraordinarias que se le otorgaban con motivo de la guerra para llevar a cabo las negociaciones con México (Torres, 1979: 249). Otro aspecto importante es que se trataba de un convenio entre dos países: México y Estados Unidos, situación que no se volvería a presentar después de concluido el programa.⁹

⁹ Con la firma del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá en 1994, se suscribió un acuerdo para facilitar la entrada temporal de ciudadanos

Aunque se trataba de un caso excepcional, el programa, con interrupciones y modificaciones, se mantuvo hasta 1964, muchos años después de la conclusión de la guerra,¹⁰ y constituyó el primer giro en la aceptación de trabajadores temporales para actividades afectadas por la escasez de mano de obra local (Waller Meyers, 2006).

Además del programa de trabajadores agrícolas, durante la guerra se firmó otro convenio para enviar trabajadores mexicanos a la industria ferrocarrilera, que incluyó a mucho menos trabajadores que el programa agrícola y duró únicamente de 1943 a 1945. Adicionalmente, Estados Unidos buscó la participación temporal de trabajadores de otros países, como Jamaica, Bahamas, Honduras Británicas, Costa Rica, Barbados, Terranova y Canadá, lo que incluía a trabajadores agrícolas e industriales, aunque en números muy inferiores a los acordados con México (Driscoll, 1996: 99).

En el caso de las empresas agrícolas de la costa este, como se negaban a aceptar las condiciones laborales de los braceros mexicanos se firmó el British West Indian Temporary Alien Labor Program, promulgado en 1943 (BWITALP o British Program)¹¹ para importar trabajadores de los países del Caribe británico. Este programa contenía acuerdos que fluctuaban entre el trato informal y los memoranda. De acuerdo con Driscoll (1996: 100), estos trabajadores no estaban tan bien representados por sus gobiernos, por lo que en general los pagos eran inferiores, y pone el ejemplo del salario promedio para un trabajador agrícola mexicano en California, que era de 4.55 dólares por hora, mientras que el del jamaíquino en las plantaciones de algodón era de 1.15 dólares (Driscoll, 1996). Sin embargo, ante la inconformidad del gobierno mexicano, que amenazó con abrogar el acuerdo si se deterioraban

mexicanos y canadienses a EU, pero únicamente a los involucrados en actividades de negocios y profesionales (USDHS, 2004: 195).

¹⁰ Su gran auge fue en los años cincuenta a partir de la aprobación de la Ley Pública 78, en julio de 1951. En esa década, más de 3.3 millones de mexicanos fueron empleados como braceros, y 275 áreas agrícolas de importancia en toda la nación los utilizaron. El sistema se volvió básico para la agricultura de Texas, California, Nuevo México, Arizona y Arkansas, y en menor grado para otros 20 estados (Galarza, 1964: 15).

¹¹ El British Program sirvió de base para la ley migratoria de 1952, que veremos más adelante.

las condiciones laborales de sus nacionales, el Departamento de Estado determinó que los trabajadores mexicanos no podrían ser reclutados en México bajo la nueva legislación (García y Griego, 1998).

LA IMMIGRATION AND NATIONALITY ACT (MCCARRAN-WALTER ACT) DE 1952

La Immigration and Nationality Act, promulgada en 1952, buscaba, una vez concluida la guerra, reorganizar la estructura de la ley reuniendo y codificando muchos de los estatutos que gobernaban la migración. Su importancia para el tema que nos ocupa radica en que el Congreso aceptó incluir en la legislación el trabajo temporal extranjero, aunque sólo en ciertas categorías ocupacionales y como algo excepcional para que “en las épocas de escasez de mano de obra” se pudieran atender las necesidades de las “industrias y servicios esenciales para los esfuerzos de guerra” (USCIS, 2006: 48). Se diferenciaba a los trabajadores temporales calificados de los no calificados con la creación de las visas H-1 para la importación de mano de obra especializada y las H-2 para la no calificada. En ese tiempo no estaba bien definido qué se entendía por “especializada”, por lo que se consideraba así a una gran diversidad de profesionistas. Las visas H-2 se enfocaron a satisfacer la demanda de trabajadores agropecuarios en las zonas que no cubría el Programa Bracero, así como en otras ocupaciones que exigían menor calificación. El British Program quedó integrado a ésta, ya que la aplicación de estas visas se orientó, principalmente, a los trabajadores provenientes de las islas del Caribe, en tanto que los empresarios agrícolas del oeste lograron que se mantuviera separado el Programa Bracero gracias a la benevolente actitud de los congresistas McCarran, Eastland y Walter (Holley, 2001; Wassem y Collver, 2001, y Tichenor, 2007).

Con estas medidas, la política de puertas abiertas a la inmigración definitiva perdía terreno frente a la migración temporal, que buscaba la aceptación de trabajadores únicamente cuando hubiera necesidad.

Las visas H-2 se mantuvieron después de que terminó el Programa Bracero en 1964, siempre con números reducidos. A pesar de esto, los mexicanos quedaron excluidos, por lo que a partir de entonces su única opción para entrar a trabajar a EU era la migración indocumentada, lo que cambió en 1986 con la aprobación de la IRCA.

El Programa Bracero se canceló debido a la presión de sindicatos, iglesias y organizaciones defensoras de derechos humanos, que se quejaban de sus efectos nocivos en los salarios de ese sector, así como de las continuas violaciones a las condiciones laborales pactadas. No obstante, había establecido una dinámica muy difícil de eliminar: la dependencia mutua entre los empleadores agrícolas del suroeste estadounidense, y de algunos estados más, y los trabajadores mexicanos, principalmente del occidente, que habían incorporado esta práctica a la vida de sus comunidades. Es por eso que la conclusión del Programa dio lugar a la migración indocumentada a gran escala. En los años subsecuentes, los trabajadores mexicanos siguieron entrando ante el requerimiento de los empresarios y su participación laboral se extendió a las áreas urbanas donde los trabajos eran más estables y mejor pagados que las actividades agrícolas.

Así, una consecuencia no esperada de la finalización del Programa Bracero fue la reversión de la tendencia histórica de la migración

CUADRO 1
POBLACIÓN MEXICANA RESIDENTE EN ESTADOS UNIDOS
DE 1960 A 2010

<i>Año</i>	<i>Población</i>
1960	575 902
1970	759 711
1980	2 199 221
1990	4 298 014
2000	9 177 487
2010	11 711 100

Fuente: Migration Policy Institute (MPI) Mexican-Born Population Over Time, 1850-Present.

temporal a una más permanente y/o definitiva, a pesar de la falta de documentos legales. La población mexicana residente en Estados Unidos, que históricamente había mostrado un crecimiento muy bajo, inicia una nueva etapa con elevadas tasas de crecimiento (cuadro 1). En el periodo comprendido entre 1970 y 1980, el número de mexicanos que vivían en Estados Unidos casi se triplicó, al pasar de 759 711 a 2 199 221, con aproximadamente dos tercios de ellos como indocumentados (Vernez y Ronfeldt, 1991: 1190), cantidad que siguió creciendo ininterrumpidamente hasta 2010, a un ritmo tal que entre 1960 y 2010 se multiplicó por veinte.

LA LEY PÚBLICA 99-603, IMMIGRATION REFORM AND CONTROL ACT (IRCA) DE 1986

Las críticas a la situación migratoria prevaleciente por el explosivo crecimiento de los migrantes, sobre todo de los indocumentados, obligaron al presidente James Carter a solicitar al Congreso en 1977 una nueva legislación que permitiera la resolución de esta problemática. Le pedía que incrementara el número de agentes de la patrulla fronteriza, impusiera penas civiles y criminales a los empleadores que contrataran trabajadores no autorizados y permitiera legalizar su estatus a los inmigrantes ilegales (Briggs, 1982, y Chisti, Meissner y Bergeron, 2011).

En respuesta, el Congreso creó una Comisión Selecta sobre Inmigración y Política de Refugiados (SCIRP, por sus siglas en inglés) para que estudiara la situación e hiciera propuestas para resolverla. Se trataba de una comisión bipartidista y estaba dirigida por el reverendo Theodore Hesburgh (Chisti, Meissner y Bergeron, 2011).

En su reporte final del 1 de marzo de 1981, la comisión hizo diversas recomendaciones, entre las que destacan una amnistía única para inmigrantes no autorizados y un modesto aumento en la inmigración legal. En cuanto al mercado de trabajo, proponía la penalización a empleadores que contrataran inmigrantes no autorizados y que se reforzara la legislación en materia de estándares laborales, salario por hora, seguridad, antidiscriminación, vigilancia

adecuada de los contratistas y mecanismos para reducir las quejas sobre las violaciones a los derechos de estos trabajadores (Chisti, Meissner y Bergeron, 2011; Briggs, 1982).

La comisión concluyó que no era necesario introducir un nuevo programa de trabajadores temporales extranjeros para ubicar a los indocumentados que ya estaban en el país o que entraran después por los efectos adversos que se habían tenido en Estados Unidos y en Europa con este tipo de programas. No obstante, la administración Ronald Reagan propuso un pequeño programa de trabajadores extranjeros de cincuenta mil personas y la liberalización de algunos de los procedimientos que regían los programas de trabajadores temporales creados por la McCarran-Walter Act de 1952 (Briggs, 1982).

El Congreso elaboró varias propuestas de ley, pero fueron rechazadas por la férrea oposición de un amplio espectro de poderosos grupos de interés: los abogados defensores de inmigrantes temían que empeorara la situación de sus defendidos; los grupos de empresarios agrícolas consideraban que con la aprobación de la ley se mermaría la fuerza de trabajo disponible y las nuevas formas de contratación temporal impondrían muchos obstáculos. Los sindicatos, por su parte, se oponían a la existencia de un programa de trabajadores huéspedes, pues pensaban que perjudicaría a los trabajadores locales y reduciría las protecciones laborales (Chisti, Meissner y Bergeron, 2011).

Finalmente, en el otoño de 1986, cuando se creía que la ley estaba muerta, los congresistas la revivieron con una serie de modificaciones, cuidadosamente elaboradas, que permitieron que la Immigration Reform and Control Act (IRCA) fuera aprobada.

La ley, conocida en México como Simpson-Rodino,¹² significó un giro importante en la política migratoria. Sus principales disposiciones estipulaban la legalización de los extranjeros indocumentados que hubieran estado presentes de manera continua y fuera de la ley desde 1982 y la de los trabajadores agrícolas que hubieran labrado en la agricultura estadounidense al menos noventa días en el año anterior, bajo el programa llamado Special Agriculture Workers

¹² El nombre de la ley se debe a sus patrocinadores, los legisladores Alan Simpson y Pete Rodino.

(SAW). Gracias a esta ley, alrededor de 2.7 millones de personas obtuvieron la legalización de su estancia de manera permanente (1.6 millones demostró haber residido en Estados Unidos desde 1982 y 1.1 millones como parte del SAW) (Rytina, 2002). Pero también se estableció por primera vez la imposición de sanciones a los empleadores que con conocimiento de causa contrataran a trabajadores indocumentados y un reforzamiento de las fronteras (USDHS, 2004: 222).

Tomando en cuenta la solicitud del presidente Reagan y de los empresarios que temían la escasez de mano de obra agrícola, la IRCA retomó el programa de visas temporales H-2 establecido en la McCarran-Walter Act de 1952 a pesar del rechazo de otros sectores y de la misma comisión. Esta medida fue de gran relevancia, puesto que de esta manera se institucionalizaban los programas de trabajadores temporales ya no como una respuesta ante una emergencia, sino como una forma de complementar la oferta de fuerza de trabajo local. Estos extranjeros ya no entrarían como inmigrantes, lo que había sido una práctica usual en la legislación migratoria, sino bajo la figura de “no inmigrantes”,¹³ con la finalidad de garantizar su salida una vez concluido el periodo de contratación. Con esto se abría paso a una nueva segmentación de la fuerza laboral disponible, al permitir el surgimiento de un sector ajeno a la sociedad local que aun cuando contribuyera a la creación de la riqueza del país quedaría excluido de las prestaciones sociales y garantías laborales de que disfrutaba la mano de obra local, fueran ciudadanos o no, institucionalizando además la separación espacial de la reproducción de la fuerza de trabajo, con la finalidad de desentenderse de ella.

Debido a que con las visas H-2 de 1952 entraban a Estados Unidos trabajadores con ocupaciones muy variadas, la IRCA las dividió en dos: las H-2A, para trabajadores agrícolas, y las H-2B, para los que laboraran en otras actividades que no requerían mayor califi-

¹³ De acuerdo con la documentación oficial, un *no inmigrante* es “un extranjero que busca entrar temporalmente a Estados Unidos con un propósito específico”, por lo que en la mayoría de los casos se le exige al solicitante que compruebe que tiene una residencia permanente en el extranjero (DHS, 2003: 82, 83 y 229).

cación.¹⁴ También modificó la exigencia de que sólo participaran trabajadores de algunos países, principalmente del Caribe, y Canadá, para incluir un número mucho mayor, entre los que se encontraban los de México, pues lo que se buscaba era atender la situación de crisis de los indocumentados provenientes de este país. También se extendió la posibilidad de solicitar trabajadores para toda la Unión Americana y no sólo para atender la demanda de trabajo agrícola en el sureste, como sucedía con las visas H-2 anteriores (Holley, 2001: 581 y 587, y Wassem y Collver, 2001: 2 y 5).

REGLAMENTACIÓN DE LAS VISAS H-2A¹⁵

Para su implementación intervienen tres dependencias gubernamentales: el Departamento de Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés), que da la certificación; la Oficina de Servicios de Ciudadanía e Inmigración (USCIS), del Departamento de Seguridad Interna (Department of Homeland Security, DHS),¹⁶ que lo administra y da el permiso para que se asignen las visas, y el Departamento de Estado (DOS), que otorga las visas a través de sus consulados (Wassem y Collver, 2001: 2).

El Departamento de Trabajo, a través de la Employment and Training Administration (ETA), otorga la certificación laboral al empresario, luego de comprobar a través de una investigación que no hay trabajadores residentes en Estados Unidos interesados,

¹⁴ Aunque la ley de 1952 también había creado las visas H-1 para trabajadores especializados, en ese entonces se mantuvieron como estaban, puesto que todavía no eran una prioridad.

¹⁵ Existen muchas diferencias en las formas de contratación con visas H-2A y H-2B, pero en este artículo sólo me referiré a las H-2A, que son las destinadas a la admisión de trabajadores agrícolas y que, como se había contemplado desde la propuesta inicial de Carter, definían muy bien los requisitos y las exigencias para empleadores y trabajadores. En cambio, los trabajadores con visas H-2B quedaron mucho menos protegidos.

¹⁶ Desde el 1° de marzo de 2003, el U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) devino uno de los tres componentes heredados del Servicio de Naturalización e Inmigración (INS, por sus siglas en inglés) para integrar el Departamento de Seguridad Interna (DHS). El USCIS está encargado de transformar y mejorar fundamentalmente el manejo de los servicios de inmigración y ciudadanía, al tiempo que acrecienta la seguridad nacional (<http://www.uscis.gov/graphics/aboutus/index.htm>).

calificados y disponibles en el momento y lugar donde se les necesita para realizar el trabajo o servicio involucrado en la petición, y que emplear a un extranjero en ese trabajo o servicio no afecta adversamente los salarios y las condiciones de los trabajadores en Estados Unidos en empleos similares (Wassem y Collver, 2001: 2-4). Además, es la autoridad encargada de investigar e imponer sanciones a los empleadores cuando no cumplen con las obligaciones contractuales. Entre otras sanciones están: negar la certificación a cualquier empleador por la violación de las obligaciones contractuales de las visas H-2A, realizar procedimientos administrativos para recuperar los salarios no pagados, imponer la aplicación de las obligaciones contractuales y evaluar la multa contra quienes incurren en violaciones (Wassem y Collver, 2001: 4).

A los patrones que son aceptados para importar trabajadores H-2A se les impone una serie de requisitos para evitar que sea más barato contratar extranjeros que trabajadores locales:

- a) Pagar el salario más alto de entre el salario de efecto adverso (AEWR),¹⁷ el salario prevaleciente y el salario mínimo federal o estatal de la región donde se realiza el trabajo;
- b) Proporcionar al trabajador un documento en el que se establezcan con detalle sus ingresos totales, las condiciones laborales y las horas de trabajo;
- c) Hacerse cargo del transporte del trabajador desde el lugar donde se encuentre al inicio y al siguiente lugar de trabajo cuando termine el contrato, o a su casa cuando no cuente con más contratos, siempre y cuando haya cumplido con tres cuartas partes de los días de trabajo para los que fue contratado;
- d) Proporcionar transporte al campo de trabajo cuando el lugar donde se hospeda se encuentre a cierta distancia;
- e) Procurarle un lugar para vivir con los mínimos establecidos a nivel federal, así como los alimentos o facilidades para que él mismo los prepare;
- f) Proporcionar las herramientas e implementos agrícolas requeridos en el trabajo;

¹⁷ El AEWR es determinado anualmente por el DOL haciendo una encuesta en cada región del país para conocer el nivel de los salarios locales.

- g) Otorgar un seguro de compensación por los costos médicos y por cualquier daño permanente causado por el trabajo (Wassem y Collver, 2001), y
- h) Garantizar al menos tres cuartas partes del total del trabajo ofrecido y, si no se cumple, el pago por el tiempo de trabajo perdido (Southern Poverty Law Center, 2007: 8).

A diferencia de lo que sucede con otras visas, no existe límite numérico para la asignación de visas H-2A, por lo que todos los empresarios que cumplan con los requisitos pueden utilizarlas.

En cuanto a las limitaciones que la ley impone a los trabajadores están:

- a) Los trabajadores H-2A se encuentran atados a un solo empleador, aun cuando éste no cumpla con las condiciones contractuales;
- b) El periodo de contratación es de un año, que sólo se puede incrementar por dos años más y no existe la opción de obtener la residencia definitiva;
- c) Difícilmente se les permite llevar a sus familiares;
- d) A diferencia de los trabajadores locales, no están cubiertos por la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales (AWPA), que regula los estándares y condiciones laborales en la agricultura;
- e) Tampoco está cubierto por la Federal Unemployment Tax Act, que establece los beneficios del desempleo, ni por la National Labor Relations Act, que otorga el derecho a la negociación colectiva (Wassem y Collver, 2001: 3);
- f) Estos trabajadores están exentos del pago al seguro social, por lo que tampoco pueden recurrir a sus beneficios.

EVOLUCIÓN DE LAS VISAS H-2A

El número de solicitudes de visas temporales H-2A ha evolucionado lentamente. La disponibilidad de trabajadores recién legalizados y de un numeroso grupo que a pesar de no haber conseguido

el permiso de residencia se mantenía en el país, más los que seguían llegando, constituía una oferta importante de mano de obra fácil de ser utilizada y desechada cuando dejara de ser necesaria, sobre todo en el caso de los indocumentados. Sin embargo, la profundización de las medidas de control fronterizo, a mediados de la década de los noventa, y sobre todo la implementación del programa de verificación de la autenticidad de documentos (E-Verify),¹⁸ han obligado a los empresarios a recurrir cada vez más a este recurso.

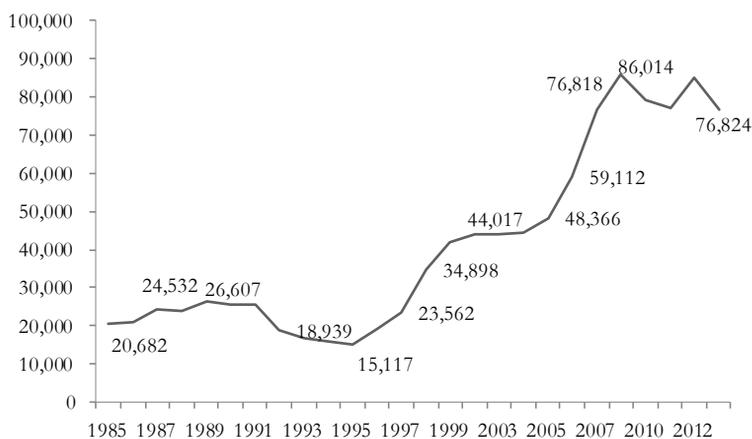
Estos cambios en el número de visas se pueden observar en la gráfica 1, donde se muestran las solicitudes certificadas por el Departamento del Trabajo.¹⁹ Vemos que, en 1989, el Departamento del Trabajo (DOL) sólo certificó 26 607 posiciones, cantidad que bajó hasta 15 117 en 1995 (Martin, 2002). A partir de entonces, las certificaciones comenzaron a crecer a ritmos moderados, sobre todo desde el 2000, llegando a su número más alto en 2009, cuando las certificaciones fueron 86 mil. Sin embargo, no hay que perder de vista que se trata de una cantidad muy inferior a los 1.2 millones de trabajadores agrícolas que laboran anualmente en Estados Unidos (Martin, 2007: 3-4).

Cuando los mexicanos fueron aceptados en el programa su participación se volvió dominante, y aunque en los últimos años se ha incrementado la presencia de centroamericanos, en el 2012 los nacidos en México todavía constituían el 92.7% del total de admisiones, seguidos muy de lejos por los de Canadá (3%) y los de Jamaica (1.9%) (cuadro 2).

¹⁸ El E-Verify es un sistema que utiliza una base de datos en internet, operado por la división de verificación del DHS y la administración del seguro social, que deben utilizar los empleadores para verificar que sus trabajadores cuenten con autorización para trabajar en ese país.

¹⁹ Cada una de las agencias que intervienen en la contratación de trabajadores temporales publica estadísticas sobre el número de trabajadores admitidos, pero difieren entre ellas debido a que contabilizan aspectos diferentes. El DOL hace referencia al número de trabajos que certifica, pero un mismo trabajador puede realizar varios de estos trabajos debido a que pueden ser para pocos días y periodos variados. El DOS publica el número de visas que emite, por lo que no incluye a los ciudadanos de países a los que no se les exige visa, como es el caso de Canadá y Jamaica, ni tampoco a los trabajadores que se encuentran ya en EU y renovaron su visa o modificaron su tipo de admisión. Por último, el DHS registra las entradas de cada extranjero a EU, por lo que una misma persona puede ser registrada varias veces (Wassem y Collver; 2001: 4-5).

GRÁFICA 1
NÚMERO DE CERTIFICACIONES DE POSICIONES DE TRABAJADORES H-2A
REALIZADAS POR LA EMPLOYMENT AND TRAINING ADMINISTRATION
DEL DOL (DE 1989 A 2013)



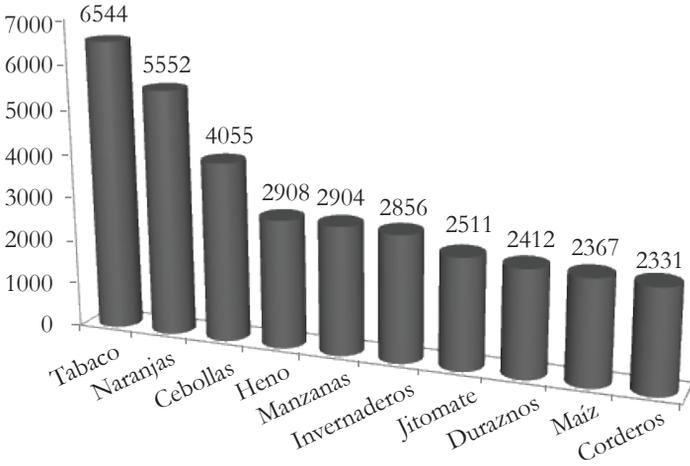
Fuente: de 1985 al 2000, Martin, 2002; y del 2001 en adelante, elaboración propia con base en los reportes anuales de la Employment and Training Administration (ETA) del DOL.

CUADRO 2
ADMISIÓN DE EXTRANJEROS CON VISAS DE TRABAJO H-2A EN 2012,
POR PAÍS

<i>País</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Porcentaje</i>
México	170 395	92.7
Canadá	5 518	3.0
Jamaica	3 585	1.9
Sudáfrica	964	0.5
Perú	925	0.5
Guatemala	723	0.4
Nicaragua	278	0.2
Rumania	189	0.1
Nueva Zelanda	92	0.1
Costa Rica	91	0.0
Subtotal	182 760	99.4
Otros	1 100	0.6
Total	183 860	100.0

Fuente: USDHS 2013, *Yearbook of Immigration Statistics: 2012*.

GRÁFICA 2
PRINCIPALES CULTIVOS EN LOS QUE PARTICIPAN LOS MIGRANTES
CON VISAS H-2A EN EL AÑO FISCAL DE 2011



Fuente: USDOL, Annual Report (2013), 1 de octubre de 2011-30 de septiembre de 2012.

Cuando inició el programa, la caña de azúcar era el cultivo predominante, de tal manera que todavía en 1985 abarcaba 48.4% de todas las certificaciones (Martin, 2002). Sin embargo, el trabajo de la caña de azúcar se ha mecanizado, por lo que sus requerimientos de mano de obra se han reducido, mientras que el tabaco se ha convertido en el principal destino de este tipo de trabajadores (gráfica 2).

Con la reducción del trabajo en la industria azucarera, Florida dejó de ser el principal receptor de trabajadores H-2 y los estados productores de tabaco pasaron a ser los principales usuarios, de manera destacada Carolina del Norte. Sin embargo, Florida sigue requiriendo muchos, pero para el cultivo y cosecha de naranja, principalmente (cuadro 3). Además del tabaco, Carolina del Norte hace uso de estos trabajadores para la producción de árboles de navidad. En Georgia destaca el trabajo con las cebollas; en Washington, las manzanas junto con otras frutas; en Luisiana, la caña de azúcar y el camote; en Kentucky, el tabaco y los invernaderos; en Arizona, las lechugas y los melones, y en California las fresas, los tomates y la lechuga (U.S. Department of Labor; 2010).

CUADRO 3
ESTADOS CON MÁS CERTIFICACIONES DE VISAS H-2A
EN EL AÑO FISCAL DE 2013

<i>Estado</i>	<i>Certificaciones</i>
Carolina del Norte	19 669
Georgia	7 684
Florida	7 335
Washington	7 057
Luisiana	5 082
Kentucky	4 809
Arizona	2 856
California	2 815
Arkansas	2 719
Carolina del Sur	2 706

Fuente: U.S. Department of Labor, Office of Foreign Labor Certification, 2013. H-2A Temporary Agricultural Labor Certification Program-Selected Statistics, FY 2013 YTD.

Llama la atención el caso de California, que tradicionalmente demandaba muy pocos trabajadores H-2A. En 1999, por ejemplo, sólo le certificaron 514, que representan únicamente el 1.2% del total de certificaciones, dado que contaba con una amplia oferta de trabajadores indocumentados. Sin embargo, las dificultades del cruce y, probablemente, los controles más estrictos por parte del DHS han obligado a los productores a cambiar sus estrategias de contratación.

En cuanto a los empresarios solicitantes de trabajadores H-2A, existen cientos en todo el país; la mayoría sólo requiere unos cuantos; algunos de ellos forman asociaciones de productores, que por lo general son las que solicitan números mayores, pero también hay empresas individuales que requieren de grandes cantidades (cuadro 4). En el 2013, la mayor demandante fue la North Carolina Growers Association, Inc. (NCGA), que consiguió la certificación de 9 371, seguida por la Washington Farm Labor Association (2 922) y la Virginia Agricultural Growers Association, Inc. (1 614). Las empresas individuales con mayor número de solicitudes de certificación en ese año fueron la Zirkle Fruit Company (1 225) y la R&R Harvesting, Inc. (890).

CUADRO 4
PRINCIPALES EMPLEADORES RECEPTORES DE CERTIFICACIONES
LABORALES EN 2013

<i>Empleadores</i>	<i>Trabajadores certificados</i>
North Carolina Growers Association, Inc. (NCGA)	9 371
Washington Farm Labor Association	2 922
Virginia Agricultural Growers Assn., Inc. (VAGA)	1 614
Zirkle Fruit Company	1 225
Western Range Association	1 051
R&R Harvesting, Inc.	890
Rodrigo Gutierrez-Tapia	796
T. Bell Detasseling, LLC #2	689
Foothill Packing, Inc.	655
Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc.	648

Fuente: USDOL, Office of Foreign Labor Certification, 2013. H-2A Temporary Agricultural Labor Certification Program-Selected Statistics, FY 2013 YTD.

CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES H-2A Y VIOLACIONES MÁS USUALES

A pesar de las favorables condiciones de trabajo estipuladas para las visas H-2A, que en el papel superan a las de los trabajadores locales y, por supuesto, a las de los indocumentados, la mayoría de las veces no se cumplen a cabalidad. Esta situación ha sido denunciada por grupos de trabajadores, por defensores de derechos humanos y por numerosos periodistas. Una de las causas es que, en contraste con lo que sucedía con el Programa Bracero, cuyo origen fue un acuerdo entre los gobiernos de Estados Unidos y México, en el caso de las visas H-2 se trata de una medida unilateral adoptada por el gobierno de ese país que ha dejado el proceso en manos de los empleadores, quienes, a su vez, se apoyan en empresas, organizaciones y contratistas, muchos de ellos con muy pocos escrúpulos (Trigueros, 2012).

La manera en que operan ha dado lugar al surgimiento de numerosas violaciones y abusos de los empleadores y contratistas, quienes se aprovechan de la poca vigilancia de las autoridades de ambos lados de la frontera, del aislamiento de algunos centros laborales y de las limitaciones que encuentran los trabajadores para defenderse

y recurrir a las autoridades o a los representantes consulares de su país (Trigueros, 2012).

La situación laboral, en cada caso, también depende del empleador, del tipo de trabajo y de la distancia del lugar de trabajo respecto a las ciudades; pero, en cualquiera de los casos, muchos tratan de regresar al año siguiente, debido a que en su país de origen las condiciones de trabajo son mucho peores y a que no se interesan por entrar a Estados Unidos sin documentos.

Las violaciones se presentan desde el momento de ser reclutados, en el viaje a Estados Unidos y en el centro de trabajo, en la vivienda, la alimentación, las condiciones laborales, etc., que se agravan por los trabajos que realizan, por la falta de entrenamiento o por no recibir el material de protección adecuado, lo que los expone a mayores accidentes de trabajo, a la adquisición de enfermedades por exposición a sustancias tóxicas, etc., que muchas veces no se atienden adecuadamente. Además, se realizan cobros extraordinarios, se incumple con el pago convenido y se paga a destajo;²⁰ se contrata a un mayor número de trabajadores y por periodos de tiempo superiores a los necesarios;²¹ se confiscan los documentos para reforzar la incomunicación, el control a través de las listas negras y la amenaza de regresarlos a México, entre otras (Trigueros, 2012).²²

Aun cuando existen normas para las viviendas donde se hospeda a los trabajadores, es usual que no cumpla con ellas; es común el hacinamiento, la mala calidad y deterioro de la construcción, la insuficiencia de sanitarios, que los colchones estén en mal estado, la presencia de plagas, etcétera (Gómez Quintero, 2007; Yeoman, 2001).

²⁰ La forma en que se utiliza el pago a destajo implica ritmos de trabajo acelerados y jornadas extenuantes, además de que no se han aprobado los estándares de productividad (Guernsey, 2007: 294).

²¹ Muchos empleadores han recurrido a estas prácticas por miedo a que los trabajadores se vayan y no se cumplan los requerimientos que impone la cosecha de productos perecederos. Sin embargo, para los trabajadores, el hecho de que sólo puedan trabajar pocas horas y, por lo mismo, recibir pagos muy inferiores a los ofrecidos es un fuerte golpe para su economía, ya que no alcanzan a reunir el dinero suficiente para pagar los gastos del viaje.

²² En textos anteriores he hecho una descripción muy amplia de estas violaciones, principalmente en Trigueros (2012).

En algunos casos no se les proporciona agua en los campos de trabajo, a pesar de las altas temperaturas en que laboran (Yeoman, 2001). No obstante que la legislación establece la obligación del patrón de reembolsar los gastos del viaje y los costos de la visa, muchas veces no se cubren en su totalidad, y los contratistas, enganchadores y prestamistas se aprovechan de la necesidad de los trabajadores para hacerles cobros indebidos. Los empresarios del tabaco, quienes, además, son los principales usuarios de estas visas, son los más señalados por las innumerables violaciones a los derechos de los trabajadores.

A pesar de las críticas que se hacen a los empresarios por el incumplimiento de las condiciones que establece la legislación, ellos, por su parte, se quejan del programa por lo lento del proceso de certificación²³ y porque los trámites son muy complicados, lo que los obliga a contratar a un abogado, a pesar de que muchos son pequeños empresarios con pocos recursos. También critican las exigencias que impone el programa, aduciendo que resulta demasiado costoso contratar trabajadores (Wassem y Collver, 2001: 5).

MECANISMOS DE DEFENSA PARA LOS TRABAJADORES

Desgraciadamente, a pesar de lo establecido por la ley, ni el departamento de trabajo ni el departamento de seguridad interna asumen la responsabilidad de verificar que se cumplan las condiciones exigidas antes de autorizar la contratación y, en su caso, negar la certificación a quienes abusen de los migrantes; de realizar investigaciones en los campos de trabajo para asegurarse de que los empleadores están cumpliendo las normas y de perseguir las violaciones ante el reclamo expreso de los trabajadores. Ellos se justifican diciendo que, en muchas ocasiones, los campos agrícolas se encuentran en lugares alejados de las ciudades; que el número de inspec-

²³ Esta situación es especialmente grave en el caso de la agricultura, ya que, según los empleadores, los retrasos afectan una actividad que por su naturaleza no admite demoras y muchas veces se pasa el periodo para el que fueron requeridos los trabajadores, por lo que optan por la contratación de indocumentados, que a pesar de todo resulta más sencilla, rápida y económica.

tores es insuficiente para realizar las revisiones; que no cuentan ni con el personal ni con el presupuesto necesarios para llevar a cabo una supervisión adecuada; a lo que hay que agregar su poco interés, sobre todo cuando se trata de empresas ubicadas en zonas lejanas. Las pocas veces que atienden los reclamos de los trabajadores actúan de manera lenta, sin lograr ninguna solución (Brenan Center, 2008: 3).

Por otro lado, la ley no provee los mecanismos para que el trabajador recurra a las autoridades cuando se violan sus derechos. No lo pueden hacer ante las cortes federales porque, a diferencia de los trabajadores locales y los indocumentados que están protegidos por la AWPA, los trabajadores H-2A no lo están. Holley (2001: 602) señala que las mismas cortes federales han concluido que la figura de H-2A no fue creada con la intención de beneficiar a los trabajadores extranjeros, sino únicamente con la de proteger a los trabajadores nacionales, por lo que no hay ningún interés de los juzgados por defender a los trabajadores H-2A.

En estas condiciones, sólo les queda dirigir sus demandas a las cortes estatales, que a menudo tienen una actitud parcial, ya que mantienen una buena relación con los empresarios agrícolas locales, además de los sentimientos antilatinos, muy extendidos sobre todo en los estados del sur (Holley, 2001).

En general, sin acceso a buenos abogados, con experiencia, que hablen español y tengan voluntad de representarlos, la mayoría de los trabajadores no puede iniciar una demanda, porque no saben inglés, no entienden el sistema legal de Estados Unidos, viven en áreas aisladas y deben dejar el país cuando finaliza el contrato.

Holley (2001) concluye que “el trabajador H-2A es la última encarnación del impedido (*handicapped*) jurídicamente —es decir, impedido por las leyes y las instituciones legales (...) los trabajadores huéspedes han sido privados de una voz para protegerse” (Holley, 2001: 613-614. La traducción es mía).

En cuanto a las autoridades mexicanas, debido a que las visas H-2 son parte de la legislación estadounidense y se consideran un asunto de política interna, a diferencia del Programa Bracero, a los gobiernos de los países de origen de los migrantes se les dificulta intervenir. Sin embargo, la Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos y los artículos 79 y 80 de la Ley General de Población de 1974, hasta antes de que fueran derogados en 2014, conferían atribuciones a los funcionarios mexicanos para vigilar la contratación de trabajadores en territorio mexicano por extranjeros.

La Constitución establece en la sección XXVI del artículo 123: “Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante”.

Por su parte, el artículo 79 de la Ley General de Población de 1974 señalaba que era necesario comprobar las temporalidades obligatorias para el patrón o contratista y que los salarios fueran suficientes para satisfacer sus necesidades; que el personal de migración debía exigir las condiciones de trabajo por escrito, aprobadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje donde se celebraron, y estar visadas por el cónsul del país donde se prestarían los servicios. El artículo 80 decía que el traslado colectivo de los trabajadores mexicanos debía ser vigilado por personal de la Secretaría de Gobernación, para hacer cumplir las leyes y los reglamentos respectivos. Sin embargo, al parecer ni las autoridades laborales ni las de Relaciones Exteriores se han interesado en verificar cómo se establecen estos contratos en México.

En cambio, los cónsules mexicanos en diversas ciudades de la Unión Americana realizan una excelente labor en la defensa de sus connacionales, pero son muchos los casos que hay que atender y el presupuesto que se les asigna es insuficiente para contratar abogados que los defiendan en todos los casos.

Afortunadamente, a pesar de todos estos impedimentos, también se han reportado algunos casos de éxito en litigios de trabajadores que ya en México demandan y ganan la querrela a sus empleadores. De cualquier manera, la mayoría de las violaciones quedan impunes, muchas veces porque el trabajador no conoce sus derechos y prefiere mantener buenas relaciones con el empleador para que lo siga contratando o no sabe a quién recurrir.

COMENTARIOS FINALES

A lo largo de la historia, la actividad agrícola en Estados Unidos ha dependido en gran medida de la mano de obra mexicana, bajo distintas formas contractuales, la mayoría de las cuales establecía que su estancia debía ser temporal.

Para disponer de esta mano de obra cuando los empresarios la han necesitado se han adoptado distintas medidas, cambiando muchas veces la legislación para adecuarla mejor a sus exigencias. Pero no es sino hasta 1986 que se logra integrar la visa H-2A en la Ley de Inmigración como una forma complementaria de satisfacer las necesidades del mercado laboral. Con esta visa se buscaba satisfacer a los empresarios agrícolas, al ofrecerles la posibilidad de importar temporalmente la mano de obra que requerían, y atender las presiones de los grupos antiinmigrantes, que se quejan de que el país integre a su sociedad a extranjeros con bajo nivel de calificación y que no responden a su ideal WASP.²⁴

Hay que resaltar que con la adopción de esta ley se dio un vuelco a la política migratoria tradicional al institucionalizar la modalidad del trabajo temporal de extranjeros no inmigrantes para satisfacer la demanda de mano de obra no calificada. Así se estableció una separación de su política de inmigración, que estaría enfocada a los extranjeros educados y con orígenes raciales más semejantes a su población blanca local, y su política de no inmigrantes únicamente para atender los requerimientos del mercado de trabajo.

De esta forma se abrió paso a una nueva segmentación de la fuerza laboral con un sector que, aunque contribuiría a la creación de riqueza en el país, estaría excluido de las prestaciones y las garantías laborales de que disfrutaba la mano de obra local y, desde luego, excluía de cualquier derecho a su familia, que se quedaba en su país de origen.

También muestra la poca importancia que tienen para Estados Unidos los países de origen de los migrantes al imponer un modelo que los excluye de la negociación y deja su funcionamiento en manos

²⁴ WASP es el acrónimo de White, Anglo Saxon, Protestant, que hace referencia a la población estadounidense de origen europeo y protestante que defiende los valores tradicionales y rechaza la presencia de otros grupos étnicos o religiosos.

de empresarios estadounidenses, más interesados en hacer negocio que en atender los derechos más elementales de los migrantes.

Aun cuando en las distintas leyes se ha hecho énfasis en que las condiciones en que se contrata a los trabajadores extranjeros no deben afectar los derechos y las conquistas de los trabajadores locales, para lo cual se han tratado de incorporar a la legislación los salarios altos y las mismas prestaciones de que gozan los trabajadores locales, los empresarios siempre han encontrado la forma de mantener los salarios bajos y negar esas prestaciones, y hasta dejar de pagar lo convenido.

Es por eso que los trabajadores extranjeros, y particularmente los mexicanos, siempre se han visto expuestos a las violaciones a sus derechos establecidos en la ley, y la mayoría de las veces las aceptan porque las condiciones de vida en sus países de origen son peores.

Desgraciadamente, las preocupaciones de los legisladores al reglamentar las condiciones laborales y las de las autoridades estadounidenses al tratar de imponerlas se orientan casi exclusivamente a proteger los derechos de sus connacionales, dejando en el aire los derechos de los extranjeros, que no encuentran la manera de exigirlos.

Para finalizar, debe resaltarse que como ocurre en la mayoría de los países más desarrollados, la nueva política migratoria se enfoca cada vez más a la adopción de la migración temporal, sobre todo en el caso de los trabajadores no calificados.

BIBLIOGRAFÍA

- BRENAN CENTER (2008). “Respuestas al cuestionario que presentó la Oficina Nacional Administrativa de México a su contraparte de Estados Unidos (National Administrative Office, NAO) el 12 de octubre de 2007, bajo el Acuerdo de Cooperación Laboral de Norte América (North American Agreement on Labor Cooperation, NAALC)”. Disponible en: <<http://www.brenancenter.org/page/-/Mexican%20Govt%20Response%20English.pdf>> [Consulta: 2 de diciembre de 2010].
- BRIGGS, Vernon M. Jr. (1982). “Report of the Select Commission on Immigration and Refugee Policy: A critique”. *Texas Business Review*, 56, 1: 11-15. Disponible en: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/hrpubs/36>> [Consulta: 3 de agosto de 2014].
- CARROLL, Daniel, Annie Georges y Russell Saltz (2011). “Changing characteristics of U.S. Farm Workers: 21 years of findings from the National Agricultural Workers Survey”. Ponencia presentada en Immigration Reform and Agriculture Conference: Implications for Farmers, Farm Workers, and Communities. Universidad de California. Disponible en: <<http://migration-files.ucdavis.edu/uploads/cf/files/2011-may/carroll-changing-characteristics.pdf>> [Consulta: 22 de agosto de 2014].
- CHISHTI, Muzaffar, Doris Meissner y Claire Bergeron (2011). “At its 25th anniversary, IRCA’s legacy lives on” [en línea]. *Migration Policy Institute*. Disponible en: <<http://www.migrationinformation.org/USFocus/display.cfm?ID=861>> [Consulta: 20 de mayo de 2012].
- DRISCOLL, Bárbara (1996). *Me voy pa’ Pensilvania por no andar en la vagancia. Los ferrocarrileros mexicanos en Estados Unidos durante la segunda guerra mundial*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Centro de Investigaciones sobre América del Norte/Conaculta.
- DURAND, Jorge (2007). “El Programa Bracero (1942-1964). Un balance crítico”. *Migración y Desarrollo*, 9 (segundo semestre): 27-43

- GALARZA, Ernesto (1964). *Merchants of Labor: The Mexican Bracero Story. An Account of the Managed Migration of Mexican Farm Workers in California, 1942-1960*. Santa Bárbara, CA: McNally and Loftin, Publishers.
- GALENSON, David W. (1984). "The rise and fall of indentured servitude in the Americas: An economic analysis". *The Journal of Economic History*, 44, 1 (marzo): 1-26.
- GARCÍA Y GRIEGO, Manuel (1998). "The Bracero Program". En *Migration Between Mexico and the United States. Binational Study/ Estudio Binacional México-Estados Unidos Sobre Migración*, 3: 1215-1221. Austin: Mexican Ministry of Foreign Affairs-U.S. Commission on Immigration Reform/Morgan Printing.
- GÓMEZ QUINTERO, Natalia (2007). "Amagan con dar revés a empleo temporal en Estados Unidos". *El Universal*, 14 de febrero.
- GÓMEZ-QUIÑONES, Juan (1981). "Mexican immigration to the United States and the internationalization of labor, 1848-1980: an Overview". En *Mexican Immigrant Workers in the U.S.*, ed. por Antonio José Ríos Bustamante, 13-34. Los Ángeles, CA: Chicano Studies Research Center Publications, University of California.
- GUERNSEY, Alison K. (2007). "Double denial: How both the DOL and Organized Labor Fail Domestic Agricultural Workers in the face of H-2A". *Iowa Law Review*, 93, 1.
- HOLLEY, Michael (2001). "Disadvantaged by design: How the law inhibits agricultural guest workers from enforcing their rights". En *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, 18 (primavera): 575-623.
- JACHIMOWICZ, Maia, y Deborah Waller Meyers (2002). "Temporary High-Skilled Migration" [en línea]. *Migration Policy Institute*. Disponible en: <<http://www.migrationinformation.org/USfocus/display.cfm?id=69#1>> [Consulta: 22 de agosto de 2014].
- MARTIN, Philip (2002). "Guest workers: New solution, new problem?" *The Pew Charitable Trusts*. Disponible en: <<http://pewhispanic.org/files/reports/7.pdf>> [Consulta: 20 de abril de 2007].

- MARTIN, Philip (2007). “Farm labor shortages: How real? What response?” [en línea]. *Center for Immigration Studies*. Disponible en: <<http://cis.org/articles/2007/back907.html>> [Consulta: 22 de agosto de 2014].
- MIGRATION POLICY INSTITUTE, MPI (s/f). “Mexican-Born Population Over Time, 1850-Present” [en línea]. *Migration Policy Institute*. Disponible en: <<http://www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/mexican-born-population-over-time?width=1000&height=850&iframe=true>> [Consulta: 4 de agosto de 2014].
- MORALES, Patricia (1988). *Indocumentados mexicanos. Causas y razones de la migración laboral*, 2ª ed. México: Grijalbo.
- RURAL COALITION POLICY CENTER (2003). “The history of U.S. policies toward the mexican agricultural worker and the impact of new legislation”. Disponible en: <<http://www.ruralco.org/html/policy/guestwork.htm>> [Consulta: 4 de agosto de 2014].
- RYTINA, Nancy (2002). “IRCA legalization effects: Lawful permanent residence and naturalization through 2001”. Ponencia presentada en *The Effects of Immigrant Legalization Programs on the United States: Scientific Evidence on Immigrant Adaptation and Impacts on U.S. Economy and Society*. The Cloister, Mary Woodward Lasker Center, NIH Main Campus, 25 de octubre.
- SOUTHERN POVERTY LAW CENTER, SPLC (2007). “Cercano a la esclavitud. Programas de trabajadores huéspedes en los Estados Unidos” [en línea]. Disponible en: <http://www.splcenter.org/sites/default/files/downloads/Close_to_Slavery_Spanish.pdf> [Consulta: 10 de abril de 2007].
- TICHENOR, Daniel J. (2007). “Testimony Before the U.S. House of Representatives Committee on the Judiciary, Subcommittee on Immigration, Citizenship, Refugees, Border Security, and International Law”. Disponible en: <<http://www.aila.org/content/fileviewer.aspx?docid=22014&linkid=159042>> [Consulta: 24 de abril de 2007].

- TORRES, Blanca (1979). *Historia de la Revolución mexicana. Periodo 1940-1952. México en la segunda guerra mundial*. México: El Colegio de México.
- TRIGUEROS LEGARRETA, Paz (2012). “The vulnerability of temporary mexican workers in the United States with H-2 visas.” En *Migration and Remittances from Mexico: Trends, Impacts and New Challenges*, editado por Alfredo Cuecuecha y Carla Pederzini, 143-164. Lanham, MD: Lexington Books.
- TRIGUEROS LEGARRETA, Paz (2013). “El Programa Bracero como parte del cambio en la política migratoria de Estados Unidos”. *Istor. Revista de Historia Internacional*, 13, 52 (primavera): 7-32.
- UNITED STATES. CITIZEN AND IMMIGRATION SERVICE, CIS (2006). “Temporary migration to the United States. Non immigrant admissions under U.S. Immigration Law”. Washington, DC: Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics.
- UNITED STATES. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY, DHS (2003). *Yearbook of Immigration Statistics: 2002*. Washington, DC: Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics.
- UNITED STATES. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY, DHS (2004). *Yearbook of Immigration Statistics: 2003*. Washington, DC: Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics.
- UNITED STATES. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY, DHS (2007). *Yearbook of Immigration Statistics: 2006*. Washington, DC: Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics.
- UNITED STATES. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY, DHS (2013). *Yearbook of Immigration Statistics: 2012*. Washington, DC: Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics.
- UNITED STATES. DEPARTMENT OF LABOR, DOL (2003). *Findings from the National Agricultural Workers Survey (NAWS) 2001-*

2002. A Demographic and Employment Profile of United States Farm Workers. Washington, DC: Department of Labor. Disponible en: <http://www.dol.gov/asp/programs/agworker/report9/naws_rpt9.pdf>.

UNITED STATES. DEPARTMENT OF LABOR, DOL (varios años). H-2A Temporary Agricultural Labor Certification Program-Selected Statistics. Washington, DC: Department of Labor, Office of Foreign Labor Certification.

UNITED STATES. DEPARTMENT OF LABOR, DOL (2010). Foreign Labor Certification. Annual Report, October 1, 2009-September 30, 2010. Washington, DC: Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Foreign Labor Certification.

UNITED STATES. DEPARTMENT OF LABOR, DOL (2013). Annual Report, October 1, 2011-September 30, 2012. Washington, DC: Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Foreign Labor Certification.

UNITED STATES. DEPARTMENT OF LABOR, DOL (2013). H-2A Temporary Agricultural Labor Certification Program-Selected Statistics, FY 2013 YTD. Washington, DC: Department of Labor, Office of Foreign Labor Certification.

VARGAS Y CAMPOS, Gloria R. (1964). “El problema del bracero mexicano”. Tesis de licenciatura en economía. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: <http://estudiosdeldesarrollo.net/coleccion_america_latina/braceros/c11.pdf>. [Consulta: 24 de abril de 2007].

VERNEZ, Georges, y David Ronfeldt (1991). “The current situation in mexican immigration”. *Science*, 251 (8 de marzo): 1189-1193.

WALLER MEYERS, Deborah (2006). “Temporary worker programs: A patchwork policy response” [en línea]. *Migration Policy Institute*. Disponible en: <https://secure2.convio.net/mpi/site/Ecommerce/266085274?store_id=1241&product_id=1621&VIEW_PRODUCT=true> [Consulta: 4 de agosto de 2014].

WASSEM, Ruth Ellen, y Geoffrey K. Collver (2001). "Immigration of agricultural guest workers: Policy, trends and legislative issues" [en línea]. *Congressional Research Service*. Disponible en: <<http://trac.syr.edu/immigration/library/P10.pdf>>.

WIKIPEDIA (2014). "Indentured workers". Disponible en: <http://en.wikipedia.org/wiki/Indentured_workers#cite_note-White_Servitude-8> [Consultada: 10 de julio de 2014].

WONG, Margaret (2010). *The Immigrant's Way: For All Immigrants, by An Immigrant*, 3ª ed. Nueva York: American Immigration LLC.

YEOMAN, Barry (2001). "Silence in the fields" [en línea]. *Mother Jones News*. Disponible en: <<http://www.motherjones.com/news/feature/2001/01/farm.html>> [Consulta: 20 de enero de 2010].

Irregularidades en el reclutamiento de trabajadores agrícolas con visas H-2A en México

Simón Pedro Izcara Palacios
Universidad Autónoma de Tamaulipas

El programa H-2A de trabajadores agrícolas temporales fue autorizado en 1986 en el marco de la enmienda a la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA) realizada por la Ley de Reforma y Control de la Inmigración (IRCA) para cubrir el déficit de mano de obra en la agricultura. A diferencia del Programa Bracero, y contraviniendo lo estipulado por el artículo 28 de la Ley General del Trabajo, las autoridades mexicanas no intervienen en el manejo de este programa, por lo que se ha transformado en un programa de reclutamiento de mano de obra de carácter privado operado por las empresas y sus enganchadores: contratistas mexicanos e intermediarios estadounidenses.

Este capítulo se explica, a partir del caso de Tamaulipas, el proceso de reclutamiento de jornaleros agrícolas con visas H-2A y se examinan las irregularidades que se producen en este proceso.

La dependencia de la agricultura estadounidense de los trabajadores agrícolas mexicanos se remonta hasta la segunda mitad del siglo XIX. En 1885, con la aprobación de la Ley de Contratos Laborales, Estados Unidos prohibió la contratación de trabajadores foráneos en su lugar de origen. Sin embargo, los empleadores se valieron de “enganchadores” que transportaban migrantes rurales mexicanos hasta suelo estadounidense, donde eran contratados; de esta forma no violaban la ley (Spener, 2009: 99). El convenio firmado

en 1909 por Porfirio Díaz y William H. Taft para la exportación de un millar de braceros mexicanos a Estados Unidos (Durand, 2007a: 28) puede considerarse como el primer programa de trabajadores huéspedes entre Estados Unidos y México.

El segundo programa estadounidense de trabajadores huéspedes fue creado en 1917 y duró hasta 1921 (Geffert, 2002: 115). Los trabajadores mexicanos fueron dispensados de dos requisitos del Acta de Inmigración de 1917: saber leer y escribir, y se estableció el pago de ocho dólares por hora (Heer, 1990: 11) para satisfacer las necesidades laborales de la agricultura del suroeste estadounidense (Durand, 2007a: 30). El resultado del programa fue el ingreso a Estados Unidos de más de setenta mil trabajadores mexicanos (Durand, 1994: 119; Briggs, 2004: 2).

En agosto de 1942, los gobiernos de México y Estados Unidos suscribieron el “contrato bracero”. El Programa Bracero se extendió técnicamente hasta 1948 y se tradujo en la importación de 219 500 jornaleros mexicanos (Gilbert, 2005: 429). De 1948 a 1951, el programa funcionó a través de acuerdos bilaterales entre Estados Unidos y México sin la autorización del Congreso (Ong, 2004: 126). En agosto de 1951, debido a la falta de mano de obra por el conflicto militar en Corea, el concepto del Programa Bracero se retomó bajo nuevas reglas de reclutamiento. El gobierno mexicano condicionó la extensión del programa a la mejora en la supervisión del mismo y a poner un alto a los abusos contra los braceros mexicanos (García, 2002: 32). Este programa se extendió hasta 1964, y durante la vigencia del mismo fueron contratados 4.6 millones de trabajadores.

El programa H-2A de trabajadores agrícolas temporales fue autorizado en 1986, y entre 1986 y 2011 el Departamento de Trabajo (DOL) certificó a 910 593 jornaleros para trabajar de manera temporal en Estados Unidos.

Todos estos programas tienen la misma estructura: condicionan la admisión de jornaleros a la ausencia de trabajadores locales desempleados y a que no suponga un deterioro de las condiciones salariales en el campo (Whittaker, 2005: 3). Sin embargo, a lo largo de un siglo de experiencias en la implementación de programas de trabajadores huéspedes para satisfacer las necesidades de mano de obra

del sector agrario estadounidense se ha producido un proceso progresivo de pérdida de control por parte de las autoridades mexicanas y una reducción gradual de los derechos de los jornaleros. En 1917 se permitía a otros miembros de la familia acompañar a los trabajadores (Trigueros, 2008: 119) y éstos tenían la libertad de desplazarse a otros sectores de la economía. A partir de 1942, los braceros son confinados a su empleador (Briggs, 2004: 2). Finalmente, después de 1986, los jornaleros no únicamente quedaron atados al empresario que los contrataba (Ruhs y Martín, 2008: 250; Pastor y Alva, 2004: 98), sino que, contraviniendo lo estipulado en el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, el gobierno mexicano deja de intervenir en el manejo del programa, que, como ya señalamos, se ha vuelto un programa de carácter privado para el reclutamiento de mano de obra operado por las empresas agrarias y sus enganchadores: contratistas mexicanos e intermediarios estadounidenses (Durand, 2007b: 61).

El objetivo de este texto es analizar el proceso de reclutamiento de jornaleros agrícolas con visas H-2A en México. En primer lugar se describe la metodología utilizada, después se examina el programa de visas H-2A, luego se analiza el proceso de reclutamiento de trabajadores huéspedes en Tamaulipas y finalmente se estudian las irregularidades en el proceso de reclutamiento de dichos trabajadores.

METODOLOGÍA

Esta investigación está fundamentada en un enfoque metodológico cualitativo. La forma utilizada para seleccionar a los informantes fue el “muestreo en cadena”. La muestra estuvo compuesta por cincuenta jornaleros con experiencia de trabajo en Estados Unidos con visas H-2A entrevistados entre 2007 y 2008 en diferentes comunidades rurales de Tamaulipas. Asimismo, entre 2011 y 2012 fueron entrevistados en Tamaulipas veinte agentes facilitadores del cruce subrepticio irregular de migrantes que reclutaban trabajadores indocumentados para empresarios agrícolas estadounidenses que también empleaban a jornaleros con visas H-2A. Finalmente, en 2008, 2009 y 2014 fueron entrevistados en Tamaulipas varios

contratistas locales o intermediarios entre los contratistas laborales estadounidenses y los trabajadores huéspedes.

La técnica utilizada para el acopio del material discursivo fue la entrevista a profundidad. Cada uno de los entrevistados fue visitado en dos ocasiones. La primera sesión giró en torno a un esquema de puntos a tratar sobre el proceso de reclutamiento de trabajadores huéspedes. En una segunda visita, los informantes fueron cuestionados sobre los aspectos que quedaron inconclusos en la realización de la primera entrevista.

LAS VISAS H-2A: IMPORTAR MANO DE OBRA DÓCIL CON DERECHOS LIMITADOS

El programa de visas H-2A es un mecanismo para importar mano de obra dócil con derechos limitados. Los programas de trabajadores huéspedes para importar mano de obra agrícola han sido descritos como políticas orientadas a precarizar jurídica y socialmente a los extranjeros porque suprimen las libertades relacionadas con la movilidad del extranjero, eliminan su capacidad de decisión para vender su fuerza de trabajo y apartan a los migrantes del mercado laboral (Achón Rodríguez, 2014: 72).¹ En este sentido, Smith-Nonini (2002: 57-79) describe el programa de visas H-2A como un mercado laboral “que no opera según los procesos de un mercado económico sino que depende de los arreglos entre el gobierno norteamericano y las corporaciones de agronegocios” para proveerlas de mano de obra migrante dócil y fácilmente explotable porque desconoce sus derechos, enfrenta obstáculos para contactar a los proveedores de servicios cuando necesita ayuda y se mantiene lejos del alcance de las organizaciones sindicales.

A modo de ejemplo, la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales (AWPA) de 1983 protege a los jornaleros

¹ Achón Rodríguez (2014: 71) define el programa de trabajadores huéspedes para la agricultura implementado en España como “un dispositivo de control social del extranjero dispuesto para la docilización de la mano de obra” y lo compara con el sistema prusiano del flujo de jornaleros polacos de 1891, con la generación de un estatuto jurídico que eliminó los derechos de los trabajadores polacos.

de represalias, establece requerimientos especiales respecto a salarios y condiciones laborales y norma la relación entre los jornaleros, los empleadores y los contratistas laborales. Sin embargo, los trabajadores H-2A no están amparados por la AWP (Hill, 2008: 316). Esto significa que los jornaleros con visas H-2A gozan de menos derechos que el resto de los trabajadores agrícolas y están más expuestos a la explotación.

En Estados Unidos, las condiciones sociales y laborales de los trabajadores huéspedes contratados en origen han llegado a ser comparadas con un régimen de esclavitud. Durand (2007a: 40; 2007b: 26), al estudiar la situación socio-laboral de los jornaleros mexicanos empleados en el país vecino, ha señalado que en Estados Unidos la tendencia a la sobreexplotación del trabajador forma parte del espíritu protestante del capitalismo estadounidense, que se refleja en la imposición de ritmos intensivos de trabajo, control de tiempos y movimientos, traslado de costos al trabajador y fijación de niveles salariales bajos. Para Sarathy y Casanova (2008: 112) no hay diferencia entre la situación de los trabajadores huéspedes y la de los migrantes indocumentados, ya que ambos experimentan niveles similares de explotación. Hill (2008: 315), en un estudio sobre los trabajadores huéspedes en la agricultura, habla de condiciones de trabajo que se aproximan a la esclavitud, caracterizadas por salarios por debajo del mínimo legal, maltrato y ambientes laborales peligrosos. Igualmente, Quest (2006: 256) ve en los abusos cometidos contra los trabajadores huéspedes empleados en la agricultura un símbolo del sistema esclavista por tres circunstancias: los jornaleros empleados con visas H-2A trabajan seis días a la semana, no reciben ninguna compensación económica por vacaciones o por la realización de horas extraordinarias y reciben salarios que la mayor parte de la población estadounidense considera inaceptables. Franz (2007) dice que los programas de trabajadores huéspedes están creando un nuevo feudalismo en Estados Unidos porque generan un sistema dual de derechos que separa a los ciudadanos de los trabajadores foráneos. Asimismo, Vogel (2007: 11) habla del estatus de siervos de los migrantes modernos empleados a través de los programas de trabajadores huéspedes porque son mantenidos en cautiverio.

Según Bales y Soodalter (2009: 13), la definición de esclavitud incluye tres elementos: el completo control de una persona por otra mediante el uso de la violencia (física o psicológica), el trabajo duro por un salario nulo o bajo y la explotación económica. El elemento central de la definición es el control violento y la pérdida de la libertad de elección; es decir, la imposibilidad de escapar. De acuerdo con esta definición, los programas de trabajadores huéspedes pueden definirse como programas esclavistas, ya que existe un control casi absoluto del empleador; además, el trabajo duro y la explotación económica siempre están presentes. Uno de los elementos definitorios de la esclavitud, la pérdida de libertad de elección o la imposibilidad de escapar, es un elemento esencial de estos programas. Los trabajadores son importados para trabajar para un empleador específico por un salario específico; no pueden decidir no trabajar ni abandonar el lugar de trabajo. Su visa les niega toda posibilidad de movimiento. Si el trabajador migratorio no soporta el nivel de explotación que sufre, no puede abandonar a su empleador; su única opción es regresar a su país de origen, ya que si permanece en el país de destino y busca otro empleo pasa a convertirse en un inmigrante indocumentado.

El cuadro 1 recoge el número de casos de esclavitud, federales y estatales, civiles y criminales, perseguidos en los tribunales de Estados Unidos desde 1980, de acuerdo con la definición dada por la Ley de Protección a Víctimas de Tráfico (TVPA, por sus siglas en inglés). Este cuadro muestra la relevancia del número de casos relacionados con la agricultura, y en concreto con el programa de visas H-2A. Si se exceptúa la explotación sexual, sólo el trabajo doméstico registra más casos de esclavitud que la agricultura. Sin embargo, mientras en la explotación sexual y el trabajo doméstico el número de víctimas por caso es bajo, en la agricultura es excepcionalmente alto. Como se aprecia en el cuadro 3, el número medio de víctimas por caso es de 199.

El número de casos perseguidos no refleja la realidad de la esclavitud en Estados Unidos, ya que este delito es difícil de identificar. Las víctimas son personas muy vulnerables que difícilmente llegan a denunciar una situación de esclavitud. Además, las autoridades

CUADRO 1
CASOS DE ESCLAVITUD EN ESTADOS UNIDOS
1980-2014

<i>Sector</i>		<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Explotación sexual-pornografía		351	78.3
Trabajo doméstico		72	16.1
Agricultura	Visas H-2A	10	2.2
	Otros	23	5.1
	Total	33	7.4
Restauración		22	4.9
Construcción		5	1.1
Industria textil		4	0.9
Trabajo industrial		4	0.9
Servicios (salones de belleza)		2	0.4
Mendicidad		1	0.2
Total		448	100.0

Fuente: Elaborada a partir de Human Trafficking Law Project de la Universidad de Michigan. Disponible en: <<http://www.law.umich.edu/clinical/humantraffickingclinicalprogram/humantraffickingproject/Pages/default.aspx>>. El sumatorio es superior a 448 porque algunos casos involucran a más de un sector. Por ejemplo, muchos casos aparecen computados al mismo tiempo en los sectores de explotación sexual y trabajo doméstico.

CUADRO 2
CARACTERÍSTICAS DE LOS CASOS DE ESCLAVITUD EN ESTADOS UNIDOS
RELACIONADOS CON EL PROGRAMA DE VISAS H-2A (1986-2014)

<i>Características</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Fueron reclutados con falsas promesas de salarios elevados, pero recibieron salarios muy por debajo del mínimo legal	9	90
Les confiscaron sus pasaportes	8	80
Fueron aislados/encerrados y mantenidos fuera del contacto con el mundo exterior y/o sufrieron abuso físico	7	70
Fueron forzados a trabajar todos los días de la semana hasta por 17 horas diarias	5	50
Les fue negada la atención médica en casos de accidentes/enfermedad	5	50
Fueron amenazados con la deportación si no aceptaban las duras condiciones socio-laborales impuestas	4	40
Total	10	100

Fuente: Elaborada a partir de Human Trafficking Law Project de la Universidad de Michigan. Disponible en: <<http://www.law.umich.edu/clinical/humantraffickingclinicalprogram/humantraffickingproject/Pages/default.aspx>>.

tienden a identificar la esclavitud, o trata de personas, con la explotación sexual infantil y son muy reacias a reconocer los casos que se presentan en actividades legales. A manera de ejemplo, Barrick *et al.* (2014: 208), en un estudio sobre la extensión de la trata de personas en la agricultura de Carolina del Norte, encontraron enormes dificultades para entrevistar a los *sheriffs* de diferentes condados. Los investigadores contactaron a veinte *sheriffs*, de los cuales dos se rehusaron a participar, tres explicaron que no había necesidad de realizar este tipo de investigaciones porque en la agricultura de Carolina del Norte no existían prácticas esclavistas y doce nunca respondieron a la invitación a participar en el estudio. Sin embargo, los investigadores encontraron que la trata de personas afectaba a un importante número de jornaleros en Carolina del Norte y exhortaron a las autoridades a adoptar una posición proactiva para luchar contra este delito en lugar de tomar una posición reactiva para ocultarlo. Por lo tanto, el elevado número de casos relacionados con la agricultura que aparecen en el cuadro 1 refleja la extensión de las prácticas esclavistas en la agricultura estadounidense.²

Como se aprecia en el cuadro 2, las situaciones de esclavitud relativas a la contratación de trabajadores asalariados agrícolas foráneos con visas H-2A aparecen relacionadas con el reclutamiento con falsas promesas de salarios elevados, cuando en realidad los jornaleros recibieron salarios muy por debajo del mínimo legal y fueron sometidos a largas jornadas laborales de hasta 17 horas diarias y sin ningún día de descanso. Para lograr la sumisión de los trabajadores foráneos, los empresarios agrarios estadounidenses

² La base de datos sobre trata de personas (HILP por sus siglas en inglés) es un proyecto que comenzó a elaborar la Universidad de Michigan en febrero de 2011. Recoge información cuantitativa y cualitativa sobre todos los casos de trata de personas, tanto criminales como civiles, ocurridos en Estados Unidos desde 1980. El concepto de *trata de personas* se entiende a partir de la definición recogida en la Ley de Víctimas de Trata del año 2000 (TVPA, por sus siglas en inglés). Un equipo de investigadores de la Facultad de Derecho de la Universidad de Michigan identifica los casos potenciales de trata de personas a través de diferentes medios (bases de datos de noticias, sitios *web* gubernamentales, información de los departamentos de Estado y Justicia, etc.). Cuando se identifica un posible caso de trata es revisado dos veces antes de ser aprobado e incluido en la base de datos, que se actualiza de manera constante. Sin embargo, infrarepresenta los casos de trata de personas ocurridos en Estados Unidos, ya que muchas veces los acusados llegan a acuerdos para no ir a juicio.

les confiscaron sus pasaportes y los retuvieron a la fuerza, aislados y encerrados, en los campos de labor. La confiscación de los pasaportes los hacía más vulnerables porque les impedía acreditar su estancia legal en Estados Unidos. En este sentido, Smith (2007: 73) señala que esto es frecuente para impedir la movilidad de los trabajadores. Además, muchos fueron amenazados con la deportación si no aceptaban las duras condiciones socio-laborales impuestas. Por ejemplo, en Connecticut, en 2007, la Imperial Nurseries amenazó con la deportación o el encarcelamiento a 12 jornaleros guatemaltecos con visas H-2A si no trabajaban ochenta horas semanales por un salario inferior al mínimo legal.³ Asimismo, en Washington, en 2009, tres jornaleros chilenos con visas H-2A fueron amenazados con la deportación si se negaban a trabajar hasta 16 horas diarias durante los siete días de la semana.⁴ Igualmente en Washington, a más de doscientos jornaleros tailandeses con visas H-2A les fueron confiscados sus pasaportes y fueron amenazados con la deportación por la Global Horizons Inc. cuando se quejaron de los bajos salarios y de las pésimas condiciones de la vivienda.⁵ Otro caso similar involucró a la Global Horizons Inc. en Hawaii, afectando a más de doscientos jornaleros tailandeses contratados con visas H-2A.⁶

Finalmente, en la mitad de los casos les fue negada la atención médica por accidentes o enfermedad. Asimismo, Smith (2012: 542) ha subrayado las enormes dificultades que enfrentan los trabajadores con visas H-2A para recibir compensaciones por los accidentes laborales.

³ Véase <<http://www.law.umich.edu/clinical/HuTrafficCases/Pages/CaseDisp.aspx?caseID=429>> [Consulta: 19 de octubre de 2014].

⁴ Véase <<http://www.law.umich.edu/clinical/HuTrafficCases/Pages/CaseDisp.aspx?caseID=737>> [Consulta: 19 de octubre de 2014].

⁵ Véase <<http://www.law.umich.edu/clinical/HuTrafficCases/Pages/CaseDisp.aspx?caseID=790>> [Consulta: 19 de octubre de 2014].

⁶ Véase <<http://www.law.umich.edu/clinical/HuTrafficCases/Pages/CaseDisp.aspx?caseID=791>> [Consulta: 19 de octubre de 2014].

CUADRO 3
 CUANTIFICACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE ESCLAVITUD EN ESTADOS UNIDOS
 RELACIONADOS CON EL PROGRAMA DE VISAS H-2A (1986-2014)

<i>Total</i>	<i>Media</i>	<i>Moda</i>	<i>Mediana</i>	<i>Máximo</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Desviación estándar</i>
1992	199	5	15.5	1 500	3	463.8

Fuente: Elaborada a partir de Human Trafficking Law Project de la Universidad de Michigan. Disponible en: <<http://www.law.umich.edu/clinical/humantraffickingclinicalprogram/humantraffickingproject/Pages/default.aspx>>.

En el cuadro 3 aparece una cuantificación de las víctimas de esclavitud en Estados Unidos relacionadas con el programa de visas H-2A. El número es muy superior al número de casos expresados en los cuadros anteriores porque el número de trabajadores afectados en cada caso fluctuaba entre los tres jornaleros chilenos mencionados anteriormente y las 1 500 víctimas de Guatemala, México, Honduras y Colombia que trabajaron entre 1999 y 2007 para Eller & Sons plantando árboles en Georgia.⁷

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE TRABAJADORES HUÉSPEDES EN TAMAULIPAS

En México, los trabajadores huéspedes son reclutados a través de contratistas locales que desempeñan la función de intermediarios entre los empresarios agrícolas estadounidenses y los trabajadores. Estos contratistas son conocidos por los trabajadores locales, ya que han desempeñado esta actividad por años; además, son personas que gozan de prestigio y estatus social en sus comunidades por sus conexiones y su capacidad de movilizar personas (Leco Tomás, 2014: 246; Izcará Palacios, 2010: 108). Sin embargo, el fraude en el manejo de programas de trabajadores huéspedes es frecuente. A algunos municipios tamaulipecos, como Güémez e Hidalgo, han llegado personas que se han hecho pasar por contratistas para reclutar traba-

⁷ Véase <<http://www.law.umich.edu/clinical/HuTrafficCases/Pages/CaseDisp.aspx?caseID=451>> [Consulta: 19 de octubre de 2014].

jadores con visas H-2A y les han pedido a los jornaleros una cantidad elevada de dinero (alrededor de cinco mil pesos) para iniciar los trámites burocráticos y luego han desaparecido, dejándolos endeudados. Leco Tomás (2014: 245) ha subrayado la existencia de empresas fantasma en los estados de Nuevo León, México y Michoacán que ofertan visas H-2A y H-2B sin permiso del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Asimismo, Mestries (2006: 273) ha denunciado el cobro de seiscientos dólares por parte de empresas fantasma que operan en Veracruz y estafan a la gente.

Las agencias privadas de empleo estadounidenses hacen llegar a los contratistas mexicanos una lista con los nombres de los trabajadores que buscan contratar para la siguiente temporada y los contratistas locales les avisan y les ayudan a realizar los trámites necesarios para la gestión de las visas H-2A. Estas agencias también redactan los contratos sin que el trabajador tenga la posibilidad de negociar las condiciones de trabajo.

El reclutamiento de trabajadores huéspedes a través del programa H-2A se realiza por medio de agencias privadas estadounidenses que se apoyan en reclutadores mexicanos; sin embargo, todo el proceso se asienta en la figura de los empleadores. Los últimos se valen del buen juicio de sus empleados de confianza y sus capacidades para generar una lista de las personas que serán contratadas con el programa H-2A. Esta lista pasa a las agencias privadas estadounidenses y luego a las agencias de colocación o a reclutadores privados mexicanos. Los últimos son quienes les informan a los jornaleros y les ayudan a realizar los trámites necesarios para emigrar a Estados Unidos con una visa H-2A.

A manera de ejemplo, el capataz de una explotación agraria de Carolina del Norte, natural del municipio de Hidalgo (Tamaulipas), que llegaba todos los años a México para seleccionar personalmente a quienes contrataría su patrón, explica del siguiente modo este proceso:

Yo sé cuántos necesito y los contacto aquí, en Tamaulipas; les digo que hagan los trámites; ya yo le digo al patrón, le digo cuántas personas conseguí, le doy los datos y ya él se los manda a la asociación (en Estados Unidos), y ya luego los de aquí de la asociación [en Ciudad Victoria, Tamaulipas] les hablan para cuando ya se les hace el contrato, para que

vayan a trabajar en ese rancho, y ya entonces la asociación [en Estados Unidos] hace un *fax* en donde les manda decir que a esas personas les hablen, ya luego los contratistas de Estados Unidos les hablan a las personas que están enlistadas, pero el patrón las manda pedir a su nombre diciendo que las necesitan. Así lo hago ahora.

El reclutamiento de trabajadores se realiza a través de redes de paisanaje. Los empresarios agrícolas estadounidenses buscan continuamente nuevos jornaleros foráneos que puedan integrarse a los programas de trabajadores huéspedes. Encontrar trabajadores que puedan brindar rendimientos sostenidos durante jornadas laborales de más de diez horas en las actividades más demandantes, como el tabaco, la caña de azúcar o la naranja y la manzana, exige un proceso minucioso de selección. El mecanismo más eficaz para los empleadores estadounidenses son las recomendaciones hechas por sus propios trabajadores. Los empleados que sobresalen más por su dedicación al trabajo se convierten en reclutadores de nuevos trabajadores.

Los empleadores estadounidenses demandan trabajadores capaces de desempeñarse adecuadamente en ambientes laborales muy estresantes. Por lo tanto, el criterio básico para recomendar a un nuevo trabajador es su demostrada capacidad de trabajo. La mayor parte de los jornaleros entrevistados coincidía al afirmar que lograron insertarse en el programa de trabajadores huéspedes gracias a un conocido de la localidad. Este conocido es calificado en muchos casos como un amigo, en otros como un compañero, o una persona contactada a través de un tercero, y en un número inferior de casos se trata de un familiar. Por lo tanto, los procesos de reclutamiento se conforman más por redes de amistad y paisanaje que por lazos de consanguinidad.

En esta selección sólo caben los mejores: se excluye a las mujeres, a quienes no procedan de áreas rurales y a quienes no sean jóvenes. En primer lugar, los empresarios agrícolas estadounidenses son reacios a ofrecer contratos de trabajadores huéspedes a las mujeres porque consideran que son incapaces de alcanzar el desempeño laboral exigido en el campo. Así, en 2007, de las 1 417 visas aprobadas para trabajadores tamaulipecos por el consulado de Estados Unidos en Monterrey, únicamente 2.7% (39 visas) se concedió a

mujeres, mientras que el 97.3% restante (1 378 visas) se otorgó a varones.⁸

En segundo lugar, en Tamaulipas la mayor parte de los trabajadores agrícolas con visados temporales H-2A son de procedencia rural. Los empresarios agrícolas estadounidenses únicamente están dispuestos a contratar trabajadores experimentados, por lo que es muy improbable que un trabajador urbano sin experiencia en el trabajo agrícola obtenga un visado H-2A.

Finalmente, la juventud es uno de los requisitos exigidos a los trabajadores H-2A (Smith-Nonini, 2002: 75). Las personas que superan los cincuenta años de edad sólo son contratados de manera excepcional. Algunos trabajadores mayores que tienen un alto rendimiento laboral, que conocen mejor las tareas del campo, son más responsables y capaces de imponer el orden en las cuadrillas son muy valorados por los empleadores, pero constituyen la excepción. La enorme oferta de mano de obra de que disponen los empleadores estadounidenses propicia que a medida que sus trabajadores entran en años y baja su rendimiento laboral, opten por sustituir a los mayores por gente más joven. Como se refleja en las entrevistas, cuando los jornaleros tamaulipecos pasan de los cuarenta años temen no aparecer en las listas que llegan a los contratistas tamaulipecos.

IRREGULARIDADES EN EL RECLUTAMIENTO DE TRABAJADORES HUÉSPEDES

El programa de visas H-2A se caracteriza por las profundas irregularidades relacionadas con la falta de esfuerzo para reclutar mano de obra local desempleada,⁹ por la elaboración de listas negras

⁸ Información facilitada por el jefe de la sección de Visas No-Inmigrante del consulado general de Estados Unidos en Monterrey.

⁹ El programa de visas H-2A exige que los empleadores se esfuercen por reclutar trabajadores locales, y sólo se les permite contratar jornaleros foráneos cuando no disponen de mano de obra local; sin embargo, su forma de operar es diferente. Los empresarios agrícolas estadounidenses muestran una clara preferencia por los trabajadores foráneos y frecuentemente discriminan a los locales. Por esta razón, 15 trabajadores estadounidenses demandaron a Timura & Antle (una empresa de hortalizas de Arizona) en marzo de 2008,

para disciplinar a los trabajadores foráneos, por las largas jornadas laborales, el despido de trabajadores foráneos, el condicionamiento de los salarios a estándares de rendimiento laboral, etc. Sin embargo, en este apartado voy a centrarme en los aspectos relacionados con dos irregularidades que se producen en los procesos de reclutamiento: el incumplimiento de la normatividad vigente sobre la prestación de servicios laborales en el extranjero y el cobro de tarifas a los jornaleros.

*El incumplimiento de la normatividad
sobre servicios laborales en el extranjero*

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo subrayan que el Estado mexicano tiene la responsabilidad de proteger los derechos de los trabajadores, que no pueden quedar al arbitrio de los empleadores.

La normatividad relativa a la prestación de servicios laborales en el extranjero aparece desarrollada en el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que deben constar por escrito las condiciones de trabajo. Además, el contrato de trabajo debe ser sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, después de comprobar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante, que el trabajador disfrute de condiciones de vivienda decorosa e higiénica, reciba atención médica y esté informado acerca de a qué autoridades consulares y diplomáticas mexicanas podrá acudir en el extranjero cuando sufra el menoscabo de sus derechos.

Por otra parte, el artículo 28-B establece que las agencias de colocación deben estar autorizadas y registradas, y cerciorarse de la veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación. Cuando los trabajadores son engañados con respecto a estas condiciones, corresponde a las agencias de colocación indemnizarlos.

Sin embargo, en México las personas que contratan o intervienen en la contratación de trabajadores para prestar servicios a un

ya que en lugar de contratarlos a ellos optó por utilizar trabajadores con visas H-2A (Izcara Palacios y Andrade Rubio, 2011: 37).

patrón extranjero operan en la clandestinidad. Las agencias de colocación o los reclutadores individuales de México son empleados por contratistas laborales estadounidenses, ya sea por agencias privadas de empleo —como la International Labor Management Corporation (ILMC), Manpower of the Americas (MOA) o Consular Services International (CSI)— o por organizaciones de productores —como North Carolina Growers Association (NCGA)—, que trabajan para empleadores privados (Pastor y Alva, 2004: 98).

Los ingresos de las agencias de colocación y los reclutadores individuales mexicanos deben provenir de los contratistas laborales de Estados Unidos, ya que no tienen autorización para cobrar por sus servicios a los jornaleros migratorios, aunque los trabajadores siempre terminan pagándoles algún tipo de cuota. Estos reclutadores, que constituyen el brazo de las agencias estadounidenses en México, carecen de registro de funcionamiento y reclutan trabajadores mexicanos para trabajar en el extranjero sin la autorización de la Secretaría de Gobernación de México.

Durante la negociación del acuerdo bilateral entre México y Estados Unidos para importar trabajadores huéspedes, que se extendió de 1942 a 1964, el gobierno mexicano exigió el respeto a la Ley Federal del Trabajo. En contraste, en la implementación del programa H-2A sólo prevalecen las leyes estadounidenses, de modo que nunca se ha tenido en cuenta a la Ley Federal del Trabajo. Esto se debe a que el gobierno mexicano ha dado preferencia al incremento de las remesas sobre la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Ante el temor de que exigir la observancia del artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo reduzca la demanda de trabajadores, el gobierno de México ha permitido que el programa H-2A se maneje de manera privada, controlado por los empleadores estadounidenses.

Como se aprecia en el cuadro 4, frente al Programa Bracero, que importó casi 210 mil jornaleros por año, el programa H-2A ha importado una media inferior a 38 mil trabajadores huéspedes por año. Esto implica que Estados Unidos no tiene necesidad de llegar a acuerdos bilaterales con otros países para cubrir esta cuota tan baja de trabajadores. Esto lo coloca en una posición ventajosa con res-

CUADRO 4
PROGRAMAS DE TRABAJADORES HUÉSPEDES PARA JORNALEROS
IMPLEMENTADOS POR ESTADOS UNIDOS

<i>Programa</i>	<i>Periodo</i>	<i>Trabajadores huéspedes</i>	<i>Trabajadores/año</i>
Convenio firmado en 1909 por Porfirio Díaz y William H. Taft	1909	1 000	1 000
Programa	1917-1921	70 000	17 500
Programa Bracero	1942-1964	4 600 000	209 090
Programa H-2A	1986-2011	910 593	37 941

Fuente: Elaboración propia a partir de GAO, 1997: 100 y 101; Bruno, 2012: 4 y 30; U.S. Department of Homeland Security, 2012.

pecto a los países de origen de los trabajadores y le permite operar el programa de visas H-2A sin necesidad de negociar acuerdos bilaterales.

Sin embargo, el déficit de mano de obra documentada en la agricultura es mucho más grande de lo que está dispuesto a reconocer el gobierno estadounidense. En Estados Unidos, el número de trabajadores asalariados agrícolas que no pueden acreditar su estancia legal en el país tal vez sobrepasa el millón de personas. En el cuadro 5 se aprecia que la mayor parte de los jornaleros empleados en la agricultura de Estados Unidos son indocumentados. Un reporte de la Oficina General de Cuentas de Estados Unidos (U.S. General Accounting Office), fechado en diciembre de 1997, estimaba en seiscientos mil el número de jornaleros indocumentados empleados en la agricultura (GAO, 1997: 5), pero esta cifra fue considerada como conservadora en un reporte del Servicio del Investigación del Congreso (Viale, 1998). Una década atrás, Philip Martin (2002: 4) estimaba el número de trabajadores agrícolas indocumentados en Estados Unidos en un rango de entre un millón y 1.4 millones, y Lynn Stephen (2002: 106) hablaba de un millón de jornaleros indocumentados. En la última década el problema de la irregularidad en la agricultura más que haberse corregido se ha deteriorado. Como señalaba en abril de 2011 la congresista Zoe Lofgren, miembro del Subcomité del Congreso en Política Migratoria:

CUADRO 5
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS
EN ESTADOS UNIDOS SEGÚN SU SITUACIÓN LEGAL
(1989-2009)

Año(s)	Datos de la NAWs en porcentaje (estos datos no incluyen a los jornaleros contratados con visas H-2A)		Contratos H-2A (número total de jornaleros contratados anualmente)
	Legales	Indocumentados	
1989	90	10	17 614
1990-1991	81	19	18 736
1992-1993	69	31	14 070
1994-1995	61	39	13 140
1997-1998	48,5	51,5	22 986
1999-2001	45	55	30 097
2002-2004	51	49	40 063
2005-2007	48	52	61 430
2007-2009	52	48	81 642

Fuente: Elaborada a partir de Mines *et al.*, 1997; Mehta *et al.*, 2000: 26; Carroll *et al.*, 2005: 56; Carroll y Saltz, 2008; GAO, 1997: 100 y 101; Romo, 2011; Bruno, 2012: 4 y 30; U.S. Department of Homeland Security, 2012.

Si deportásemos ahora al millón o millón y medio de inmigrantes indocumentados que trabajan en nuestras granjas y ranchos, habría muy pocos americanos dispuestos a ocupar esos trabajos (Romo, 2011).

Esta cifra tan abultada de indocumentados resulta más alarmante si se tiene en cuenta que no todos son migrantes que llegan por su propia voluntad; algunos son importados por los empleadores muchas veces con la connivencia de las autoridades migratorias. Como explicaba un *pollero* de 39 años de edad, que desde 2002 le llevaba inmigrantes indocumentados de Tamaulipas, Veracruz, San Luis Potosí y Chiapas a un empresario agrícola de Florida:

Allá los solicitan porque de allá los piden, por eso los llevo (...). A mí me dicen tú X, tráeme 15 o 20 personas que me faltan, y yo se las tengo que llevar; aquí me apuro y las busco y se las llevo porque compromiso es un compromiso que yo tengo con mi patrón; [a]hora pues me está dando todas las facilidades del mundo, quien las quiere tener. Nos vamos por el puente de Matamoros, no caminamos porque por ahí pasamos, y de ahí adelante nos esperan y nos llevan hasta la Flo-

rida; así, qué más comodidades pedimos. Los agentes de migración ya saben; mi patrón paga muy bien para que nos dejen pasar y no nos molesten; eso ellos ya lo saben y las personas que han ido a trabajar conmigo saben que es verdad, que es fácil, que aquí está en que ellos se decidan; si no tienen dinero para pagarme, allá me pagan; pero lo que yo quiero es que me digan: “sí, nos vamos” (...). A mí me piden 25 y son los que tengo que llevar; cómo le hago, ése es problema mío, yo las consigo y las llevo porque es lo que me están pidiendo, y yo debo de obedecer porque el patrón está pagando. Es lo que les digo: si se animan, vámonos a trabajar, ya estando allá nos arreglamos sobre lo que se les cobra, lo importante es ir.

Asimismo, otro *pollero* de 35 años de edad, que desde 2002 le llevaba inmigrantes indocumentados de Tamaulipas y San Luis Potosí a un empresario agrario de Arizona, decía:

Mi patrón me los pide que los lleve; a mí en cualquier rato o día me dice: ve a México porque falta gente, y pos, yo me vengo; una porque me gusta ayudarle a mi patrón, y otra porque como me paga, pos ese dinero lo necesito, yo vengo sin renegar (...). Si ellos no quieren ir pos yo los convenzo, les hablo y les digo hasta que los convenzo de ir, y pos ése es mi trabajo; imagínese si me mandan por gente y regreso solo.

Esta demanda de indocumentados obedece no sólo al rechazo de la población que reside en Estados Unidos a los empleos agrícolas (tanto de la población local como de los que no tienen papeles), sino al rechazo de los empleadores hacia los trabajadores locales. En ocasiones, trabajadores chicanos, afroamericanos o residentes permanentes son discriminados por los empresarios agrícolas porque no son tan dóciles ni trabajan tanto como los indocumentados.

Ellos no muy confiadamente agarran [a] los de allá porque usted sabe las mañas; unos vienen ya amañados; no son muy confiados allá; por eso mismo vienen los patrones aquí a México, a buscar gente, y agarran uno y ese mismo recomienda a los demás, les mueve la gente de quien sí puede ir a trabajar, quién se porta bien y quién sí es responsable, quién es problemático y quién no, y pues uno los pone en conocimiento respecto sobre eso (*pollero* de 35 años de edad que desde 2001 le llevaba inmigrantes indocumentados de Tamaulipas y San Luis Potosí a un empresario agrícola de Luisiana).

Por otra parte, no todos los trabajadores foráneos demandados por los empleadores son elegibles para participar en el programa H-2A. El Departamento de Trabajo certifica el número de trabajadores foráneos que un empresario agrario puede importar, pero la aprobación de la petición de visas H-2A es competencia del Departamento de Estado. Este programa de visas excluye a quienes violaron la ley migratoria estadounidense; esto es, que trabajaron ilegalmente en Estados Unidos, fueron detenidos por cruzar la frontera sin documentos o violaron su estatus de trabajadores H-2A en el pasado al no regresar a México cuando expiró su permiso de trabajo temporal. Quienes tienen una mayor probabilidad de obtener una visa aprobada son los trabajadores que obtuvieron una visa H-2A en el pasado y quienes proceden de áreas rurales y cuentan con experiencia en el trabajo agrícola y un bajo nivel de escolaridad. Por el contrario, es más difícil que obtengan una visa aprobada los trabajadores urbanos sin experiencia en el trabajo agrícola y con un alto nivel educativo, ya que es más probable que las personas con este perfil abandonen la agricultura y busquen un empleo urbano mejor remunerado.

Los empleadores estadounidenses no siempre se resignan a renunciar a los trabajadores más eficientes. Como consecuencia, las agencias de colocación o los reclutadores mexicanos muchas veces operan en asociación con redes de tráfico de migrantes para facilitar el cruce fronterizo de los jornaleros cuya visa para trabajar temporalmente en Estados Unidos no fue aprobada. Como explica un contratista tamaulipeco que fue contratado por una asociación de productores de Estados Unidos, que trabajaba para empleadores privados proveyéndolos de trabajadores huéspedes:

Yo les ayudo llevándolos, aunque no hayan pasado. Cuando sacan el pasaporte se los dan, y se los entregan; lo malo es cuando se va a visar, que en la visa se les atore, y no se las lleguen a dar, que no les autoricen la visa. Entonces es cuando se batalla, porque cuando vas por la visa es lo bueno. Entonces, hasta tienes que llevar mucha suerte para que te la lleguen a dar, porque no a todos se las entregan; se las dan a unos cuantos. Si ellos ya tienen el pasaporte y la visa no se las autorizaron, entonces yo busco la manera de que mi amigo, un *pollero*, los lleve y no pierdan la ilusión de ir a trabajar. Se los lleva de mojados.

Los empresarios agrícolas estadounidenses son tan dependientes de los trabajadores foráneos que están dispuestos a valerse de cualquier artimaña para conseguir trabajadores con derechos limitados. Así, cuando los empleadores desean a un trabajador que no es elegible para obtener una visa H-2A, suelen llevarlo a Estados Unidos de modo subrepticio.

El cobro de tarifas a los jornaleros

El artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo señala que los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón, y que el trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos. Sin embargo, los reclutadores mexicanos siempre cobran comisiones a los migrantes por incluirlos en la lista de espera y ser contratados (Leco Tomás, 2014: 245; Mestries 2013: 198). Los jornaleros tamaulipecos deben desembolsar una cantidad importante de dinero para poder participar en el programa H-2A. Los gastos derivados del paso de las fronteras y el cumplimiento de las disposiciones migratorias son cubiertos por los trabajadores, y los gastos de transporte no siempre son cubiertos por los empleadores. Además, los intermediarios locales aprovechan el deseo de los jornaleros tamaulipecos de trabajar en Estados Unidos para cobrarles una tarifa.

Por otra parte, la creciente presencia de la delincuencia organizada en estados como Tamaulipas también tiene un costo económico para los jornaleros que participan en los programas de trabajadores huéspedes. El cobro de extorsiones es una de las principales fuentes de ingresos de los delincuentes, y los trabajadores con visas H-2A no son ajenos a esta situación. Los grupos delictivos no negocian con los trabajadores, sino con los contratistas locales, que llegan a acuerdos monetarios para garantizar el tránsito seguro hasta la frontera. Como afirmaba un contratista local: “Aquí, a la gente mala estoy pagando cincuenta mil pesos cada vez que sale gente de aquí a trabajar a Estados Unidos (...). Yo sí pago lo que me dicen siempre,

yo no quiero tener más problemas de los que ya tengo con ellos. Es mucho estrés por este problema con ellos; ellos exigen y no saben si hay o no hay para pagarles, hay que pagarles como sea”.

Como consecuencia, los jornaleros deben pagar a los contratistas locales unas tarifas que pueden igualar el total de los ingresos recibidos durante las primeras semanas de trabajo en Estados Unidos. En algunos casos, los trabajadores utilizan sus ahorros para hacer frente al pago de esta tarifa, en otros se deshacen de alguna pertenencia y en otros contraen una deuda que deben cubrir con intereses.

CONCLUSIÓN

Las irregularidades en los procesos de reclutamiento provocan que los jornaleros mexicanos que trabajan en Estados Unidos con visas H-2A padezcan problemas de explotación laboral, incumplimiento de contratos y pérdida de ingresos. Los empleadores hacen listas negras de trabajadores poco productivos; muchas veces despiden a quienes se enferman o no aguantan las largas jornadas laborales y frecuentemente condicionan los salarios a estándares de rendimiento laboral, obligando a los jornaleros a realizar una cantidad mínima de trabajo por unidad de tiempo o a trabajar horas adicionales sin pago. Además, en México no se cumple la normatividad vigente sobre la prestación de servicios laborales en el extranjero y los jornaleros son obligados a pagar una cuota para poder participar en el programa H-2A. Una mayor implicación de los sindicatos de trabajadores agrícolas en el reclutamiento de trabajadores huéspedes —como cuando en septiembre de 2004 el Comité Organizador de los Trabajadores Agrarios (FLOC) ganó un contrato para cubrir las necesidades de trabajadores H-2A de origen mexicano empleados por la Asociación de Productores de Carolina del Norte— podría llevar a una mejor defensa de los derechos laborales de los trabajadores y a un mayor cumplimiento de los contratos, aunque en Estados Unidos los sindicatos de jornaleros siempre han visto con recelo a los trabajadores huéspedes. El carácter temporal de los

visados, la dependencia de un empleador y el aislamiento lingüístico y geográfico dificultan su inclusión en estas organizaciones.

El tan reducido número de trabajadores agrícolas demandados coloca a los países de origen de los migrantes en una situación de desventaja frente a Estados Unidos, que es aprovechada por este país para excluir a los primeros.

Contraviniendo lo estipulado en el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, el gobierno mexicano no interviene en el manejo del programa H-2A. Éste es un programa privado de reclutamiento de mano de obra operado por las empresas agrícolas y sus enganchadores que favorece únicamente los intereses de los empleadores estadounidenses.

El programa H-2A sólo pasará a ser binacional y, por lo tanto, estará sujeto a la observancia del artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, si el gobierno de Estados Unidos reconoce que tiene un déficit de mano de obra agrícola legal que puede ascender a más de un millón de trabajadores. Para cubrir este déficit debería implementarse un programa mucho más extenso de trabajadores huéspedes, que requeriría, como en 1942, de un acuerdo bilateral con México. Sin embargo, la corrupción y la falta de sanciones por el empleo masivo de trabajadores indocumentados en el campo genera la percepción de que la demanda de mano de obra agrícola es reducida y puede ser cubierta sin necesidad de llegar a acuerdos con los países expulsores de migrantes.

BIBLIOGRAFÍA

- ACHÓN RODRÍGUEZ, Olga (2014). “Desvagabundizando la mano de obra extranjera en España. Fijación de la fuerza de trabajo extranjera, ley de extranjería y el sistema de reclutamiento y suministro de trabajadores de Unión de Pagos”. *Revista de Estudios Sociales*, 48 (enero-abril): 69-83.
- BALES, Kevin, y Ron Soodalter (2009). *The Slave Next Door: Human Trafficking and Slavery in America Today*. Los Ángeles: University of California Press.
- BARRICK, Kelle, Pamela K. Lattimore, Wayne J. Pitts y Sheldon X. Zhang (2014). “When farmworkers and advocates see trafficking but law enforcement does not: challenges in identifying labor trafficking in North Carolina”. *Crime, Law and Social Change*, 61 (enero): 205-214.
- BRIGGS, Vernon M. (2004). “Guestworker programs for low-skilled workers: Lessons from the past and warnings for the future”. En *Evaluating a Temporary Guest Worker Program: Hearing Before the Subcommittee on Immigration, Border Security, and Citizenship of the Committee on the Judiciary, United States Senate*, pp. 99-108. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- BRUNO, Andorra (2012). “Immigration of temporary lower-skilled workers: Current policy and related issues” [en línea]. *Congressional Research Service*. Disponible en: <<https://www.fas.org/sgp/crs/homesecc/R42434.pdf>>.
- CARROL, Daniel, Ruth M. Samardick, Scott Bernard, Susan Gabbard y Trish Hernández (2005). “Findings from the National Agricultural Workers (NAWS) 2001-2002: A Demographic and Employment Profile of United States Farm Workers”. U.S. Department of Labor.
- CARROLL, Daniel, y Russell Saltz (2008). “NAWS findings: 1989-2007. Immigration reform: Implications for farmers, farm workers, and communities” [en línea]. *U.S. Department of Labor*. Disponible en: <<https://migrationfiles.ucdavis.edu/uploads/cf/files/>>

conference_may_2008/carroll_saltz-naws_findings_1989-2007.pdf> [Consulta: 10 de mayo de 2010].

- DURAND, Jorge (1994). *Más allá de la línea. Patrones migratorios entre México y Estados Unidos*. México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- DURAND, Jorge (2007a). “El Programa Bracero (1942-1964). Un balance crítico”. *Migración y Desarrollo*, 9 (segundo semestre): 27-43.
- DURAND, Jorge (2007b). *Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano*. México: Consejo Nacional de Población.
- FRANZ, Barbara (2007). “Guest workers and immigration reform: The rise of a new feudalism in America?” *New Political Science*, 29, 3: 349-368.
- GARCÍA, Alma M. (2002). *The Mexican Americans*. Westport, CT: Greenwood Publishing Group.
- GEFFERT, Garry G. (2002). “H-2A Guestworker program: A legacy of importing agricultural labor”. En *The Human Cost of Food: Farmworkers’ Lives, Labor and Advocacy*, compilado por Charles D. Thompson y Melinda F. Wiggins, 113-136. Austin: University of Texas Press.
- GENERAL ACCOUNTING OFFICE, GAO (1998). “H-2A Agricultural guestworker program. Changes could improve services to employers and better protect workers”. U.S. General Accounting Office Report to Congressional Committees (GAO/T-HEHS-98-20).
- GILBERT, Lauren (2005). “Fields of hope, fields of despair: Legislative and historic perspectives on the Agjobs Bill of 2003”. *Harvard Journal on Legislation*, 42, 2: 417-482.
- HEER, David M. (1990). *Undocumented Mexicans in the United States*. Nueva York: Cambridge University Press.
- HILL, Jennifer (2008). “Binational guestworker unions: Moving guestworkers into the house of labor”. *Fordham Urban Law Journal*, 35: 307-338.

- IZCARA PALACIOS, Simón Pedro (2010). *Los jornaleros tamaulipecos y el programa H-2A de trabajadores huéspedes*. México: Plaza y Valdés.
- IZCARA PALACIOS, Simón Pedro, y Karla Lorena Andrade Rubio (2010). "Guest workers' working conditions in U.S. farming: The example of farm workers from Tamaulipas". *Journal of Workplace Rights*, 15, 1: 27-46.
- LECO TOMÁS, Casimiro (2014). "Jornaleros agrícolas internacionales: Purépechas contratados H2-A en Estados Unidos". *Ra Ximhai*, 10, 1 (enero-junio): 237-254.
- MARTIN, Philip (2002). *Guest Workers: New Solution, New Problem?* Washington, DC: Pew Hispanic Center.
- MEHTA, Kala, Susan M. Gabbard, Vanessa Barrat, Melissa Lewis, Daniel Carroll y Richard Mines (2000). "Findings from the National Agricultural Workers Survey (NAWS) 1997-1998. A demographic and employment profile of United States farmworkers". Informe de investigación núm. 8. San Mateo, CA: U.S. Department of Labor.
- MESTRIES BENQUET, Francis (2006). "Migración internacional y campesinado cafetalero en México: fases, circuitos y trayectorias migratorias". *Análisis Económico*, XXI, 46 (primer cuatrimestre): 263-289.
- MESTRIES, Francis (2013). "Los migrantes de retorno ante un futuro incierto". *Sociológica*, 28, 78 (enero-abril): 171-212.
- MINES, Richard, Susan Gabbard y Anne Steirman (1997). "The National Agricultural Workers Survey. A profile of U.S. farm workers. Demographics, household composition, income and use of services". Washington, DC: U.S. Department of Labor.
- ONG HING, Bill (2004). *Defining America Through Immigration Policy*. Filadelfia: Temple University Press.
- PASTOR, Manuel, y Susan Alva (2004). "Guest workers and the new transnationalism: Possibilities and realities in an age of repression". *Social Justice*, 31, 1/2: 92-112.

- QUEST, Benjamin P. (2006). "Process theory and emerging thirteenth amendment jurisprudence: The case of agricultural guest-workers". *University of San Francisco Law Review*, 41: 233-260.
- ROMO, Rafael (2011). "U.S. faces agriculture 'crisis' without farm-worker visa reform" [en línea]. Disponible en: <<http://edition.cnn.com/2011/POLITICS/04/13/immigration.agriculture/>> [Consulta: 10 de febrero de 2013].
- RUHS, Martin, y Philip Martin (2008). "Numbers vs. rights: Trade-offs and guest worker programs". *International Migration Review*, 42, 1: 249-265.
- SARATHY, Brinda, y Vanessa Casanova (2008). "Guest workers or unauthorized immigrants? The case of forest workers in the United States". *Policy Sciences*, 41, 2: 95-114.
- SMITH-NONINI, Sandy (2002). "Nadie sabe, nadie supo: El programa federal H-2A y la explotación de mano de obra mediada por el Estado". *Relaciones*, 90: 56-86.
- SMITH, Rebecca (2007). "Guest workers or forced labor?" *New Labor Forum*, 16, 3-4: 70-78.
- SMITH, Rebecca (2012). "Immigrant workers and the workers' compensation: The need for reform". *American Journal of Industrial Medicine*, 55, 6: 537-544.
- SPENER, David (2009). *Clandestine Crossings. Migrants and Coyotes on the Texas-Mexico border*. Nueva York: Cornell University Press.
- STEPHEN, Lynn (2002). "Globalización, el Estado y la creación de trabajadores indígenas 'flexibles': Trabajadores agrícolas mixtecos en Oregón". *Relaciones. Estudios de Historia y Sociedad*, XXIII, 90: 89-114.
- TRIGUEROS, Paz (2008). "Los programas de los trabajadores huéspedes: Las visas H-2 en Estados Unidos". *Papeles de Población*, 14, 55 (enero-marzo): 117-144.
- UNITED STATES. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY (2012). *Yearbook of Immigration Statistics: 2011*. Washington, DC: U.S.

Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics.

- VIALET, Joyce (1998). "Immigration: The H-2A Temporary Agricultural Worker Program" [en línea]. *Congressional Research Service*. Disponible en: <http://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metacrs718/m1/1/high_res_d/97-714epw_1998Apr09.pdf>.
- VOGEL, Richard D. (2007). "Transient servitude: The U.S. Guest Worker Program for exploiting mexican and central american workers". *Monthly Review*, 58 (enero): 1-23.
- WHITTAKER, William G. (2005). "Farm labor: The Adverse Effect Wage Rate (AEWR)" [en línea]. *Congressional Research Service*. Disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/view-content.cgi?article=1187&context=key_workplace>.

EUROPA

Modalidades y marcos jurídicos en la contratación de trabajadores temporales en Europa

ANNIE LAMANTHE
Universidad de Aix-Marseille

La agricultura es un sector que ha sido considerado “marginal” y “específico” durante mucho tiempo, incluso arcaico, respecto a las normas de trabajo y empleo que predominaron desde finales de la segunda guerra mundial. La sociología del trabajo en Francia no se ha interesado casi en el tema y si hoy en día el asalariado agrícola llama la atención de los investigadores es más desde la perspectiva de una sociología de las migraciones, del estudio de los trabajadores migrantes —que abundan en este sector—, que desde el empleo y el trabajo. Sin embargo, la agricultura ya no se puede aprehender en sus especificidades, desde sus atrasos y desvíos en cuanto a la norma del asalariado moderno, sino como un sector a la vanguardia de las transformaciones generales actuales en materia de regulación del empleo. Se podría considerar, entonces, como un sector “pionero”. En efecto, siempre ha tenido flexibilidad y proporcionado empleo temporal, y ha exigido disponibilidad por parte de los trabajadores; siempre ha recurrido a una abundante mano de obra migrante, etc., todas estas características que tienden a generalizarse en múltiples actividades. Se van imponiendo en particular en los sectores donde el empleo se está expandiendo hoy, sobre todo en los países más desarrollados. Al contrario de las perspectivas que anunciaban —con la llegada de una economía y una sociedad del conocimiento— la desaparición del empleo poco

calificado y poco remunerado, la proporción que ocupa en el empleo va aumentando en varios países del norte de Europa. En algunos su tasa es superior al promedio de la Unión Europea (UE).¹ Esto revela el trasfondo del capitalismo más contemporáneo respecto a las transformaciones que han vivido la economía y el sistema productivo en los últimos veinte años. Se pueden ver los efectos de la tercerización de la economía en el crecimiento del empleo en el sector servicios, donde la calidad de los puestos ofrecidos es mediocre (Devetter, 2011); en las consecuencias de las estrategias de externalización de las empresas, que desplazaron los empleos poco calificados de la industria hacia los servicios, y en las transformaciones en los modos de regulación que buscan la flexibilidad y la reducción de los costos de trabajo. Por otra parte, algunos autores ven en estos empleos una consecuencia directa del desarrollo de las actividades más adelantadas y calificadas, con las cuales mantienen una relación de funcionalidad (Sassen, 2009).

En la agricultura, al igual que en los otros sectores donde el empleo está en crecimiento (como los servicios, y más específicamente los servicios a la persona), y donde se concentran los puestos poco calificados y de salario bajo, es muy común recurrir a los contratos temporales, que afectan en primer lugar a determinadas poblaciones: las mujeres, los jóvenes, los migrantes.² Dichos sectores, tipos de empleo y poblaciones que los ocupan son los que más se confrontan con las problemáticas del empleo informal.

En Europa se establecieron marcos de regulación del empleo temporal mediante la Unión Europea para controlar el movimiento de los trabajadores temporales entre los países miembros; mediante los Estados para asegurar la regulación de dichos empleos dentro de

¹ En Alemania y Reino Unido con 22.2% de los asalariados (no obstante, en Reino Unido se incluyen los aprendices) y 18.1% en Países Bajos, para 17% en la UE, 7.7% en Dinamarca y 6.1% en Francia (Gautié y Schmitt, 2010).

² En la UE, en octubre del 2010 la tasa de trabajo de salario bajo alcanza 17%; correspondía al 21.2% de las mujeres asalariadas (28.7% en Alemania, 27.6% en Reino Unido, 21.2% en Países Bajos, 9.8% en Dinamarca y 7.9% en Francia), 30.4% de los trabajadores de menos de 30 años (38.1% en Alemania, 40.6% en Reino Unido, 46.1% en Países Bajos, 27.8% en Dinamarca y 12.4% en Francia), 31.3% de las personas con contratos temporales (38.0% en Alemania, 36.4% en Reino Unido, 47.9% en Países Bajos, 18.0% en Dinamarca y 18.1% en Francia) (Bezzina, 2012, según Structure of Earning Survey).

sus fronteras, y de manera bilateral, en el marco de la migración temporal de trabajadores procedentes de terceros países.

El objetivo de este capítulo es destacar los contextos —jurídico, económico y social— en que se elaboran y establecen dichos marcos, así como las tensiones que los originan, que buscan cumplir con diversos objetivos: reducir los costos del trabajo flexibilizando el mercado laboral, integrar al derecho laboral a los trabajadores situados al margen para darles acceso a la protección social y luchar en contra del desempleo y del trabajo informal. El presente capítulo propone resaltar estas tensiones y sus implicaciones desde los dispositivos y marcos que atañen tanto a la agricultura como a un conjunto más amplio de sectores que participan de la misma problemática.

MARCOS REGULATORIOS DEL EMPLEO TEMPORAL EN LOS ESPACIOS NACIONALES EUROPEOS

En Europa, desde los años ochenta se han multiplicado las situaciones al margen de lo que fue considerado durante mucho tiempo como el empleo “típico” —empleo estable de duración determinada, en el que se fundaron el derecho laboral y la protección social—: implementación de contratos temporales y de tiempo parcial, situaciones confusas entre trabajo asalariado y trabajo independiente, mayor movilidad profesional entre empleo y desempleo, entre estatus de actividad, etc. Frente a estas prácticas que salen de los estándares, los Estados europeos optaron por la regulación para integrar a la legislación las situaciones consideradas “atípicas”. Esto tiene varios objetivos, en particular permitir que las personas que viven estas situaciones tengan acceso a la protección social y a la legislación laboral. También implica luchar contra el aumento del trabajo informal con un doble objetivo: brindar a los trabajadores acceso a la protección social y cobrar tasas e impuestos. Esta decisión dista mucho de lo que pasa en los países latinoamericanos, que vieron establecerse, por ejemplo, amplios segmentos de trabajo informal, sobre todo en sectores de poca calificación y salarios bajos. El tema del empleo informal ha sido objeto de

tratamientos diferenciados de un continente a otro. En los países latinoamericanos —y particularmente en los países del “sur”—, lo informal es una categoría explícita, institucionalizada, usada para designar la situación de gran parte de la población activa, ajena al derecho laboral y a la protección social. En México, por ejemplo, hasta las reformas de finales del 2012, existían grandes sectores de trabajo informal al margen de una legislación laboral —particularmente protectora pero que se aplica cada vez menos y toca a un grupo cada vez más reducido de trabajadores (Bayón, 2009)—. En Europa, donde prevalece la postura legalista, casi no se usa el término “informal”. Las situaciones que en otras partes se considerarían informales se perciben y caracterizan esencialmente desde el prisma de la ley y de la lucha que conviene llevar contra su proliferación; se menciona, entonces, el trabajo “disimulado”, “ilegal”, “clandestino”, o “la economía subterránea” (Lamanthe, 2011). Esta forma de aprehender las cosas enfatiza el hecho de que estas situaciones proceden de un intento de sustraerse a la reglamentación y a la ley para incrementar las ganancias (Daza, 2005).

Si los países europeos “se adueñaron de los espacios que ayer se hubieran quedado en la informalidad mediante dispositivos legales de control y medida”, como lo subraya Cingolani (2005: 3), esta integración al derecho se hizo a través de una adaptación de los marcos jurídicos existentes. Procede, según los países, de diferentes decisiones que cobraron sentido en el contexto de las reformas liberales que aplicaron todos a partir de los años noventa. De hecho, brindan hoy a los trabajadores niveles de protección muy variados, ya sea por el efecto de la ley misma o por su aplicación.

Francia: la vía de una formalización jurídica intensa

En Francia, los contratos considerados “atípicos” se empiezan a integrar al código del trabajo a partir de los años setenta. Por “atípico” se deben entender el trabajo interino, los contratos de duración determinada (CDD), los contratos especiales desarrollados en el ámbito de las políticas públicas laborales y el trabajo de tiempo parcial. Se definen respecto a la norma laboral representada en el contrato de trabajo de duración indefinida (CDI), de tiempo com-

pleto, considerado como “la forma normal y general de la relación laboral” en el derecho laboral francés (artículo L1221-2C). En 1972 fue votada la primera ley sobre el trabajo temporal y en 1979 se aprobó una ley sobre los contratos de duración determinada (CDD). El objetivo era incorporar a la legislación las prácticas que ya existían pero no tenían regulación específica en el momento en que empezaban a cobrar cierta importancia en las prácticas de las empresas. Estas leyes buscaban regular el recurso a dichos contratos “a-típicos”, que en Francia son objeto de una amplia reglamentación (motivo de recurso, duración, renovación, etc.), y sus modalidades. También se trataba de homogeneizar las condiciones de todos los asalariados en estándares comunes. De este modo, los trabajadores temporales obtuvieron los mismos derechos y protecciones que los trabajadores permanentes, como el salario mínimo.

Los contratos temporales se han incorporado a la legislación sobre todo como excepciones o derogaciones de la norma jurídica (el CDI de tiempo completo), pues todos se definen y regulan con respecto a esta norma. Así, el empleador sólo debe recurrir a ellos en casos excepcionales definidos por la ley (sustitución de un asalariado ausente, aumento excepcional o de temporada de la actividad, etcétera).

Desde los años setenta, otros tipos de contrato han sido incorporados a la legislación. Los contratos atípicos, o especiales, se han multiplicado, tanto en el marco de la política contra el desempleo, el apoyo a la inserción profesional, la reducción de los costos de trabajo o el desarrollo de contratos “incentivados” (es decir, objeto de un incentivo fiscal). Como lo subraya Dockès, estamos asistiendo desde hace algunos años a la entrada de numerosos “pequeños estatus peculiares” (2009) al derecho que llevan al debilitamiento de su fuerza y unidad. Por otra parte, este tipo de decisiones contribuyen a la institucionalización de un régimen de excepcionalidad que justifica derogaciones al derecho común vinculado al CDI (sobre todo en lo relativo al despido); en otras palabras, se legaliza la excepcionalidad (Cingolani, 2007). Kesselman y Azaïs (2011) ven en estas decisiones un proceso de “desregulación regulada” que con el desarrollo del trabajo “no estándar” sanciona la deconstrucción de

TABLA 1
 MARCOS REGULATORIOS DE LOS PRINCIPALES
 CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORAL EN FRANCIA

Contrato con duración determinada (CDD)

<i>Motivos para solicitar a un trabajador temporal</i>	<i>Duración y renovación del contrato</i>
Incremento de actividades temporales	Renovación por una sola vez
Reemplazo de un trabajador ausente	Tiempo de espera entre dos contratos para un mismo trabajo (salvo para los trabajos estacionales, reemplazo de un trabajador ausente, empleos para los cuales no se acostumbra contratar trabajadores de planta debido a la naturaleza misma de la actividad)
Trabajo en actividades estacionales	
Contratos relacionados con las políticas de empleo que favorecen la contratación de personas desempleadas y/o su formación	
Empleos para los cuales no se acostumbra contratar trabajadores de planta debido a la naturaleza misma de la actividad (hostelería y restauración, docencia, actividades culturales, información, etcétera)	Máxima duración de 18 meses (salvo para los contratos relacionados con las políticas de empleo)
<i>Trabajo interino (traspaso de un trabajador interino a otra empresa)</i>	
Definición de la actividad de la empresa de trabajo interino (su actividad exclusiva es el préstamo de mano de obra con una finalidad lucrativa; la empresa debe ser declarada frente a los servicios de inspección del trabajo de la Secretaría del Trabajo)	
Contrato de trabajo suscrito para realizar un proyecto específico con una duración determinada	
Reglamentado por la legislación concerniente a los contratos de trabajo con duración determinada (CDD), en particular en lo referente a motivos del recurso, duración máxima, condición de renovación, limitación del número	

Fuente: Código del Trabajo (Dockès, 2009).

la norma del empleo del derecho común —una norma legal, social y política— y las ventajas que ofrece a los trabajadores. De este modo, se opera una “estandarización” del “empleo no estándar”.

Por otra parte, la creciente incorporación de contratos diversificados al derecho laboral hace que se multipliquen los casos en que se hace cada vez más compleja y difícil la aplicación del derecho. Los asalariados temporales se encuentran, entonces, en situaciones en las que su acceso a derechos, protecciones y ventajas iguales a los de los trabajadores contratados con CDI se vuelve ampliamente formal por la dificultad, incluso la imposibilidad, de su aplicación

práctica. Se puede mencionar el caso de los temporeros que se benefician, en teoría, de las mismas prestaciones por antigüedad que los permanentes, pero con la condición de realizar varios contratos sucesivos en la misma empresa. Por lo mismo, tampoco gozan de algunas otras ventajas relacionadas con la antigüedad en la empresa (como, por ejemplo, un seguro de salud complementario, indemnizaciones por intemperie, etcétera).

Exclusión legal a la protección social de los trabajadores en algunos países del norte de Europa

Si bien la legislación francesa mantiene un nivel alto de regulación de los contratos de trabajo temporales, éste no es el caso de los países del norte de Europa, donde las reformas del mercado laboral establecidas en los años ochenta y noventa llevaron a la desregulación de dichos contratos. Las instituciones de regulación del mercado laboral han sido objeto de reformas y cuestionamientos para “liberalizar” la relación laboral con medidas de descentralización de la contratación colectiva, individualización y flexibilización del trabajo y el empleo, cuestionando las ventajas colectivas y las disposiciones para reducir el costo del trabajo. Si bien tuvieron lugar en todos los países, estas reformas se realizaron con orientaciones y decisiones más o menos radicales, y de mayor o menor amplitud, según los contextos nacionales. Se observan casos en los que las reformas generaron una fuerte reducción de la regulación del empleo temporal, con un acceso limitado de los trabajadores temporales a la protección social, y la posibilidad de pagarles salarios muy bajos cuando no existe un salario mínimo.

Alemania tuvo profundas transformaciones en sus marcos regulatorios en los años noventa y los primeros del 2000. Las reformas Hartz, en especial, favorecieron la flexibilidad del mercado laboral para reducir los obstáculos al trabajo temporal. Para lograrlo, en 2003 se redujeron sus regulaciones y se suprimió la reglamentación que limitaba la contratación del trabajo interino (restricciones para su recurso y límites de su duración), que tuvo una fuerte progresión (más de 134% entre 1999 y 2009, según Lestrade, 2011).

Además, es objeto de contratos específicos que permiten pagar salarios inferiores a los que recibe el asalariado (hasta 50% menos), convirtiéndolo en fuente de trabajo a menor costo. Se establecieron nuevos contratos de trabajo, algunos sin pago de cotizaciones sociales y las protecciones usuales. Éste es el caso de los llamados *mini-jobs*, empleos de corta duración con una remuneración que no rebasa los cuatrocientos euros mensuales y no brindan ninguna protección social. La creación muy reciente de un salario mínimo de alcance general³ se inscribe en el contexto de degradación de las condiciones de empleo y de vida de los trabajadores.

El Reino Unido tuvo en los años ochenta, bajo los gobiernos liberales de Margaret Thatcher y John Major, un periodo de desregulación intensa, con el cuestionamiento de las instituciones laborales y de la relación salarial. Algunas regulaciones fueron reintroducidas o aplicadas de nuevo por Tony Blair, por ejemplo, con una legislación más favorable a los sindicatos y la instauración de un salario mínimo en 1999. No obstante, el trabajo temporal sigue teniendo muy poca regulación y es mal remunerado, de ahí su fuerte expansión y la intensa actividad de las agencias de empleo temporal: ausencia de contratos de trabajo, remuneraciones más bajas en el marco del salario mínimo y falta de acceso a algunos derechos, como vacaciones pagadas, seguro médico y pensiones, para los cuales no se da ninguna cotización. Los trabajadores extranjeros ocupan la mayor parte de estos empleos, ya que la política de inmigración a gran escala de finales de los años noventa ha favorecido la disponibilidad de mano de obra abundante y dispuesta a aceptar las condiciones de un trabajo al menor costo.

Los Países Bajos cuentan con un sistema de relaciones laborales que se asemeja en ciertos aspectos al de Francia: la extensión de los contratos colectivos al conjunto de trabajadores de una misma rama de actividad y la existencia de un salario mínimo, que permiten homogeneizar las condiciones de los asalariados. Sin embargo, se diferencian en lo relativo al trabajo temporal, desarrollado de manera importante a finales de los años noventa, con la abrogación

³ Hasta julio de 2014 sólo existían salarios mínimos convencionales, es decir, válidos para algunas ramas de actividades y de aplicación obligatoria únicamente para las empresas afiliadas a las organizaciones firmantes de aquellas convenciones.

del sistema de licencia obligatoria, que regía a las agencias de empleo temporal. Por otra parte, el trabajo proporcionado por estas agencias no puede ser sometido a ciertas regulaciones, como el salario mínimo, y sus asalariados tampoco tienen acceso a la cobertura del sistema de pensiones ni a prestaciones. La duración y el número de contratos están enmarcados por la ley, pero estas reglas generales se pueden modificar para acuerdos industriales.

Así, estamos asistiendo al surgimiento de categorías de trabajadores excluidos de ciertas protecciones sociales en los países del norte de Europa. En este caso no es porque estén fuera de la ley, como en el caso de los informales en América Latina, sino justo porque la ley lo permite.

Retos y tensiones en la lucha contra el trabajo disimulado

Europa se caracteriza por sus políticas voluntaristas y la implementación de dispositivos específicos para luchar contra el desarrollo del trabajo no declarado, considerado “ilegal” o “disimulado”, que se concentra sobre todo en ciertos sectores que necesitan mucha mano de obra para trabajos de calificación y remuneración bajas, donde el empleo temporal es particularmente importante. Si bien algunas ramas como la agricultura, la construcción, el comercio y la hostelería-restauración tienen ya años operando de esta forma, en los años noventa y en los primeros del 2000 se desarrollaron nuevas actividades con características y prácticas similares, como los servicios a particulares, cuya oferta laboral va aumentando. En Francia, el número de empleados no calificados ha ido creciendo de manera constante: por ejemplo, las ayudas a domicilio pasaron de doscientos mil en 1993 a quinientos cincuenta mil en 2009, y la cantidad de asistentes materno-infantiles de doscientos mil a cuatrocientos mil (Rose, 2012).

En un contexto de desempleo masivo aparecen como nuevas fuentes de empleo para nuevas necesidades, y los gobiernos han implementado dispositivos financieros para apoyar la creación de empleos en estos sectores (solvencia de la demanda y reducción del costo laboral mediante incentivos fiscales, como reducción de

cotizaciones sociales y de impuestos) y administrativos (procedimientos para agilizar los trámites vinculados a la contratación por posibles empleadores, particulares en especial, poco acostumbrados a desempeñar este papel). Estas medidas sirven para alcanzar varios objetivos a la vez. Se trata de incitar a declarar a los trabajadores (en estas actividades en las que el trabajo no declarado es particularmente desarrollado y poco controlable), de favorecer el acceso a la protección social vinculada al empleo, de reducir el costo del trabajo poco calificado, considerado poco productivo, y de permitir el acceso o el regreso al empleo de determinadas poblaciones (jóvenes sin experiencia laboral, desempleados de larga duración, por ejemplo).

En Francia, estos dispositivos han afectado particularmente a la agricultura. La contratación de trabajadores ocasionales (menos de 110 días de trabajo al año) permite una reducción de las cuotas obrero-patronales, lo que apunta a reducir tanto el costo del trabajo como a inducir a los empleadores a declarar a los trabajadores temporales. Otro argumento a favor de los incentivos fiscales desarrollado por las organizaciones empresariales y retomado por las autoridades está relacionado con la competencia internacional, cada vez más apremiante para algunos productos, como las frutas y hortalizas. Una nueva competencia se está desarrollando desde los países del norte de Europa, caracterizados por importantes diferencias en los salarios y costos de la mano de obra. En un país como Alemania, por ejemplo, donde hasta hace muy poco no existía un salario mínimo obligatorio para todos, los agricultores podían contratar trabajadores temporales polacos a bajo precio (cinco euros la hora, contra nueve euros en Francia en 2010, según los Servicios de Inspección del Trabajo). Por otra parte, la mayoría de los países europeos implementaron exenciones o reducciones de cargas tributarias para los contratos de corta duración (Le Guen, 2005). En Francia, en 2006, dichas reducciones permitían un costo horario de 10.48 euros (bruto) para un contrato de trabajo ocasional (contra 12.87 euros para un contrato laboral de duración determinada) y de 13.23 euros para un contrato de duración indefinida, según Darpeix y Bergeron (2009). Se adoptaron fórmulas simplificadas para facilitar la contratación y declarar a los trabaja-

dores. De esta manera, el título agrícola de empleo simplificado (TESA, por sus siglas en francés) cumple con todos los requisitos para la contratación y gestión de un asalariado. Se asemeja al *chèque emploi-service*,⁴ creado con el mismo objetivo para la contratación de un trabajador a domicilio por un particular.

En todos estos casos, los trabajadores gozan de los derechos generales previstos en el código del trabajo y la legislación social. Sin embargo, no siempre se puede comprobar ni aplicar esta igualdad de derechos para todos. Estos incentivos llevan a los empleadores a declarar a los contratados por un tiempo muy reducido (sobre todo a domicilio); se pagan cotizaciones pero tienen pocas ventajas para el asalariado (en términos de pensiones de retiro, en particular). En el sector agrícola, estas fórmulas de reducción del costo de trabajo incitan a los empleadores a privilegiar los contratos que permiten reducir costos, provocando el desarrollo de la contratación ocasional, en detrimento del empleo permanente, como en la producción de frutas y hortalizas en el sur de Francia.

MARCOS Y DISPOSITIVOS PARA LA REGULACIÓN DE LA RELACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL INTERNACIONAL

En Europa se implementaron disposiciones jurídicas y dispositivos específicos para regular el trabajo temporal cuando un trabajador es desplazado de un país a otro. Existe, entonces, una regulación que cubre a todos los países de la Unión Europea, aplicada con un patrón de movilidad transnacional de traslado temporal de trabajadores de un país miembro a otro de la Unión Europea, en el marco del empleo ofrecido por una agencia de trabajo temporal o de prestación de servicios. Algunos dispositivos, como los programas de migración temporal, son propios de un país, como en el caso de Francia en la agricultura con el contrato temporal para trabajadores marroquíes (contratos del OFII), o de España con el “contrato en origen”, también para la agricultura.

⁴ N. del T. Literalmente “cheque empleo-servicio”: forma de pago que permite remunerar y declarar a los trabajadores del sector servicios.

La directiva europea sobre el traslado de trabajadores

La Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 16 de diciembre de 1996 sobre el traslado de trabajadores en una prestación de servicios (*Diario Oficial*, L018 del 21 de enero de 1997)⁵ rige el desplazamiento de trabajadores en los países miembros de la Unión Europea. El desplazamiento define la situación de *trabajadores asalariados* de una empresa de un país miembro de la Unión Europea enviados a otro país miembro a trabajar para dicha empresa (tres situaciones son posibles: se desplaza el asalariado a una sucursal de la empresa que lo emplea, lo contrata una empresa de trabajo temporal que lo pone a disposición de la empresa usuaria o lo comisiona su empresa en el marco de un contrato de prestación de servicios).

Esta directiva articula dos sistemas de referencia. Se trata, por una parte, de garantizar la libre competencia, limitando los riesgos de *dumping* social relacionados con la intervención de empresas sometidas a distintas obligaciones en un mismo país miembro; por otra, se busca establecer un marco legal para regular las condiciones laborales de los temporeros desplazados a otro país miembro de la Unión Europea. Estipula para el trabajador la aplicación de las condiciones de empleo y de trabajo del Estado miembro donde se realiza el trabajo en lo que atañe a los periodos máximos y mínimos de descanso; la duración mínima de vacaciones anuales remuneradas; la tasa de salario mínimo, incluyendo los aumentos por horas extraordinarias; las condiciones de puesta a disposición de los trabajadores por parte de empresas de trabajo temporal; la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo; las medidas protectoras para mujeres, jóvenes y niños; la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y demás medidas relacionadas con la *no discriminación* (artículo 3 de la directiva).

Sin embargo, la diversidad de los sistemas nacionales de regulación de mercados laborales y de relaciones profesionales lleva a comprobar que aunque la directiva fije cierto número de disposiciones

⁵ Disponible en: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:FR:HTML>>.

comunes no tienen las mismas implicaciones en todos los países. Se basan en cinco factores principales:

- Se aplican las reglas del país de acogida, pero éstas difieren de un país a otro (duración del trabajo, vacaciones, nivel de salario).
- El régimen de contratos colectivos laborales, objeto de una extensión en algunos países, sólo se aplica a las empresas afiliadas a organizaciones patronales firmantes en otros; así, remiten a las disposiciones generales, cuando las hay.
- El régimen de fijación salarial: existencia o no de un salario mínimo legal para todos los trabajadores, disposiciones sobre el salario en los contratos colectivos, lo cual remite a los contratos colectivos (en caso de no existir un salario mínimo legal y de no extenderse el contrato colectivo, los salarios mínimos sólo son válidos para empresas afiliadas; las demás escapan de cualquier disposición).
- En el caso de los trabajadores interinos, existen disposiciones diferentes (dependiendo de si se aplica o no el mismo derecho que a los demás trabajadores, de si existen o no convenios colectivos en este sector y de las características de este convenio).
- Los regímenes de seguridad social y los cargos correspondientes (los asalariados pueden seguir afiliados en su país).

Además, en la aplicación de dicha disposición hay muchos problemas por las dificultades para controlar su buena marcha (acceso a información de otros países miembros, cooperación administrativa para la información y el control, recursos desiguales en inspección laboral, entre otros) y por las diferentes formas de interpretarla (discrepancias en la definición de lo que es un trabajador, y más en la de trabajador independiente, que no ha sido movilizadopor la directiva; algunos empleos considerados *a priori* como asalariados en algunos países no lo son en otros). Se advierten, también, numerosos fraudes y malversaciones: creación de empresas “fantasma” —que no tienen una actividad real ni significativa en el país en el

que se establecen, contratación de falsos independientes para tratar de evadir la directiva, incumplimiento de las reglas del país de trabajo, etcétera.

En abril de 2014, el Parlamento Europeo adoptó el proyecto de nueva directiva sobre el desplazamiento de trabajadores para mejorar y uniformizar la aplicación de la directiva de 1996 y prevenir los abusos y fraudes, así como los riesgos de *dumping* social. El texto introduce una definición más rigurosa sobre el desplazamiento, la obligación de informar a los trabajadores y empleadores, la responsabilidad de la empresa contratante en caso de fraudes y un refuerzo de la cooperación entre Estados para controlar su aplicación.

*Los programas de migración temporal:
contratación en origen en España y contratos del OFII en Francia*

Algunos países europeos tienen acuerdos bilaterales con otros que no son miembros de la Unión Europea para regular la contratación de temporeros migrantes entre dichos países. Existen contratos y disposiciones específicos, como la “contratación en origen”, en España, para los temporeros agrícolas.

Establecida en el 2000, esta modalidad permite la contratación de temporeros oriundos de países que no son miembros de la UE. Se trata de un contrato de tres a nueve meses que los candidatos a la migración temporal firman en su propio país. Los trabajadores se comprometen a regresar a su país al finalizar el contrato y tienen que dar fe de ello. Es un patrón muy común en la agricultura intensiva de frutas y hortalizas, sobre todo en la provincia de Huelva, en Andalucía, donde los productores de fresas recurren a una abundante mano de obra femenina contratada por este medio.

Hellio (2014) resalta, en especial, la manera en que este dispositivo combina diferentes objetivos. Se trata de cubrir, a la vez, las necesidades masivas de temporada en dichas explotaciones agrícolas, sus expectativas de disponibilidad y confiabilidad de la mano de obra (en cantidad y calidad) en la cosecha y las orientaciones de la Unión Europea en materia de política migratoria. Emitidas en el marco de un enfoque global, durante los años 2000, estas últimas

destacan el concepto de “migración circular”, que apunta a privilegiar la inmigración temporal de trabajadores seleccionados para cubrir las necesidades de mano de obra de los países europeos, con el doble objetivo de luchar contra la migración clandestina (el contrato especifica un compromiso de regreso) y contribuir al desarrollo económico de los países de origen (inversión de los migrantes en actividades económicas a su regreso). Este sistema ha sido nombrado con la expresión “*win-win-win* migración” (en el entendido de que todos ganan, los Estados de origen y los receptores, los empleadores y los trabajadores) y ha sido retomado por el gobierno español. Uno de los objetivos anunciados es brindar a estos trabajadores, a diferencia de lo que sucede con los migrantes clandestinos, acceso a condiciones de contratación, de trabajo y de vida (en materia de alojamiento y transportes sobre todo) en un marco legal (la Organización Internacional del Trabajo insiste mucho en este argumento). El dispositivo implementado en Huelva por representantes locales y organizaciones profesionales, al cubrir estos objetivos, recibió fondos europeos para su puesta en marcha y gestión durante los primeros años de existencia. En este contexto, los Estados otorgan a las organizaciones privadas el control del tránsito de los migrantes, y en especial la efectividad del regreso a su país una vez cumplido su contrato laboral.

La contratación en origen tuvo un éxito muy rápido en la provincia de Huelva; pasó de menos de mil contratos el primer año a más de cuarenta mil en 2007-2008 (Hellio, 2014: 147). Privilegia la contratación de mujeres seleccionadas según los criterios que se han ido afinando con el tiempo. Prevista en un inicio para contratar principalmente a temporeras rumanas y polacas (la primera contratación afectó a seiscientas polacas por doscientas marroquíes), se fue desarrollando con Marruecos cuando Polonia y Rumania se integraron a la UE, pues sus nacionales se beneficiaron, por ser ciudadanos europeos, de la libre circulación (concedida progresivamente y con limitaciones al principio). Se inscribe en el marco de cooperación con las autoridades marroquíes (acuerdos de control de los flujos migratorios) y la participación de la Agencia Marroquí para el Empleo (Anapec), que se encarga de la contratación mediante diferentes agencias instaladas en el territorio. Frente a las “fallas”

de las primeras contrataciones (mujeres consideradas poco adaptadas al trabajo en el campo, porcentaje de regreso muy bajo), los socios revisaron los criterios de selección a partir de 2006, orientando la contratación sobre todo hacia mujeres del medio rural, con experiencia en el trabajo agrícola, y con hijos menores de 13 años, para asegurarse de su regreso.

Cada año, los agricultores expresan sus necesidades ante los servicios del Ministerio del Trabajo, que después de tomar en consideración el mercado laboral local y consultar a las organizaciones profesionales (cooperativas, sindicatos de agricultores y sindicatos de trabajadores) expide una determinada cantidad de permisos para la introducción de trabajadores temporeros. En 2008, como consecuencia de la crisis económica de España y del crecimiento del desempleo agrícola, se restringieron dichas autorizaciones (-70%) y sólo se permitió la entrada de mujeres que ya se habían beneficiado de estos contratos.

En Francia existe un dispositivo con características parecidas. Es mucho más antiguo y concierne principalmente a la mano de obra masculina. Para superar las dificultades de contratación en el sector agrícola, Francia firmó acuerdos con varios países para la introducción de mano de obra: con países europeos en los años cincuenta (Italia y España) y con países norafricanos en los años sesenta (Túnez y Marruecos). Hoy en día, la mayor parte de los contingentes de mano de obra de carácter estacional son marroquíes (6 909 en 2004, según Mesini, 2009) que trabajan sobre todo en la producción de frutas y hortalizas del sur de Francia (30% de los contratos son de la provincia de Bouches du Rhône, en donde representaron 41% de la mano de obra de temporada en el 2005, según Darpeix, 2009).

La contratación de temporeros se hace desde el país de origen, mediante un organismo francés que tuvo el monopolio hasta mediados de los años 2000: la Oficina Nacional de Migraciones (ONI), convertida en 1988 en Oficina de Migraciones Internacionales (OMI) y luego en Agencia Nacional de Acogida de los Extranjeros y Migrantes (ANAEM), en 2005, y finalmente en Oficina Francesa de Inmigración e Integración (OFII). Los contratos nominativos duran de cuatro a ocho meses (seis meses más dos meses a título excepcional). Actualmente su duración no excede los seis meses (Morice, 2009).

Los empleadores que desean recurrir a este dispositivo deben solicitarlo al Ministerio del Trabajo y demostrar que su oferta laboral no puede ser satisfecha a nivel local. Así, cada año se deciden los contingentes en función del estado del mercado laboral local (o se limita la reconducción de trabajadores que ya se habían beneficiado de un contrato), que además a menudo son fuente de conflictos con las organizaciones profesionales agrícolas (al pedir los empleadores cada vez más trabajadores de los que otorgan los representantes del Estado). Los empleadores pagan al Estado un impuesto por cada contrato. El trabajador tiene que regresar a su país al final de su contrato (presentándose en la agencia *in situ*). A mediados de los años 2000 se insta para estos trabajadores un formato de estancia temporal, válida por tres años renovables, que permite una estancia en Francia por una duración máxima de seis meses consecutivos. El trabajador debe comprometerse a mantener su residencia fuera de Francia.

JUEGOS Y TENSIONES ENTRE MARCOS REGULATORIOS

Éstos son dispositivos que buscan articular objetivos múltiples y son objeto de tensiones particulares. La implementación de los contratos en origen españoles buscaba, a la vez, proporcionar mano de obra de temporada a una agricultura muy demandante, luchar contra la migración clandestina y evitar la permanencia de los migrantes en España. Por otra parte, en un contexto de desempleo masivo, los empleadores que recurren a dicha mano de obra tienen que hacerlo ante el Ministerio del Trabajo. La situación del empleo local es una condición: deben justificar su solicitud demostrando que la mano de obra local no puede cubrir sus necesidades. En ambos casos, los trabajadores afectados por dichos contratos tienen que salir del país en cuanto expire su contrato. Así, la estancia de los temporeros queda condicionada a la duración del contrato. Por esto, en el caso de Francia, se les dificulta hacer valer sus derechos una vez que dejan el territorio, aunque gocen de los mismos derechos que los demás trabajadores y coticen en el seguro. Estos contratos laborales impiden *per se* el acceso a las protecciones

previstas por la ley. Además, existen numerosos fraudes a la hora de aplicar la ley por la dificultad de controlar las explotaciones agrícolas y por los pocos recursos con que cuenta la inspección laboral.

Los dispositivos para la contratación de migrantes temporales deben pensarse de acuerdo con los demás marcos regulatorios del empleo temporal, a los que podrían oponerse. Entonces, en un principio se basan en los acuerdos entre países, algunos de los cuales se integraron a la UE, como Polonia y Rumania, en el caso de los contratos en origen españoles. Los nacionales-residentes de estos países gozan, hoy en día, de la libre circulación en este espacio, por lo que ya no los afectan esos contratos y pueden ir a ofrecer sus servicios directamente a las explotaciones agrícolas de otros países. En España la crisis tiene consecuencias directas en la contratación de trabajadores migrantes del dispositivo específico, al dejar los empleos agrícolas para los nacionales.

Más recientemente, en las explotaciones del sur de Francia se puede notar una tendencia a sustituir a los trabajadores marroquí —con contratos del OFII— por ecuatorianos enviados por una agencia española de empleo temporal que proporciona mano de obra a las explotaciones agrícolas francesas en el marco del desplazamiento.⁶ Para las explotaciones agrícolas, esta fórmula tiene la ventaja de delegar la función del empleador, así como la labor de contratación y gestión de los empleados. El costo no tiene por qué ser más elevado, ya que el seguro social se paga en España (es completamente legal), donde las cotizaciones son más bajas (Mesini, 2014).

Así, el manejo de diferentes dispositivos y posibilidades de contratación es una estrategia cada vez más usada por las empresas; juegan sobre todo con las diferencias que existen en cuanto a restricciones, flexibilidad y costos, haciendo competir a los países de origen de los trabajadores y a los propios trabajadores, entre nacionalidades diferentes.

⁶ Según la inspección laboral de la provincia de Bouches du Rhône, los asalariados empleados mediante los contratos OMI (hoy OFII) pasaron de 3 463 en 2008 a 2 212 en 2010, cuando el número de asalariados contratados mediante esta nueva fórmula pasó, en las mismas fechas, de 783 (por un total de 1 196 contratos) a 1 389 (2 465 contratos).

Para terminar, hoy existen otras formas de movilización de trabajadores temporales desde los países de origen, donde los contratan empresas extranjeras. Es el caso, por ejemplo, de grandes regiones agrícolas de Marruecos, como la región de Souss, que ha sido objeto de grandes inversiones de Francia, España y Países Bajos, y donde se han instalado grandes explotaciones y centros de empaque de frutas y hortalizas para la exportación. Al instalarse, las empresas necesitan de una gran cantidad de mano de obra, originando grandes flujos migratorios internos de temporada. Llevan a la creación de un proletariado rural, alimentado por la entrada de las mujeres al mercado laboral, en un contexto en el que se regula muy poco este tipo de trabajo, a pesar de la naciente afiliación sindical (Bouchelkha, 2012). En estas zonas, la inversión capitalista se combina con la “liberación” de una mano de obra integrada, hasta ese entonces, en sociedades rurales y en una agricultura de subsistencia, que ahora vende su fuerza laboral a esas grandes empresas agrícolas. Pareciera que ahí se repiten los esquemas de Europa durante el siglo XIX, cuando se recurría a una abundante mano de obra sin ninguna protección social y/o laboral.

CONCLUSIÓN

En Europa se han establecido marcos para regular el empleo temporal. Sin embargo, se pueden cuestionar desde varios puntos de vista. Por una parte, como vimos, muestran una voluntad de regulación pero en un contexto general de liberalización que tiende a disminuir las condiciones laborales. Por otra, se van multiplicando las situaciones en las que se vuelve difícil, compleja o incluso imposible la aplicación del derecho. Es más, los debates, metas y prácticas asociados al trabajo temporal no afectan únicamente a los países europeos, aun cuando ahí se traducen de manera relativamente específica. En efecto, hacen eco de las tensiones y los imperativos contradictorios que oscilan, en el contexto de la globalización, entre la voluntad de brindar protección social y legal a trabajadores que no tienen derecho a ello (como lo revela, por ejemplo, la noción de trabajo decente presentada por la OIT) y liberalizar y flexibilizar el

mercado laboral, reducir el costo del trabajo poco calificado (argumentos fuertes para la UE y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, OCDE). Estas intenciones se traducen en diversas adaptaciones del derecho para permitir la creciente integración de situaciones diversificadas y al margen, así como en un debilitamiento de la fuerza del derecho, una limitación del alcance de las protecciones, al menos en el caso de los trabajadores de los países desarrollados. Además, la creciente globalización de la relación laboral acarrea, por parte de las empresas, el manejo de los marcos regulatorios (fraudes) y la alternancia entre dichos marcos (sobre todo entre las distintas fórmulas propuestas para la contratación de temporeros), aprovechando los márgenes de acción y de costo existentes entre los países, incluso en el seno mismo de la Unión Europea. De esta manera, nacen nuevas formas de división internacional del trabajo y rivalidades entre los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- BAYÓN, María Cristina (2009). “Mexique: persistance d’un système porteur d’exclusion”. *Revue Internationale du Travail*, 148, 3 (septiembre): 323-339.
- BEZZINA, Eusebio (2012). “In 2010, 17% of employees in the EU were low-wage earners”. *Eurostat. Statistics in Focus*, 48.
- BOUCHELKHA, Mohamed (2012). “Agriculture capitaliste et développement du salariat agricole au Maroc à l’heure de la mondialisation: le cas du Souss». En *Maroc du sud et du Sabara. Défis structurels et mondialisation*, coordinado por Mohamed Bouchelkha, 50-65. Agadir: Faculté des Lettres et Sciences Humaines.
- CINGOLANI, Patrick (2005). *La précarité*. París: Presses Universitaires de France.
- CINGOLANI, Patrick (2007). “Le travail précaire est-il nouveau? Esquisse d’une rétrospection des points de vue engagés”. *Journées Internationales de Sociologie du Travail (à paraître)*. Londres, 20-21 de junio.

- DARPEIX, Aurélie (2009). “Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI”. *Etudes Rurales*, 182: 69-86.
- DARPEIX, Aurélie, y Emeline Bergeron (2009). “L’emploi et la compétitivité des filières fruits et légumes: situation française et comparaison européenne”. *Notes et Etudes Socio-Économiques*, 32: 7-40.
- DAZA, José Luis (2005). *Economie informelle; travail non déclaré et administration du travail*. Génova: Bureau International du Travail (Dialogue, 9).
- DEVETTER, François Xavier (2001). “Les emplois dégradés dans les sociétés des services”. En *Travail et précarité. Les “working poor” en Europe*, coordinado por Brigitte Lestrade. París: l’Harmattan.
- DOCKÈS, Emmanuel (2009). *Droit du travail*. París: Dalloz.
- GAUTIE, Jérôme, y John Schmitt, eds. (2010). *Low wage work in the wealthy world*. Nueva York: Russell Sage Foundation.
- GUEN, Jacques Le (2005). “Etude comparée au niveau européen de l’impact de la concurrence sur l’emploi dans le secteur agricole”. Informe del asistente parlamentario del ministro de Agricultura, Alimentación, Pesca y Asuntos Rurales. París: Ministère de l’Agriculture, de l’Alimentation, de la Pêche et de la Ruralité.
- HELLIO, Emmanuelle (2014). “Importer des femmes pour exporter des fraises? Flexibilité du travail, canalisation des flux et échappatoires dans une monoculture intensive globalisée: le cas des saisonnières marocaines en Andalousie”. Tesis de doctorado en sociología. Niza: Université de Nice Sophia Antipolis.
- KESSELMAN, Donna, y Christian Azaïs (2011). “Les zones grises d’emploi: vers un nouveau concept dans la comparaison internationale du travail? L’exemple des Etats-Unis et de la France” [en línea]. *Centre Lillois d’Etudes et de Recherches Sociologiques et Economiques*. Disponible en: <<http://clerse.univ-lille1.fr/spip.php?article633&lang=fr>>.
- LAMANTHE, Annie (2011). “L’aire métropolitaine de Monterrey au Mexique: un analyseur de la recomposition des normes d’emploi

et de travail dans la mondialisation”. En *Travail, compétences et mondialisation. Les dynamiques sociétales à l'œuvre et à l'épreuve*, coordinado por Ariel Mendez, Robert Tchobanian y Antoine Vion. París: A. Colin.

LESTRADÉ, Brigitte (2011). “Le développement du phénomène des travailleurs pauvres – un défi pour les sociétés européennes”. En *Travail et précarité. Les «working poor» en Europe*, coordinado por Brigitte Lestrade, 15-32. París: l'Harmattan.

MESINI, Béatrice (2009). “Contentieux prud'homal des étrangers saisonniers dans les Bouches du Rhône”. *Etudes Rurales*, 182: 121-138.

MESINI, Béatrice (2014). “The transnational recruitment of temporary latino workers in european agriculture”. En *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture. The Social Costs of Eating Fresh*, editado por Jörg Gertel y Sarah Ruth Sippel, 71-82. Londres/Nueva York: Routledge.

MORICE, Alain (2009). “Quelques repères sur les contrats OMI et ANAEM”. *Etudes Rurales*, 182: 61-68.

ROSE, José (2012). *Qu'est-ce que le travail non qualifié?* París: La Dispute.

SASSEN, Saskia (2009). *La globalisation. Une sociologie*. París: Gallimard

Migración circular, (in)movilidad laboral y *unfree labour*. Una reflexión a partir del caso de los contratos OMI en Francia

Frédéric Décosse

Centre National de la Recherche Scientifique

Creados en 1946 en Francia, los contratos OMI (Office des Migrations Internationales) constituyen uno de los programas más antiguos de trabajadores temporales, por lo que han sido una referencia para dispositivos semejantes en el mundo. En este artículo se explica cómo funcionan estos programas, poniendo énfasis en el impacto que tienen sobre las condiciones laborales impuestas a los migrantes, principalmente de origen marroquí. Se argumenta que los contratos OMI sujetan a los jornaleros a su empleador, lo cual genera una forma de trabajo dependiente (*unfree labour*), distinta de la relación salarial “clásica”, enmarcada por la ley y basada en el libre movimiento del trabajador en el mercado laboral. Esa sujeción no se construye sólo a partir de la precariedad del documento migratorio del jornalero y de su permiso de trabajo cerrado, sino también de la deuda que contrae con el patrón (o su habilitador) para adquirir el contrato OMI. Se plantea, entonces, que el dispositivo francés tiene una doble cara: por un lado se caracteriza por un marco administrativo rígido, mediante el cual el Estado pretende regular el reclutamiento y traslado de la mano de obra extranjera; por el otro, el control migratorio es, a fin de cuentas, personalizado, ya que los patrones son los que deciden quién puede entrar y mantenerse en el programa, estableciendo una relación laboral de carácter paternalista. Se apunta también que los con-

tratos OMI combinan movilidad internacional, circular, disciplinada (en el sentido de que el jornalero tiene que regresar cada año a su país de origen y no tiene, entonces, derecho a quedarse) e inmovilidad en el mercado laboral del país receptor.

Septiembre de 2005. Douar Mejdoub, pueblo serrano Ait Igzenayen (berebere) del norte de Marruecos. Sus casitas se agrupan alrededor de cuatro mezquitas blancas, manchas indelebles en el mar verde gris conformado por los campos de olivos cuyos frutos serán recolectados dentro de poco. Una línea imaginaria parte en dos este quieto y austero valle. Del lado derecho, los hombres migran a Holanda, mientras que del lado izquierdo se marchan a Francia. El lazo que une a esa población a la agricultura intensiva francesa es heredado de la era colonial, ya que esos campesinos se empleaban en los viñedos que los patrones *pièds-noirs*¹ explotaban en la región de Oran, antes de la descolonización de Argelia, a principios de los sesenta. Sentado a la orilla de la carretera, Mimun espera el dinero que su padre manda a la familia desde Francia. Tiene 20 años y él también quiere ir a Francia. Por ello necesita conseguir un “contrato OMI”, uno de esos permisos migratorios temporales firmados por un agricultor del sur de Francia, quizás el propio patrón de su padre, quien en la finca sería entonces su padrino (o compadre), es decir, la persona que respaldaría su reclutamiento y sería responsable ante el granjero de su conducta. Por ahora, Mimun retoma el sendero que lo lleva a la casa familiar. El *bouchta*² no vino y la familia tendrá entonces que pedir prestado a la tienda para conseguir el mandado. Se trata de aguantar unos días más.³

Esta escena etnográfica nos acerca a la realidad de esos pueblos y hombres que hoy en día viven de los contratos OMI, es decir, que participan en el programa francés de trabajadores agrícolas temporales. ¿Cómo funciona este dispositivo? ¿Cuáles son sus orígenes y su historia desde su creación en 1946? ¿En qué medida el estudio de los contratos OMI permite visibilizar un modelo mundial de gestión utilitarista de la circulación de la mano de obra del sur globalizado? ¿Se puede decir que el trabajo migrante que administra ese

¹ Población europea nacida en Argelia durante la época colonial (1830-1962).

² Del francés deformado *postier* (cartero). Intermediario que se dedica a traer remesas, circular noticias, prestar dinero a las familias.

³ Libreta de campo, Douar Mejdoub (Ajdir, Taza, Marruecos), 11 de septiembre de 2005.

tipo de programas se aleja de la forma clásica del empleo asalariado y se acerca más bien del trabajo dependiente, sujeto, es decir, no libre (*unfree labour*)? Éstas son algunas de las preguntas a las que responde este artículo, a partir de mi investigación doctoral realizada entre 2004 y 2011 entre el sur de Francia y el norte de Marruecos (Décosse, 2011). Su metodología incluye 160 entrevistas semiestructuradas, trabajo de archivo y una observación participante de varios años en una organización de defensa de los derechos de los jornaleros migrantes, el Collectif de Défense des Travailleurs Étrangers dans l'Agriculture des Bouches-du-Rhône (Codetras).⁴ Después de una breve presentación introductoria e histórica del programa, argumento que los contratos OMI son un dispositivo migratorio utilitarista basado en el trabajo asalariado no libre —en el cual los jornaleros migrantes están controlados a través de mecanismos como el compadrazgo y el paternalismo— que se desenvuelve en el marco de un sistema de trabajo marcado por el racismo y por la disponibilidad de la fuerza de trabajo que llega a laborar a través de dichos contratos.

Igual que el PTAT en Canadá o las visas H-2A en Estados Unidos, los contratos OMI son un programa de trabajadores huéspedes. Funcionan con base en acuerdos bilaterales de migración de mano de obra entre Francia y dos países de África del Norte: Marruecos y Túnez, firmados en 1963, es decir, justo después de que estas dos colonias francesas consiguieron su independencia. Son permisos de trabajo para el sector agrícola, emitidos por una dependencia administrativa, la Oficina de Migraciones Internacionales (Office des Migrations Internationales, hoy llamada Office Français d'Immigration et d'Intégration, OFII), siempre y cuando el agricultor demuestre que no puede conseguir mano de obra local. Son contratos con una duración de dos a seis meses que podían ser prologados hasta ocho meses antes del 2007. Los contratos OMI organizan anualmente la llegada de siete mil jornaleros norafricanos para trabajar en la

⁴ El Codetras es una red de organizaciones de apoyo a los jornaleros migrantes fundada en el 2002 e integrada por sindicatos y organizaciones de derechos humanos y solidaridad internacional. Su acción es principalmente jurídica. Ha jugado un papel clave en la visibilización y el mejoramiento de la situación laboral y migratoria de la mano de obra temporal extranjera en la agricultura francesa (Décosse, 2011).

producción intensiva de frutas y verduras. Se trata de un programa bastante pequeño hoy en día si se le compara, por ejemplo, con los treinta mil jornaleros migrantes empleados en Canadá. Sin embargo, a principios de los años setenta se reclutaban hasta ciento cuarenta mil jornaleros OMI, aunque muchos de ellos eran contratados para la vendimia, o sea, para temporadas que duraban entre dos semanas y un mes. Cabe señalar que la mecanización de la recolección de la uva ha jugado un papel importante en la disminución del contingente de jornaleros migrantes desde finales de los años setenta.

En aquella época los jornaleros eran principalmente españoles. Antes, en los años cincuenta, habían sido belgas e italianos, y después el reclutamiento se orientó hacia Portugal, el norte de África y Europa del este (Polonia), de tal modo que si bien originalmente se trataba de migraciones en su mayoría espontáneas y de proximidad, el dispositivo de contratación temporal OMI ha permitido a los agricultores conseguir mano de obra procedente de lugares cada vez más alejados. A medida que se ampliaban las distancias entre las zonas de producción y los lugares de origen, el reclutamiento enmarcado por el Estado ha permitido controlar la movilidad de esos jornaleros para asegurarse de su presencia en los momentos clave de los cultivos y para generar docilidad *in concreto*, porque, como lo ha subrayado Foucault, “la disciplina incrementa las fuerzas del cuerpo en términos económicos de utilidad y las reduce en términos políticos de obediencia”.⁵ A través de este programa de trabajadores temporales se construye, entonces, un jornalero altamente disponible para trabajar en las condiciones que impone la patronal en el sector agrícola intensivo y un (no)migrante útil, es decir, una persona que no tiene vocación para quedarse en Francia sino temporalmente, y exclusivamente para trabajar en una finca definida, sujeto al patrón, ni ser ciudadano y ejercer los derechos que este estatus le brindaría. En resumen, los contratos OMI permiten a los agricultores importar fuerza de trabajo sin la persona (Morice, 2004), o más bien, sin el sujeto migrante.

No ahondaré en lo que significa la obediencia para esos jornaleros. Basta con señalar que, en la historia de sus luchas para eman-

⁵ “La discipline majore les forces du corps (en termes économiques d’utilité) et diminue ces mêmes forces (en termes politiques d’obéissance)” (Foucault, 1975: 163).

ciparse del estatuto temporal OMI, la represión policiaca, del lado francés y del lado marroquí (*makhzen*⁶), y la encarcelación y/o deportación de huelguistas, representan una invariante (Décosse, 2011 y 2013). El orden en el mundo cerrado de la finca —que es ante todo un orden productivo y que, como lo veremos, se expresa mediante un modelo paternalista— se nutre de un control social y político más global, en el sentido de que se funda sobre la condición inferiorizada que el Estado asigna a los migrantes a través de los contratos OMI. Esos documentos migratorios tienen una vigencia máxima de seis meses, después de los cuales el jornalero tiene que regresar a su país de origen para poder continuar en el programa. Aunque algunos trabajadores han pasado más de veinte temporadas en Francia, no tienen derecho a instalarse ahí. En este sentido, se puede decir que los contratos OMI, como los demás dispositivos de migración temporal, hacen del regreso la condición *sine qua non* para permanecer en el programa y que al organizar esa “migración circular” impiden al migrante acumular derechos. La precariedad del permiso migratorio se debe, entonces, a su corta duración, pero también, y sobre todo, al hecho de que su renovación anual depende de la existencia de un contrato de trabajo. Si el patrón decide no renovar ese contrato, el jornalero pierde su derecho a residir y trabajar en Francia. Cabe señalar también que se trata de permisos de trabajo cerrados, ya que sólo autorizan al migrante a desempeñar su labor en la agricultura y con un finquero determinado. Estas limitaciones a la movilidad del migrante sobre el mercado laboral tienden a generar una forma asalariada específica: el trabajo no libre (*unfree labour*).

UN DISPOSITIVO MIGRATORIO UTILITARISTA BASADO EN EL TRABAJO NO LIBRE

El programa OMI suele ser definido como un dispositivo migratorio utilitarista basado en el *trabajo no libre*. Con el propósito de sustentar esa afirmación, retomaremos aquí la definición clásica del dispositivo

⁶ El *makhzen* refiere a lo que Bourdieu llama “la mano derecha del Estado” (1993: 219), es decir, los cuerpos represivos de la monarquía marroquí.

de Foucault, es decir, “un conjunto decididamente heterogéneo que consta de discursos, instituciones, planificaciones arquitectónicas, decisiones reglamentarias, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas; en síntesis, lo dicho, así como lo no dicho. El dispositivo es la red que puede establecerse entre estos elementos” (1977: 299). Precisamos, apoyándonos en Deleuze, que ese dispositivo es “un conjunto multilineal (...) compuesto de líneas de diferente naturaleza y esas líneas del dispositivo no abarcan ni rodean sistemas —cada uno de los cuáles serían homogéneos por su cuenta (el objeto, el sujeto, el lenguaje)—, sino que siguen direcciones diferentes, forman procesos siempre en desequilibrio y esas líneas tanto se acercan una a otras como se alejan unas de otras” (1989: 155). Agregamos, siguiendo a Agamben, que el dispositivo “siempre tiene una función estratégica concreta, que siempre está inscrita en una relación de poder” (2011: 250). Veamos, ahora, cuáles son los elementos que se agencian para conformar el dispositivo OMI, ya que su estudio no se puede limitar al análisis de las leyes que rigen esos contratos (ni de las instituciones que los regulan ni de los discursos que los promueven como una alternativa viable a la migración indocumentada), y ya que se planteó también que si bien pueden existir tensiones entre esos elementos, el conjunto en sí tiene una finalidad: disciplinar las movilidades humanas para hacerlas compatibles con el modelo de acumulación flexible del capitalismo globalizado actual (Harvey, 1998).

Los contratos son emitidos por el OMI/OFII, que es el organismo que busca administrar el fenómeno migratorio en Francia. Ahí llegan las solicitudes de contratación de mano de obra, que son transmitidas a los jornaleros en su oficina en Aïn Bordja (Casablanca), donde se verifican los requisitos y se practica un examen médico. Después de firmar el contrato de empleo (del cual no pueden negociar los términos y las condiciones, como lo hace cualquier trabajador asalariado al emplearse), los migrantes son transportados hasta su lugar de trabajo en Francia y regresados después a Marruecos al final de la temporada. Cabe señalar que esos “servicios” generan un costo que el empleador tiene que asumir legalmente, pero que en los hechos es frecuentemente descontado al jornalero de su pago

mensual. Es parte de lo “no dicho”, igual que la compra-venta del contrato, lo cual demuestra que más allá de la gestión burocrática de los permisos y de los derechos que supuestamente se garantizan al migrante, (pre)existe entre el jornalero y el patrón una relación personalizada, estructurada por correlaciones de fuerzas y de dependencia, que pone en jaque esos derechos. Posteriormente abundaré en esto, pero por ahora basta con decir que el papel real de las instituciones es, finalmente, muy reducido. En la gestión del programa también participan las secretarías francesas de Agricultura y Gobernación, las cuales pueden llegar a tener posturas opuestas, ya que tienen objetivos distintos: mientras la primera defiende básicamente los intereses económicos de los productores, la segunda busca controlar los flujos migratorios, lo cual implica disputas anuales cuando se trata de determinar el contingente autorizado. Esas disputas se dan también a nivel local, ya que las organizaciones patronales, mediante marchas y bloqueos, se encargan de presionar a las autoridades estatales (*départementales*) para tener más contratos de mano de obra temporal OMI.

Esas instituciones, que están a cargo del programa, producen otro elemento clave del dispositivo: el derecho que regula los contratos, el “discurso intrínsecamente poderoso y dotado de los medios físicos para hacerse respetar” (Bourdieu, 2000: 213). Si es de naturaleza y objetos distintos (ley migratoria, código laboral, decisiones reglamentarias, medidas administrativas), el sistema normativo presenta una especificidad de funcionamiento: la regla está siempre acompañada de situaciones excepcionales o campos específicos en los que puede o no ser aplicada. Se trata, entonces, de un derecho “blando” que históricamente ha permitido a los actores (organizaciones patronales y funcionarios) gestionar el programa de manera singular, adaptándose a las necesidades económicas de los productores. De esta manera, por ejemplo, mientras se suspendió la inmigración económica permanente en 1974, se pudo mantener el programa de contratación temporal. Asimismo, antes del 2007 la ley les permitía a las autoridades locales prolongar excepcionalmente el periodo contractual de seis a ocho meses, lo cual se ha convertido en costumbre y regla en algunas regiones de producción hortícola. Otro ejemplo son las amnistías: cuando las luchas de los jornaleros

OMI han llevado al gobierno a reconocer su derecho a obtener una residencia permanente, el otorgamiento de documentos migratorios se hace mediante un *infra-droit* (infra-derecho), es decir, con base en las instrucciones no escritas y/o no publicadas, creadas a nivel micro por la administración con el objetivo de aplicar la ley migratoria de manera discrecional y restrictiva (Lochak, 1985: 207). Existen otros mecanismos mediante los cuales se neutraliza el derecho positivo que rige el sistema de contratación temporal OMI, como esperar hasta el mes de septiembre para publicar la carta circular en la cual las antedichas secretarías dan sus instrucciones relativas a la introducción de la mano de obra del año.

Pero el derecho no es el único “discurso” que contribuye a mantener y promover la migración bajo un contrato OMI. En Francia, las denuncias formuladas por los defensores de los derechos de los jornaleros pesan poco frente a la hegemonía de lo que Morice llama el “utilitarismo migratorio”, es decir, la “propensión de las sociedades a resolver la cuestión migratoria principalmente a partir del beneficio que esperan sacar del uso de la fuerza de trabajo de los migrantes”.⁷ El principio según el cual un individuo sólo tiene legitimidad para inmigrar si es económicamente útil al país de destino es el sustrato ideológico del dispositivo OMI, así como de los demás programas de trabajadores temporales. Sin embargo, esa dimensión utilitarista no es explícita en los discursos de promoción de esos programas a nivel mundial, que se desarrollan en la bisagra del mundo académico y de las organizaciones internacionales, como la Organización Internacional para las Migraciones, la Organización Mundial del Comercio, el Banco Mundial, etc. Se habla más bien de una migración “circular”, retomando aquí la jerga transnacionalista y, de paso, algunas ideas centrales de esa corriente de los estudios migratorios, como la “globalización desde abajo” o la perspectiva del actor migrante. Desde finales de los años noventa surgió toda una literatura académica⁸ e institucional que promueve la implemen-

⁷ “Propension qu’ont les sociétés à régler la question migratoire sur l’intérêt (ou le désavantage) escompté des étrangers qu’elles font ou laissent venir, principalement sous le rapport de la force de travail fournie” (Morice, 2004: 2).

⁸ Véanse, por ejemplo, Abella (2006), Martin (2003) y Ruhs (2002 y 2006).

tación de estos dispositivos. En 2005, por ejemplo, la Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales formuló la siguiente recomendación: “los Estados y el sector privado deben considerar la opción de introducir programas de migraciones temporales cuidadosamente diseñados como medios para resolver las necesidades económicas de los países de origen y de destino” (CMMI, 2005: 17). En esas narrativas, el patrón migratorio está presentado como el producto de una estrategia *win-win-win*, o sea, como un dispositivo donde ganan todas las partes: el país de origen, el país receptor y el migrante. Además, esos discursos plantean una correlación entre circularidad migratoria y desarrollo de los países y comunidades de origen, lo que lleva a Mata-Codesal a hablar de “codesarrollo circular” (2007), correlación que no hemos comprobado en el caso de los contratos OMI (Décosse, 2011).

Derivada de la teoría de juegos, y aplicada al campo de la movilidad humana internacional con un enfoque de *marketing* (o *benchmarking*) migratorio orientado a la política pública, esa visión del programa de trabajadores huéspedes, como un juego de suma cero, busca volverlo atractivo y moderno, ya que estos programas existen desde el principio del siglo XX y fueron criticados por su ineficiencia y, por tanto, abandonados (o por lo menos reducidos) en los países del norte a partir de los años setenta. Pero, ¿cuál es, entonces, lo “no dicho” que tal representación oculta? Pues es la naturaleza misma del trabajo que los contratos OMI y los demás programas gestionan, es decir, un “trabajo asalariado embridado” (Moulier-Boutang, 2006), opuesto al trabajo asalariado clásico, definido por Marx como libre. Cabe señalar, siguiendo a Miles, que esa interpretación de Marx tiene un sentido dialéctico y relativo (1987: 26): el trabajador asalariado es propietario de su fuerza de trabajo y es libre de circular en el mercado laboral; sin embargo, es obligado a venderla para subsistir. Esa movilidad es justamente un elemento clave en la diferenciación de ambas formas de trabajo asalariado (Brass, 1986; Miles, 1987; Cohen, 1987). El carácter *no libre* del trabajo de los jornaleros bajo un contrato OMI reside en el hecho de que no pueden circular en el mercado laboral de los países receptores, ya que su derecho a trabajar se limita a un sector económico, una región geográfica, un patrón dado. Otros elementos obstaculizan

sus desplazamientos: la deuda que contraen con el patrón (o su habilitador) al comprarle su contrato de trabajo; la denominada “carta de libertad” firmada por el patrón anterior, que hasta 2001 la administración solía exigir a los jornaleros para avalar su cambio de finca. Sin embargo, los jornaleros se alistan “libremente” en el programa (Morice, 2005), de modo que —como sus colegas mexicanos del PTAT, estudiado por Basok en Canadá— los jornaleros OMI son “libres de no ser libres” (1999).

MÁS ALLÁ DEL DISPOSITIVO: COMPADRAZGO Y PATERNALISMO

Una vez presentada la arquitectura del programa de contratación temporal OMI, ahora es necesario abrir esa caja negra para entrar más a fondo en la descripción de las relaciones sociales que se desarrollan en el marco del dispositivo, y particularmente en el mundo cerrado de la finca. Como mencioné anteriormente, el OMI/OFII organiza el transporte de la mano de obra y su selección médica, y su principal función tiene que ver con el control del flujo migratorio temporal, es decir, asegurarse de que el jornalero regrese a Marruecos cuando termine su contrato, por lo cual el migrante tiene que presentarse en la sede de la OIM en Casablanca para poder seguir participando en el programa el año siguiente. Sin embargo, los funcionarios no intervienen para nada en un asunto clave del dispositivo: el reclutamiento. Cuando la solicitud de introducción de mano de obra les llega, ya se formalizó el acuerdo entre el patrón y el jornalero, casi siempre a través de un habilitador. Lo que hace la OMI/OFII es tramitar o, mejor dicho, legalizar una promesa de trabajo preexistente. Desde este punto de vista, el carácter público de la gestión del programa es muy relativo, y más allá de su apariencia burocrática su *modus operandi* no se diferencia tanto de las experiencias previas de contratación privada en Francia como de la que efectuaba, por ejemplo, la Société Générale d’Immigration entre las dos guerras mundiales (Décosse, 2011). Por lo mismo, genera los mismos abusos contra los que se pretendía luchar mediante la creación de los contratos OMI en 1946 y entre ellos, en primer lugar, la

compra-venta de contratos. La permanencia en el tiempo de ese “mercado negro del derecho a migrar temporalmente para trabajar”⁹ se explica por el hecho de que esos contratos representan una vía migratoria “legal”, y que estructuralmente la oferta de trabajo es inferior a la demanda en los países expulsores. Pero también señala la función que la compra-venta cumple en el sistema de mano de obra de la agricultura intensiva: generar una dependencia en el marco de la relación personalizada entre el patrón y el jornalero.

Ese proceso de compra-venta se realiza generalmente a través de un contratista, una figura que ha acompañado las diferentes olas de migraciones temporales en el agro francés: se llamaba *ploegbass* en el tiempo de los belgas y *caporale* en la era de los italianos. El papel de ese intermediario es fundamental en el funcionamiento de los contratos OMI, ya que permite al agricultor descargarse de la tarea de formar sus cuadrillas (externalización del reclutamiento) y constituye un enlace material entre el lugar de trabajo en Francia y los pueblos donde vive el “ejército de reserva” en Marruecos. Esos contratistas también han sido jornaleros OMI, pero gracias a una amnistía han conseguido un documento migratorio permanente y un empleo más estable (contrato por tiempo indeterminado) en la finca. Se desempeñan ahí como mayordomos, a la vez que organizan y controlan el trabajo de los jornaleros en el campo, y de manera general tienen una función disciplinaria en el ámbito de la granja, vigilando, por ejemplo, hasta la vida en los dormitorios. Por eso los jornaleros los ven como las “orejas” del patrón, que trabajan “con la boca”, mientras ellos “le meten el cuerpo” y trabajan “con [su] salud”.¹⁰ No obstante, la relación entre los trabajadores y su capataz rebasa la simple relación de subordinación en el trabajo, fundada en el principio jerárquico, ya que entre ellos existen vínculos comunitarios y muchas veces hasta nexos de parentesco. Esos vínculos preexistentes son movilizados por el contratista cuando el patrón le indica que necesita contratar a un nuevo jornalero o cuando el propio capataz le recomienda al finquero reemplazar a un trabajador. Esto suele ocurrir cuando existe un conflicto

⁹ “Marché noir des droits à émigrer et à travailler en France” (Berlan, 1991: 56).

¹⁰ Entrevista con M. Laazar, jornalero OMI, Entressen, 13 de junio del 2004, sesenta minutos, grabada.

entre el hombre de confianza del patrón y un jornalero temporal, pero también hemos documentado casos donde el contratista hace despedir a un trabajador (o pide al agricultor no renovar su contrato el siguiente año) para cobrar el producto de una nueva venta.

Jueves 22 de septiembre de 2005. Es día de plaza en Ajdir, cabecera municipal de la que depende Douar Mejdoub. Después de recorrer el mercado donde se venden esencialmente productos agrícolas, me siento en un café donde tengo cita con Salah, un jornalero que ha sido deportado de Francia, donde se quedó “ilegalmente” después de que venció su contrato. Al escuchar nuestra plática y al verme revisar las nóminas que el trabajador conservó, se acerca un grupo de hombres. Son de otro pueblo cercano, Douar Boujda, de donde vinieron a hacer su mandado. Dos de ellos también migraron bajo contrato OMI, no en la región de Marsella sino cerca de Agen, donde trabajaron con otros cien jornaleros temporales marroquíes en una gran finca arborícola (fundada por colonos repatriados de Argelia) que produce manzanas, peras y kiwis. Entraron ahí en 2001 por medio de uno de los dos capataces de la granja, originario de su pueblo y pariente del señor El Moubariki. Éste explica que el intermediario le vendió el contrato a tres mil euros. Cantidad que pudo pagar después de vender su rebaño de ovejas. Después de dos temporadas, el patrón no renovó su contrato, ya que el capataz le aconsejó deshacerse de él para poder reemplazarlo por otro hombre del pueblo a quien esta vez le vendió el contrato por cinco mil euros.¹¹

Gracias al apoyo del Codetras, los jornaleros de Douar Boujda pusieron una queja y el patrón fue condenado, a diferencia de su habilitador, quien murió antes en un accidente de trabajo. Los jornaleros lograron recibir una indemnización, aunque no se les reconoció el derecho a regresar a Francia. De este caso haré dos comentarios: primero, la historia del señor El Moubariki ilustra de qué manera la incorporación de los campesinos a la agricultura intensiva francesa tiende a destruir la economía campesina de los pueblos de origen en Marruecos; segundo, el proceso de compra-venta de contratos a veces no responde a una lógica productiva, sino más bien a una lógica especulativa. Como suele ocurrir en las

¹¹ Libreta de campo, Douar Mejdoub (Ajdir, Taza, Marruecos), 22 de septiembre de 2005.

grandes unidades productivas, ese contratista-capataz tiene mucha autonomía en la gestión de las cuadrillas (proporciona, además, “servicios” de alojamiento y transporte a los jornaleros), y por lo mismo cobra el producto de la venta de los contratos. El *modus operandi* entre el contratista y el finquero lo analiza así un jornalero entrevistado: “Él se queda con el dinero de los contratos y de los cortes para la renta y la camioneta, mientras el patrón te roba horas”.¹² Sin embargo, el granjero percibe, por lo general, todo o parte del producto de la venta del contrato inicial, así como los cobros exigidos a los jornaleros para poder trabajar el siguiente año, que alcanzaban los setecientos cincuenta euros en una finca de la región de Marsella en el 2000, lo cual ocasionaba que durante los cinco primeros meses de la temporada se descontaran ciento cincuenta euros del sueldo mensual de los migrantes, o sea, aproximativamente 20% del pago (Herman, 2008). La compra-venta del derecho a trabajar bajo un contrato OMI tiene dos funciones principales en el marco de la agricultura intensiva del sur de Francia: permite al finquero hacer deducciones en la nómina, una manera indirecta de desvalorizar artificialmente su fuerza de trabajo migrante, y genera una deuda económica que contribuye (junto con el permiso y de trabajo cerrado, la carta de libertad) a hacer que el trabajo no sea libre, ya que el jornalero tiene que cubrir dicha deuda con su trabajo. Considerando que un primer contrato OMI se vende actualmente en alrededor de seis mil euros, que la temporada es de, máximo, seis meses y que el salario mínimo neto es de mil cien euros, un cálculo rápido permite saber que el primer año el jornalero no va a ganar nada, lo cual lo acerca más a la figura del peón por endeudamiento durante el porfiriato mexicano¹³ (Washbrook, 2006) que a la del trabajador asalariado libre.

La deuda es económica pero también, o incluso antes que todo, moral. En el contexto de una escasa oferta de contratos, los “elegidos” son agradecidos con quien se los vende, pues lo que esperan ganar en Francia es en promedio seis veces más de lo que percibe un jornalero en Marruecos. De hecho, la diferencia de sueldos entre el

¹² Entrevista colectiva con cuatro jornaleros OMI, región de Agen, setenta minutos, no grabada, en abril de 2006.

¹³ Periodo comprendido entre 1876 y 1910.

país de origen y el país receptor es el elemento clave, aunque no el único, en la decisión de los hombres de salir de su pueblo. Por esto, su incorporación temporal al modo de producción capitalista (en el marco de la colonización de Argelia, primero, y después a través de los contratos OMI) ha sido la principal estrategia de reproducción de las economías campesinas familiares en esos pueblos.¹⁴ Cabe señalar que la incertidumbre por la renovación de su contrato de un año a otro hace que el jornalero no vea nunca como segura su situación profesional y migratoria. Y en un contexto en el que nada es seguro “por ley”, cada gesto del patrón o de su habilitador tiende a verse como un favor que le hace al jornalero. Pero más allá de esos aspectos objetivos que estructuran el “mercado negro de los derechos a migrar” (diferencia de sueldos, oferta escasa y precariedad estatutaria), para entender lo que lleva al migrante a considerar su reclutamiento como un “favor” es necesario detenerse en la relación que une al trabajador a su patrón, es decir, una relación personalizada de tipo paternalista, donde la figura del amo se confunde con la del padre y donde el empleador ejerce su dominación distribuyendo alternativamente castigos y recompensas (Morice, 1999). Ese favor le puede ser quitado, ya que eso no depende de la ley impersonal del Estado sino de la ley privada que el amo aplica de manera soberana en su finca. Y si el jornalero puede, a fin de cuentas, pagar la deuda económica, no es tan fácil hacerlo con la deuda moral, que se presenta como una obligación de lealtad, algo que tiene más sus raíces en el sentido del honor y del compromiso que en un “simple” intercambio de trabajo por dinero. De hecho, el agricultor paternalista tiene el cuidado de mantener vivo ese deber de lealtad en cada aspecto de su relación con el jornalero.

Los recursos utilizados por los patrones para brindar favores a sus trabajadores cautivos pueden ser algunos de los siguientes: permitir a un jornalero “apadrinar” a un familiar suyo, ascenderlo a jefe de cuadrilla, darle un mejor cuarto o un pedazo de tierra para sembrar

¹⁴ Concomitantemente, ha sido también una fuente de ganancia para la agricultura intensiva francesa, ya que, como lo ha demostrado Meillassoux, la articulación “embriada” del modo de producción capitalista con el modo de producción local, por medio de las migraciones temporales, ofrece al productor capitalista una doble fuente de lucro: la extracción de la plusvalía del trabajo asalariado del migrante y la captación de una parte de la renta en trabajo generada por la economía familiar del migrante (1977).

hortalizas. Muchas veces no son favores reales, pero el hecho de que nada esté seguro (en el sentido que no se cumple la ley) y de que el patrón los otorgue cuando le da la gana hace que se manejen como favores que incluso pueden llegar a ser simples promesas: “Si trabajas duro, reclutaré a tu hermano el próximo año”. Mientras que el jornalero cree que el patrón va a cumplir con su promesa, tiene que ser leal y “echarle ganas” (Morice, 1999). En cambio, si el jornalero no es lo suficiente productivo y/o sumiso se expone a castigos, siendo el principal y más temido la no renovación de su contrato de trabajo, así como la reducción de su periodo de empleo en la temporada, la prohibición de realizar horas extras (las cuales representan un sobresueldo indispensable en las estrategias de acumulación de los migrantes, ya que el salario real por horas es frecuentemente menor que el salario mínimo legal). Mediante la alternancia de estos premios y sanciones, el patrón impone una lealtad vertical que tiende a disolver las lealtades horizontales entre jornaleros, basadas en las solidaridades orgánicas que caracterizan las relaciones de parentesco y los vínculos comunitarios sobre los cuales se monta el reclutamiento. Por ello, podríamos decir que el sistema OMI tiende a basarse en lo que llamaremos —a contrapié de la teoría de Granovetter (1973)—, la debilidad de los vínculos fuertes.¹⁵

DISPONIBILIDAD Y RACISMO:

LOS CONTRATOS OMI Y EL TRABAJO EN LA FINCA

Hace tres décadas, Berlan describió las premisas de la importación a Europa del sur del “modelo californiano”, poniendo énfasis en las especificidades del funcionamiento del mercado de trabajo de la agricultura intensiva y en el papel jugado por el racismo, aunque de manera más anecdótica (1987). Ese trabajo ha sido y sigue siendo hasta la fecha una fuente de inspiración para una gran parte de los investigadores que se interesaron después en la mano de obra

¹⁵ Sin embargo, hay que cuidarse de no caer en el esencialismo, ya que documentamos también casos de luchas donde esos lazos unen al colectivo de trabajo y facilitan el proceso organizativo (Décosse, 2013).

migrante en los campos de cultivo e invernadero del norte del Mediterráneo por dos razones principales. En primer lugar por su dimensión “profética”, es decir, porque la californialización de la agricultura del sur de Europa se ha convertido, a partir de la década de los noventa, en un fenómeno de mayor relevancia, particularmente en Italia, España y Grecia, donde se establece un vínculo muy estrecho entre la intensificación de los modos de cultivo y el uso de la mano de obra migrante, y en segundo lugar por su potencial heurístico, ya que su propuesta analítica permite entender por qué este tipo de agricultura es tan dependiente de los jornaleros migrantes, que Berlan llega a expresar a través de la metáfora de la droga. En esta última parte del artículo trataremos de prolongar el análisis pionero de Berlan, para dar cuenta del papel de los jornaleros OMI en el marco del sistema de trabajo de la agricultura intensiva, enfatizando dos elementos principales: la disponibilidad y el racismo.

Para entender cómo funciona el sistema de trabajo de la agricultura intensiva hay que tener en mente un dato fundamental: los costos salariales representan alrededor de 50% de los costos de producción en un sistema donde el agricultor tiene poca posibilidad de reducir el costo y/o de moderar el uso de los *inputs* (tierra, agua, semillas, fertilizantes, plaguicidas, maquinas), y mucho menos de controlar el precio en que vende su cosecha a los grandes distribuidores (Berlan, 1987). Por esta razón, mientras el granjero siga produciendo en el sistema intensivo, la mano de obra es la única variable de ajuste que puede controlar para mantener un cierto nivel de ganancia, lo cual lo lleva a tratar de comprimir los costos laborales. El bajo nivel de remuneración, así como las malas condiciones laborales que resultan de esta estrategia, ayudan a explicar que para estos cultivos se emplee a jornaleros migrantes casi en su totalidad. Estos trabajadores migrantes vienen de países donde ese pago puede ser atractivo, dado el nivel del salario en la región y las escasas o nulas oportunidades de empleo. En el caso de los jornaleros OMI, cabe señalar, por ejemplo, que la corriente migratoria temporal belga se extinguió cuando los salarios alcanzaron en su país a los cobrados en Francia por los segadores y los recolectores de betabel, mientras que los italianos dejaron de ir cuando se les abrieron

los mercados laborales alemán y suizo. La dependencia de esos sistemas de la mano de obra migrante lleva a Berlan (1987) a formular la “ley” en virtud de la cual cuando una finca o una región se especializa en la producción intensiva tienen que existir mecanismos seguros y eficaces para abastecerla de fuerza de trabajo extranjera. El dispositivo OMI responde a esta necesidad, así como los demás programas de trabajadores agrícolas. Sin embargo, existen otros mecanismos complementarios, como la contratación de jornaleros indocumentados o de trabajadores a agencias de empleo temporal.

De hecho, el sistema de trabajo ideal-típico de una finca hortícola francesa no se limita a los jornaleros OMI, ya que cuenta con cuatro grupos de trabajadores que forman círculos concéntricos: en el centro se encuentra el poco numeroso personal permanente conformado por los técnicos y los capataces, en su mayoría migrantes pertenecientes a las corrientes migratorias previas (o sea, portugueses, españoles y marroquíes), que hoy cuentan con la residencia permanente, así como con un contrato por tiempo indeterminado; en el círculo siguiente vienen los jornaleros OMI, que se encargan de la cosecha, pero también del mantenimiento de los cultivos seis meses al año; después están los trabajadores ocasionales, que ayudan durante la temporada pico de cosecha y pueden ser migrantes indocumentados, hijos y mujeres de migrantes documentados (las mujeres se emplean generalmente en las empacadoras), estudiantes extranjeros o, de manera más marginal, trabajadores franceses contratados por empresas laborales y de inserción social subsidiadas por el gobierno; en el último círculo se emplean, en la actualidad, muchos migrantes latinoamericanos (ecuatorianos principalmente), “prestados” a los finqueros por empresas españolas de trabajo temporal. La heterogeneidad del colectivo de trabajo en las granjas se expresa tanto en términos de origen nacional como de estatuto migratorio y de empleo, diferencias que son aprovechadas por los patrones para fomentar la competencia entre jornaleros. Un trabajador ecuatoriano entrevistado por Rau explica: “Los marroquíes nos tienen un poco de bronca ya, porque nosotros les venimos desplazando cada vez más (...). Ellos no quieren trabajar (...). A veces nos dicen ‘indios’ (...). A veces tenemos que darles...

[hace el gesto de un golpe de puño en la palma de la mano]. Porque ellos son de hablar mucho y nosotros no” (2009: 81). Como se puede percibir en este testimonio, el racismo es parte del ámbito agrícola intensivo, tanto dentro de la finca como fuera, en los pueblos que la rodean. Un racismo que tiene una función de estructuración de esos mercados de trabajo, como lo ha señalado Berlan.

En el caso de los jornaleros OMI, el racismo es ante todo institucional, es decir, consustancial a su estatuto de no inmigrante, en el sentido de que nunca llegarán a ser ciudadanos (Sharma, 2006), una exclusión *a priori* de la comunidad nacional francesa, característica de lo que Réa (1998) llama el “racismo europeo” actual, basado en el utilitarismo migratorio. Por ello, el jornalero queda inferiorizado, construido como el “otro”, apartado de la sociedad. Estos dos procesos (inferiorización y segregación) son de gran relevancia para entender el fenómeno, ya que existe un “vínculo orgánico entre racismo y dominación”, teniendo el racismo la “función” de “marcar y legitimar una dominación” (Memmi, 1982: 92), siendo la dominación, en este caso, el orden productivo de las fincas. Debe llamar la atención el hecho que dos de los mayores disturbios raciales ocurridos en Europa en la década de los años 2000 (El Ejido en 2001 y Rosarno en 2010) se hayan dado en regiones de agricultura intensiva. Si en el sur de Francia no hubo acontecimientos de tal magnitud, la presencia endémica del racismo en las zonas de cultivo se evidencia a través del voto mayoritario por el partido Frente Nacional (Front National) y de la organización patronal agrícola de extrema derecha, Coordination Rurale, así como en la práctica del llamado “juego de la puerta”, mediante el cual algunos sujetos que van en auto golpean a los jornaleros migrantes que circulan en bicicletas, un “juego” que ha ocasionado varios muertos.

Ocurrida en la región de Marsella, la siguiente “nota roja” deja ver la xenofobia que padece ahí la mano de obra extranjera: noche del 20 de diciembre del 2011 en Salon-de-Provence. Un grupo de siete hombres uniformados y encapuchados agredió a tres jornaleros norafricanos en una granja, golpeándolos con puños de acero y bates de béisbol, arrojándoles gas pimienta, encañonándolos y, finalmente, disparando cinco balas de goma en la espalda de uno

de ellos que intentaba huir. El operativo se planificó por mensajes de texto a celulares en los que uno de esos agricultores e hijos de horticultores proponían a los demás ir a “cazar árabes”.¹⁶ Estos acontecimientos recuerdan a los jornaleros OMI, que son “queridos pero no bienvenidos” (Zolberg, 1987),¹⁷ y al hacer eso dibujan los contornos de una geografía del miedo y la sujeción al orden productivo agrícola basada en su inmovilidad laboral.

Como consecuencia de la violencia racista (tanto física como simbólica) y del aislamiento de las fincas, el encierro de los jornaleros en la granja hace que siempre estén disponibles para trabajar. De hecho, la mayor parte de los empleadores de mano de obra temporal OMI opta por hospedarlos en las fincas, ya que eso les permite vigilarlos —de hecho, es otro rasgo clásico del paternalismo para borrar la frontera entre el trabajo y el tiempo libre (Hirata y Sugita, 1988)— y ponerlos a laborar de noche si es necesario, por ejemplo, para atender a un transportista que viene a buscar mercancía. Esta inmovilidad es clave durante la cosecha, ya que en arboricultura esta tarea se concentra en pocas semanas, 50% del tiempo de trabajo dedicado al cultivo, de manera que los jornaleros pueden llegar a trabajar hasta trescientas horas al mes, o sea, dos veces la duración legal del trabajo. En el modelo de Berlan —que retoma el análisis desarrollado anteriormente por Fisher (1951)—, durante la cosecha se juega la rentabilidad de la temporada, ya que el “mal” clima puede arruinar la cosecha (el exceso de sol, por ejemplo, llega a acelerar la maduración de la fruta). De modo que la ganancia es inversamente proporcional al tiempo de recolección, por lo cual el finquero busca garantizar un exceso de mano de obra y privilegia el pago a destajo. En el caso francés, gracias a la contratación OMI la estrategia de los productores es distinta, ya que los mecanismos de presión a su disposición (la no renovación del contrato, la deuda) les permiten imponer a sus trabajadores tanto horas extra como cantidades mínimas a cosechar (que controlan mediante un sistema de fichas que produce constantes conflictos entre los recolectores y el apuntador). Este sistema no genera

¹⁶ Olivier Bertrand, “Une ‘battue aux clandestos’ sans mobile raciste?”, *Libération*, 18 de marzo de 2013.

¹⁷ “Wanted but not welcome”: Alien labor in western development (Zolberg, 1987).

costos salariales altos porque el salario real por hora se sitúa generalmente por debajo del salario mínimo. Por lo mismo, el jornalero acepta, o, más bien, busca hacer horas extra, ya que en los meses anteriores ha cobrado un sueldo menor, y aunque sabe que el patrón no se las pagará todas, y que la temporada es relativamente corta, tiene que acumular horas para poder llevar suficiente dinero a Marruecos. Este consentimiento a su propia explotación permite observar la compleja naturaleza del contrato OMI, que aun cuando es un dispositivo basado en el trabajo no libre y en una correlación de fuerzas sumamente desfavorable para el jornalero, representa un encuentro de intereses.

Desde que cerré el trabajo de campo por la investigación doctoral, los contratos OMI han experimentado algunos cambios que señalo aquí a modo de conclusión. El primero de ellos tiene que ver con la creación, en 2007, de un documento migratorio plurianual otorgado especialmente a los jornaleros OMI. Si bien se podría pensar *a priori* que esto iba a reducir la precariedad de su estatus de residencia y desvincular su derecho a estar en Francia de su contrato de trabajo, en los hechos no ha sido así. En efecto, aunque ahora la vigencia del permiso es formalmente de tres años, sólo autoriza al migrante a estar en Francia por seis meses al año, de modo que, como antes, el jornalero tiene que regresar a Marruecos al final de la temporada y permanecer en su país el resto del tiempo para poder entrar al siguiente año. Pero este regreso a Francia sigue siendo incierto, ya que todavía está condicionado a la existencia de un contrato de trabajo: sin ese contrato el documento migratorio no tiene validez. La renovación del contrato por parte del finquero sigue siendo el candado de un dispositivo migratorio cuyo carácter utilitarista se ha mantenido a pesar de la implementación de ese documento plurianual. El programa de contratación temporal OMI sigue siendo un dispositivo de canalización funcional de las movi- lidades internacionales de trabajo en el que el jornalero migrante alterna periodos de inmovilidad laboral y de correlativa sujeción al “orden finca” (Avancso, 2005) en Francia con periodos de extraterritorialización y descanso forzado en su país de origen.

El segundo cambio que es necesario mencionar está en la composición orgánica del sistema de trabajo de la agricultura inten-

siva y tiene que ver con el reemplazo progresivo del modo de contratación “en origen” de jornaleros norafricanos a través del contrato OMI/OFII por el reclutamiento “indirecto” de trabajadores ecuatorianos prestados por agencias españolas de trabajo temporal. Aunque falta realizar un trabajo de campo sistemático al respecto para saber si se trata de un fenómeno temporal o de una tendencia de fondo, en la región de Marsella ya existe una correlación inversa entre la evolución de las dos formas de contratación (Mésini, 2014). Así que, al parecer, el empleo de jornaleros latinoamericanos ya no funciona ahí solamente como un “mito operativo” útil para presionar a la fuerza de trabajo OMI más establecida, como se postulaba a finales de la década anterior (Rau, 2009: 82). Este aparente proceso de sustitución tal vez no se llevará a cabo, ya que los sistemas de trabajo agrícola intensivo se caracterizan por una superposición y competencia de los distintos modos de contratación, una heterogeneidad operativa que responde al aforismo “divide y vencerás”, y por aprovechar todas las oportunidades disponibles en el mercado de trabajo. En este sentido, el “regreso al futuro” observado por Castles, a propósito de los programas de trabajadores huéspedes (2006), se debe entender en el marco más amplio del actual movimiento de circulación flexible y útil del trabajo a nivel global, un movimiento que se ha acelerado con la entrada en vigor de la modalidad 4 del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios en el año 1995, y del cual la agricultura es uno de los campos de experimentación.

BIBLIOGRAFÍA

- ABELLA, Manolo (2006). "Policies and best practices for management of temporary migration". Ponencia presentada en el International Symposium on International Migration and Development, Secretaría de las Naciones Unidas. Turín, 28 al 30 de junio.
- AGAMBEN, Giorgio (2011). "¿Qué es un dispositivo?" *Sociológica*, 26, 73 (mayo-agosto): 249-264.
- ASOCIACIÓN PARA EL AVANCE DE LAS CIENCIAS SOCIALES EN GUATEMALA, AVANCSO (2012), "Romper las cadenas". *Orden finca y rebeldía campesina: el proyecto colectivo Finca La Florida*. Guatemala: Avanco (Cuadernos de Investigación, 26).
- BASOK, Tanya (1999). "Free to be unfree: Mexican guest workers in Canada". *Labour, Capital and Society*, 32, 2: 192-221.
- BERLAN, Jean-Pierre (1987). "La agricultura 'mediterránea' y el mercado del trabajo: ¿Una California para Europa?" *Agricultura y Sociedad*, 42: 233-245.
- BERLAN, Jean-Pierre (1991). *L'intégration des immigrés en milieu rural*. Marsella: INRA/CEDERS/Université Aix Marseille II.
- BOURDIEU, Pierre (1993). "La démission de l'État (La main gauche et la main droite de l'État)". En *La misère du monde*, compilado por Pierre Bourdieu, 219-228. París: Seuil.
- BOURDIEU, Pierre (2000). "Elementos para una sociología del campo jurídico". En *La fuerza del derecho*, compilado por Pierre Bourdieu y Gunther Teubner, 153-220. Bogotá: Siglo del Hombre/Uniandes/Instituto Pensar.
- BRASS, Tom (1999). *Towards a Comparative Political Economy of Unfree Labour: Case Studies and Debates*. Londres/Portland: Frank Cass.
- CASTELS, Stephen (2006). "Back to the future? Can Europe meet its labour needs through temporary migration", documento de trabajo, 1. Oxford: IMI/University of Oxford.

- COHEN, Robin (1987). *The New Helots: Migrants in the International Division of Labour*. Aldershot: Avebury.
- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE LAS MIGRACIONES INTERNACIONALES, CMMI (2005). *Las migraciones en un mundo interdependiente: nuevas orientaciones para actuar*. Ginebra: Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales.
- DÉCOSSE, Frédéric (2011). “Migrations sous contrôle. Agriculture intensive et saisonniers marocains sous contrat omi”. Tesis de doctorado en sociología. París: École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- DÉCOSSE, Frédéric (2013). “‘Immigrés, solidarité!’ Histoire d’une lutte, envers d’un slogan”. *Hommes & Migrations*, 1301: 109-117.
- DELEUZE, Gilles (1989). “¿Qué es un dispositivo?” En *Michel Foucault, filósofo*, compilado por Etienne Balibar, Gilles Deleuze, Hubert Dreyfus *et al.*, 155-163. Barcelona: Gedisa.
- FISHER, Lloyd H. (1951). “The harvest labor market en California”. *The Quarterly Journal of Economics*, 65, 4: 463-491.
- FOUCAULT, Michel (1975). *Surveiller et punir. Naissance de la prison*. París: Gallimard.
- GRANOVETTER, Mark S. (1973). “The strength of weak ties”. *American Journal of Sociology*, 78, 6 (mayo): 1360-1380.
- HARVEY, David (1998). *La condición de la posmodernidad: Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.
- HERMAN, Patrick (2008). *Les nouveaux esclaves du capitalisme. Agriculture intensive et régression sociale: l’enquête*. Vauvert: Au Diable Vauvert.
- HIRATA, Hélène, y Kurumi Sugita (1988). “Politique paternaliste et division sexuelle du travail: le cas de l’industrie japonaise”. *Le Mouvement Social*, 144: 71-91.
- LOCHAK, Danièle (1976). “Observations sur un infra-droit”. *Droit Social*, 5: 43-49.

- MARTIN, Philip L. (2003). *Managing Labor Migration: Temporary Worker Programs for the 21st Century*. Ginebra: International Institute for Labour Studies/OIT.
- MATA-CODESAL, Diana (2007). “‘Circular codevelopment’. Codevelopment for temporary migration programs” [en línea]. Disponible en: <http://www.cities-localgovernments.org/committees/fccd/Upload/library/codevelopmentfortemporarymigrationprogramsbrighton_en.pdf>.
- MEILLASSOUX, Claude (1977). *Mujeres, graneros y capitales. Economía doméstica y capitalismo*. México: Siglo XXI Editores.
- MEMMI, Albert (1982). *Le racisme*. París: Gallimard.
- MÉSINI, Béatrice (2014). “The transnational recruitment of temporary latino workers in european agriculture”. En *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture: The Social Costs of Eating Fresh*, compilado por Jörg Gertel y Sarah Ruth Sippel, 71-82. Londres: Routledge.
- MILES, Robert (1987). *Capitalism and Unfree Labour. Anomaly or Necessity?* Nueva York: Tavistock.
- MORICE, Alain (1999). “Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporains: méthodes et interprétations”. Memoria para la acreditación para la supervisión de la investigación. París: École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- MORICE, Alain (2004). “Le travail sans le travailleur”. *Plein Droit*, 61 (junio): 2-7.
- MORICE, Alain (2005). “‘Comme des esclaves’, ou les avatars de l’esclavage métaphorique”. *Cahiers d’Études Africaines*, 179-180: 1015-1036.
- MOULIER-BOUTANG, Yann (2006). *De la esclavitud al trabajo asalariado. Economía histórica del trabajo asalariado embridado*. Madrid: Akal.
- RAU, Víctor (2009). “Migraciones estacionales, fronteras étnicas y organización del empleo agrícola: Un estudio de caso en el sureste de Francia”. *Avá. Revista de Antropología*, 15 (diciembre).

- RÉA, Andrea (1998). “Le racisme européen ou la fabrication du sous-blanc”. En *Immigration et racisme en Europe*, compilado por Andrea Réa, 167-201. Bruselas: Complexe.
- RUHS, Martin (2002). “Temporary foreign workers programmes: Policies, adverse consequences, and the need to make them work”. Documento de trabajo, 6. San Diego: CCIS/University of California.
- RUHS, Martin (2006). “Potentiel des programmes de migration temporaire dans l’organisation des migrations internationales”. *Revue Internationale du Travail*, 145: 7-41.
- SHARMA, Nandita (2006). *Home Economics: Nationalism and the Making of “Migrant Workers” in Canada*. Toronto: University of Toronto Press.
- WASHBROOK, Sarah (2006). “‘Una esclavitud simulada’: Debt peonage in the state of Chiapas, Mexico, 1876-1911”. *The Journal of Peasant Studies*, 33, 3: 367-412.
- ZOLBERG, Aristide (1987). “Wanted but not welcome: Alien labor in western development”. En *Population in an Interacting World*, compilado por William A. Alonso, 261-297. Cambridge: Harvard University Press.

Colombianos para la fruticultura leridana. Análisis crítico de los protocolos de reclutamiento de temporeros

Olga Achón Rodríguez
Universidad de Barcelona

En Cataluña opera un sistema de reclutamiento de trabajadores extranjeros gestionado por el sindicato agrícola Unió de Pagesos. Historiar su establecimiento ha precisado indagar en las transformaciones económicas y sociales experimentadas en la agricultura catalana, así como observar el desarrollo normativo en cuanto a la legislación en extranjería, la generación de acuerdos bilaterales de mano de obra, programas marco estatales sobre control de flujos, entre otros. Tal desarrollo ha posibilitado la institucionalización de tal sistema, por el que se ha instaurado una corriente de trabajadores colombianos legitimada socialmente por implicar proyectos de codesarrollo.

UNIÓN DE PAGESOS: INTRODUCTOR DE LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN EN LAS EXPLOTACIONES FRUTÍCOLAS CATALANAS

La organización empresarial Unió de Pagesos es una agrupación de agricultores y ganaderos catalanes fundada clandestinamente en el ocaso de la dictadura franquista.¹ Exactamente, el 3 de noviem-

¹ La historia de ese periodo combativo de la Unió de Pagesos ha sido levantada por Andreu Mayayo (1995: 197-251). En su trabajo, Mayayo hace la crónica del proceso que lleva al sindicato de su formación como desarrollo de lo que habían sido las Comissions

bre de 1974, día en que se reunió su asamblea constituyente y en el que se redactó su manifiesto fundacional. Sus objetivos principales eran la defensa de los intereses del sector agrario catalán, la descalificación del sindicato vertical franquista (la Cámara Oficial Sindical Agraria) y la consecución de aspiraciones políticas de signo democratizador. En sus inicios, el sindicato trató de concentrar fuerzas para mantener un movimiento de presión que les permitiera tomar peso político y, por ende, poder en la toma de decisiones que lo afectaban como sector productivo.² En este primer momento, el control de la comercialización, para imponer precios a sus productos que permitieran retribuir con mayor justicia el trabajo del agricultor, y mejorar las condiciones del trabajo fueron los objetivos relacionados con la vida económica del campesinado que el sindicato se impuso más directamente. Otros, funcionales a los anteriores, estaban vinculados a la conquista de libertades públicas y a la construcción de un país democrático. Comenzaba, así, una lucha de largo aliento guiada hacia la “confección de un programa de auténtica transformación agraria, capaz de orientar con coherencia la política campesina y ganadera en un futuro gobierno democrático servidor del pueblo” (Peix i Massip, 1999: 25). La política campesina, a su entender, debía propender a la protección de los agricultores, por lo que instaron a los gobiernos sucesivos a desarrollar una política agraria dirigida específicamente al auxilio de la explotación familiar. Ésta debía basarse en el fomento a su representatividad política y económica a través del impulso a la crea-

Pageses, fundadas en 1968, hasta el triunfo arrasador obtenido en las elecciones agrarias de 1994 y, en el mismo año, su VI Congreso, celebrado bajo el lema “Un sindicato fuerte para una agricultura viva”, pasando por las movilizaciones impulsadas desde la clandestinidad —especialmente intensas en uno de los escenarios de nuestra investigación, el Segrià— y las primeras tractoradas. Para mayor información véase Moyano Estrada (1997: 197-213).

² En este sentido podríamos calificarla como una coalición de entrelazamiento simple del tipo poliádico y horizontal, siguiendo la terminología de Eric R. Wolf, pues en atención a su teoría la clase de relaciones que las generan “ligan juntamente a mucha gente en relaciones equivalentes y se organizan en torno a un interés simple, produciendo duraderas coaliciones”. El sindicato se presenta, más allá que un mero grupo diferenciado de miembros de una comunidad, como una asociación que pretende el establecimiento de “nexos de unión entre los grupos diferenciados y la más amplia esfera del poder y del interés” (Wolf, 1982: 111-112).

ción de cooperativas de comercialización y la dotación de subvenciones a la explotación.

El carácter familiar de la explotación agraria fue, por lo tanto, el principal elemento cohesionador del sindicato, pues el agro catalán se componía, principalmente, de pequeños y medianos agricultores. Gracias a este carácter se logró su unión y, en consecuencia, la organización de una entidad de corte sindical, considerada vital para la pervivencia del espíritu combativo. En ese momento resultó fundamental la percepción del poder potencial de cada explotación, que en su adhesión al naciente sindicato se tradujo en el vigor necesario para su permanencia y robustecimiento.

La democratización del país y la posterior integración de España a la entonces Comunidad Económica Europea (en adelante CEE) constituyeron dos capítulos históricos de vital trascendencia para la organización. Con la incorporación del país a la CEE, el sindicato determinó plantear tanto a la administración central como a la administración autonómica la necesidad de transformar las explotaciones en unidades competitivas dentro de un mercado más amplio. Como bien apunta Etxezarreta, sobre las reivindicaciones de las agrupaciones sindicales en la primera etapa democrática española, “sus peticiones se refieren ahora a otros aspectos no relacionados directamente con el trabajo, sino con aspectos más empresariales, como los apoyos a la reestructuración agraria o la racionalización y la mejora de la competitividad empresarial” (Etxezarreta, 1994: 149).

Al margen de la realización de solicitudes al Estado, el sindicato, preocupado por la política agraria europea de cuotas de producción y del efecto de la regulación de los mercados en el sector, buscó soluciones alternativas que permitieran la consecución de sus objetivos debido a que intuyó que los mismos serían más fácilmente logrados a través de la implementación de estrategias propias de autofinanciamiento, por lo que paralelamente a su proyecto público de presión se replanteó a sí mismo como un prestador de servicios al afiliado. Comenzó, entonces, a ser objeto de discusión la necesidad de elaboración de una nueva estructura sindical que permitiera la provisión de servicios funcionales al aumento de la productividad de todos los empresarios que los demandaran. El

sindicato se transformaba, poco a poco, en una organización al servicio de la explotación eficiente del campo que permitiera, incluso a los agricultores con menores posibilidades de supervivencia, la generación de estrategias autónomas de crecimiento en los niveles de productividad. Esta mutación del sindicato en un ente preocupado por la modernización del sector y el desarrollo de una agricultura empresarial lo llevó a generar un programa dirigido a alcanzar objetivos tales como la eficiencia y la rentabilización de las explotaciones. Así, en adelante, “el sindicato se plantea contar con más y mejores servicios técnicos para hacer frente a la gestión en sus aspectos laborales, fiscales, jurídicos, contables y tecnológicos, de manera que el afiliado reciba del sindicato la información puntual y la asesoría que lo ha de capacitar para transformar las explotaciones agrarias con criterios de rentabilidad” (Peix i Massip, 1999: 130-131).

A través de la transformación del sindicato se evidencia un cambio profundo en la estructura productiva agraria, que dejó de caracterizarse paulatinamente por la explotación familiar de bajo rendimiento para transformarse en una estructura productiva empresarial³ basada en la producción dirigida a la exportación. Signo de esta mutación es el uso de la voz *empresa* en el discurso del sindicato, por el que modifica su tono y expresa su nueva tendencia. En este contexto, Unió de Pagesos comenzó a perfilarse como una entidad con vocación empresarial, capaz de prestar servicios al empresario agrícola⁴ a través de un grupo de empresas de su titularidad, estrategia empresarial que permite evitar hasta el día de hoy la reconversión de un sector con problemas de supervivencia, inmerso en un contexto marcado por la dinámica propia del

³ Al respecto señala Wolf: “Bajo la influencia de la industrialización, la agricultura fue racionalizada y transformada en una empresa económica, que primariamente había de producir beneficios y sólo secundariamente atender a la subsistencia de los campesinos y a la provisión de fondos de reemplazo y de ceremonial. La introducción de los procedimientos neotécnicos de cultivo, a partir de entonces, relegó al campesinado a un segundo término, pasando al primero a la empresa agrícola” (1982: 52).

⁴ Véanse Gordo Márquez y Felicidades García (2009: 67-92) y José Luis Calva (1988). Esta forma incipiente de capital es propia de la fase de la economía mercantil capitalista que Marx denomina “subsunción formal del trabajo en el capital” en *El capital*, la cual “sólo presupone pequeños capitalistas que, en lo tocante al modo de formación y ocupaciones, poco se diferencian de los obreros mismos” (1988: 62).

capitalismo agrario, que tiende naturalmente a la concentración parcelaria.⁵

Actualmente, Unió de Pagesos es el sindicato agrario mayoritario, con cerca de ocho mil afiliados, y el más votado en los procesos electorales a Cambres Agràries, lo que le permite participar en mesas de negociación con el Departament D'Agricultura, Alimentació i Acció Rural, principalmente, así como con otras instancias de representación institucional. Igual que en el pasado, sus objetivos declarados siguen siendo la defensa de una política que haga posible mejorar las rentas de los agricultores, promover la estructura agraria basada en la explotación familiar y mantenerla a través del impulso de la modernización del sector.⁶ Esto último se realiza a través de varias empresas cuya personalidad jurídica es distinta a la del sindicato. Integradas totalmente por él, se erige como su único propietario, por lo que el Consell Nacional compone la junta general de todas las empresas que integran el grupo. De éstas, la más relevante para nuestra investigación es Agroxarxa, especializada en la prestación de servicios agrarios que ofrece al empresario agrícola asesoría técnica y comercial, entre otras, para la gestión empresarial, así como servicios dedicados a la gestión de contratos laborales y seguridad social para los trabajadores.

El recurso a este tipo de prestaciones permite disminuir el costo de producción de cada uno de los empresarios que gestionan por ella sus explotaciones, al posibilitar la tercerización de las actividades que no puede enfrentar de manera individual por la dificultad técnica que entrañan o el costo superior que supondría hacerlo por su cuenta y riesgo. El sistema de reclutamiento, importación y suministro de mano de obra extranjera forma parte de los servicios de que el sindicato dispone para ser consumidos por los agricultores mediante el Servei de Contractació de Treballadors, encargado de promover su comercialización.

⁵ Respecto a la comarca del Segrià, para el periodo que va desde 1960 a 1990, Víctor Bretón demuestra la persistencia de la estructura de propiedad de la época del primer franquismo e incluso su paulatina concentración, no obstante la intensificación de su explotación y la extensión del regadío, factores que usualmente se asocian a una menor concentración de la tierra (Bretón, 2000: 232).

⁶ Para mayor concreción de sus objetivos, véase <<http://www.uniopagesos.cat/unio-de-pagesos/majoritaris-al-camp-catala>>.

En efecto, la dotación de servicios laborales comenzó a hacerse necesaria cuando el modelo de explotación agrícola familiar —basado en el trabajo directo del agricultor y su familia, así como en estrategias de trabajo cooperativo entre agricultores de explotaciones vecinas⁷— se tornó inviable y fue reemplazado por un modelo empresarial que requería la contratación de mano de obra asalariada.⁸ Éste es un proceso lento que evidencia, por un lado, la mejora de las condiciones de trabajo y de vida experimentadas por los españoles en los últimos dos años de la década del setenta y durante toda la década del ochenta y, por otro, un cambio en el modelo de producción y comercialización del producto agrícola, pasando de una economía que producía para un mercado interno poco competitivo a una economía dirigida a la exportación.⁹ Consecuencia de estos cambios es la obligada reconversión de la economía doméstica que rige el modo de explotación de la tierra.¹⁰

⁷ Etxezarreta informa del declive de esta estrategia de cooperación entre agricultores vecinos durante las décadas de los ochenta y noventa (Etxezarreta, 1994: 140). Asimismo, Martínez Veiga da cuenta del carácter familiar de la explotación agrícola de El Ejido, que a medida que se transforma en un tipo de cultivo intensivo ha requerido mayor cantidad de fuerza de trabajo asalariada (Martínez Veiga, 2004: 120 y 126).

⁸ El modelo de la agricultura catalana tradicional, basado en pequeñas unidades de explotación familiar de corte patriarcal, comienza a manifestar rasgos de desaparición progresiva desde mediados de los setenta del siglo XX. En efecto, el desplazamiento de su producción desde los mercados periféricos hacia mercados nacionales, primero, e internacionales, más tarde, se debió al crecimiento demográfico, el proceso urbanizador y la creciente industrialización del campo. Las características propias de este modelo se desvanecen, pues tal proceso industrializador “ha desplazado a la familia como unidad de producción agraria” (Terrades, 1973: 93). Véanse también Calva (1988: 295-416) y Bretón y Mateu González (2000: 136-139). Para mayor abundamiento de las políticas agrarias franquistas, véase Bretón (1993: 9-45; 2000).

⁹ Eric R. Wolf sintetiza esta evolución haciendo hincapié en la transformación del campesino en un productor especialista cuyos frutos dejan de integrar parte de su consumo propio y se insertan en un mercado más amplio que el meramente local (Wolf, 1982: 52-53). No es objetivo de este artículo detenerse en una descripción pormenorizada de cómo se produce esa mutación hacia la agricultura industrial en los casos español y catalán en los años sesenta, para un conocimiento de la cual nos remitimos a Terrades (1973) y a la compilación de Douglas y Aceves (1976), más el ya clásico estudio de Pérez Díaz (1972).

¹⁰ Sería la aplicación de la tecnología de la revolución industrial a la producción intensificada de alimentos en granjas científicamente organizadas, servidas por obreros agrícolas, lo que representa una amenaza para el campesino y su sistema tradicional de producción (Wolf, 1982). En consecuencia, y como es perceptible en el caso catalán, el modelo de explotación muta y pasa a caracterizarse por la introducción de mano de obra asalariada

Efecto de esta evolución fue la disminución paulatina de la población agraria catalana, debido, esencialmente, al abandono del sector de las economías que no fueron capaces de resistirla. Por el contrario, la superficie agraria cultivada continuó conservando su volumen. Esto informa de un proceso paralelo de concentración parcelaria que posibilitó el aumento del tamaño de las explotaciones, generando un nuevo escenario compuesto por un menor número de ellas. La conjunción de ambas dinámicas propició la posibilidad de implementar un sistema de producción intensiva que trataría de gestionarse con mano de obra asalariada. El abandono del sector por parte de los miembros productivos de la familia es una de las razones que explican el fenómeno de la industrialización del campo.¹¹ Tal abandono fue provocado, entre otras razones, por la caída de las rentas familiares agrarias, el aumento de las diferencias de ingresos en relación con otros sectores productivos, el bajo nivel de vida del campesinado y la reducción de sus oportunidades económicas.¹²

Especialmente sensible a la necesidad de mano de obra es el sector frutícola, debido a la difícil mecanización del proceso de recolección de la fruta, por lo que su mantenimiento pasó irremediablemente por la contratación de trabajadores. En los inicios de esta reconversión productiva, los agricultores contrataban trabajadores escasamente calificados dispuestos a realizar el trabajo de recolección por uno de los salarios más bajos del mercado, especialmente en épocas de inestabilidad laboral o pérdida de empleo. La baja calificación, sumada a la alta temporalidad, produjo que determinados colectivos en situación de exclusión social, como los gitanos, encontraran en el sector frutícola un nicho laboral, llegando

similar a “los operarios que trabajan en un alto horno o en una máquina de hilar” (Wolf, 1982: 23).

¹¹ Véase José Luis Calva (1988: 370-371).

¹² A este respecto, escribe Etxezarreta: “Las diferencias de renta entre sectores indican claramente la desfavorable posición de la agricultura. En los setenta y ochenta las rentas agrarias se estimaban en torno a la tercera parte de la media del país; de 1974 a 1982 los márgenes netos agrarios disminuyeron casi en un 38% y la tendencia decreciente no ha cambiado. El nivel absoluto de salarios agrarios se sitúa en torno a un tercio del salario medio nacional. Entre 1977 y 1986 aumentó la productividad en un 83.4% mientras que las rentas reales agrarias sólo aumentaron en un 9.7%” (Etxezarreta, 1994: 130). Véase también Santana Alonso (1997).

a especializarse en la recolección de la aceituna.¹³ Podemos decir que la composición de la población temporera fue heterogénea, llegando a contratar desde trabajadores en paro, estudiantes y universitarios para efectuar este trabajo, hasta trabajadores llegados de comunidades autónomas más pobres. Es el caso de los andaluces, que organizados en cuadrillas se movilizaban desarrollando un circuito de campañas agrícolas alrededor del país. La contratación de este tipo de trabajadores, sin embargo, no estaba exenta de complicaciones para el agricultor, pues constituyeron una mano de obra inestable. Así ocurría con los trabajadores en paro, que abandonaban las faenas de recolección al encontrar otros trabajos más estables o mejor remunerados. Igualmente, el estudiante representaba una mano de obra muy volátil por su concepción del trabajo temporero, cercano a un pasatiempo veraniego que le permitía generar unos ingresos suplementarios. Éstos, aunque bajos, no constituían su principal medio de vida, lo que incidía en su baja permanencia respecto a la necesidad del agricultor de estabilidad en la mano de obra a lo largo de la campaña. De igual modo sucedía con el trabajador venido de otras comunidades autónomas.

Cuando se producía la contratación de estos trabajadores, se caracterizaba por un alto grado de incumplimiento de los acuerdos y su nula formalización, lo que generaba un estado de indefensión del trabajador al no poder hacer valer sus derechos ante la inexistencia de un contrato escrito. En consecuencia, y debido también a la débil actuación del Ministerio de Trabajo en materia de inspección, el agricultor se encontró facultado para establecer un tipo de sistema de trabajo basado en condiciones que vulneraban los derechos de los trabajadores. Remuneración por hora trabajada por debajo de lo especificado en convenio colectivo, inobservancia de las normas que rigen la duración de la jornada laboral, así como las relativas al pago de horas extraordinarias o afiliación a la seguridad social son ejemplos de estas condiciones, que llegarán a caracterizar

¹³ Algo similar observa Martínez Veiga respecto al empleo de trabajadores gitanos en El Ejido (Martínez Veiga, 2004: 125). Por otra parte, García, Liberal y Laparra (2003: 273) confirman el uso de la mano de obra gitana en trabajos de recolección agrícola en Navarra.

el trabajo agrícola como un trabajo de escasa consideración social. Bajo las mismas, la permanencia de los trabajadores en el sector se fue debilitando, a tal punto que la única alternativa viable para la conclusión del periodo de recolección consistió en la contratación de indigentes dedicados al vagabundo y de extranjeros, en su mayoría llegados de África del norte y subsahariana.¹⁴

No fue sino hasta 1993, y bajo el amparo de la regulación existente en materia de extranjería y otros textos políticos, fundamentalmente la Ley de Extranjería 7/1985 y la proposición de ley relativa a la situación de los extranjeros en España núm. 162/000107 que se formalizó —gracias a la publicación en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE) de la resolución que dictaba las instrucciones generales para el establecimiento de la política de contingentes—¹⁵ el procedimiento por el que se regularía el flujo migratorio, permitiendo la entrada al país únicamente a aquellos trabajadores necesarios a la ocupación de demandas de trabajo no atendidas por el mercado laboral nacional. Con esto se alcanzaba un propósito fundamental: el mantenimiento del precio del trabajo, especialmente en sectores productivos, como el agrícola, donde las remuneraciones son bajas, al igual que las calificaciones profesionales requeridas, útil para la conservación del sector en condiciones de competencia en el mercado internacional. Desde entonces, cada año se publicarán los contingentes de autorizaciones de empleo de trabajadores extranjeros no comunitarios. El flujo de trabajadores se iría extendiendo, revelándose la demanda en aumento de trabajadores extranjeros en situación regular. Con la promulgación del Real Decreto 155/1996, del 2 de febrero, quedaba aprobado, por otro lado, el Reglamento de Ejecución de la Ley Orgánica 7/1985, que supuso un nuevo endurecimiento de la política migratoria, especialmente restrictiva en materia de entrada, a la vez que incorporó la figura del contingente a la legislación en materia de extranjería.

No obstante, la satisfacción de las necesidades de mano de obra en el campo catalán no se cubrirían con la contratación en origen

¹⁴ Acerca del reemplazo de trabajadores autóctonos por extranjeros para la realización de trabajos agrícolas, véanse Díaz Diego (2009: 28) y Jorge Riechmann (2003: 448).

¹⁵ Un análisis más amplio se encuentra en Pérez Infante (2008: 121-123).

hasta la suscripción, el 21 de septiembre de 1999, del protocolo adicional al Convenio Marco de Colaboración para la Ordenación de las Migraciones Interiores en las Diversas Campañas Agrícolas de Empleo Temporal. En el mismo, y ante la ineffectividad de la estrategia empresarial y estatal para la ordenación del flujo de trabajadores extranjeros que se encontraban en España en situación regular, se propuso como objetivo establecer un procedimiento adicional para la contratación de trabajadores extranjeros no comunitarios en sus países de origen, ensayado por primera vez en Lleida mediante de la contratación de 35 trabajadores colombianos a través de Unió de Pagesos.¹⁶ Las constantes noticias en los medios de comunicación respecto a las pésimas condiciones en que viven los extranjeros empleados ilegalmente en los campos españoles y la escasez de trabajadores regularizados sentida por los empresarios sirvió de presión para que el gobierno estableciera un marco para la formalización del sistema de contratación en origen de trabajadores extranjeros. Para las distintas organizaciones empresariales implicadas supuso un cambio en sus estructuras, transformando parte de sus instalaciones en lugares previstos para la ordenación de un flujo controlado de trabajadores.

El éxito de esta experiencia propició la continuidad del modelo, que en adelante sería comúnmente denominado con la expresión “contratación en origen”.¹⁷ Con el objetivo de perpetuarlo fueron nece-

¹⁶ El sindicato Unió de Pagesos terminó denominando su modelo de contratación en origen como Programa Integral de Trabajadores de Temporada, como se recoge en el artículo de Joan Josep Vergé (ex responsable del área de inmigración de Unió de Pagesos) titulado “Migraciones conscientes” (OIM, 2009: 17). Un modelo que, como apuntaba Vergé, debe “tener en cuenta que en estos flujos de inmigración laboral el papel principal corresponde al empresario y a sus necesidades” (OIM, 2009: 14), por lo que será este actor el que “deba jugar un papel más proactivo en la totalidad del proceso, y por lo tanto, tiene que asumir una parte de la responsabilidad en todo el procedimiento, especialmente en la gestión del impacto que la migración causa tanto en la sociedad de acogida como en el país de origen” (OIM, 2009: 14).

¹⁷ Un proceso similar de introducción del modelo de contratación en origen se desarrolló en Huelva durante la campaña agrícola 2000-2001. Sobre la misma, véanse Jurado Almonte (2009) y Márquez Domínguez (2009), esta vez para todo el litoral español (Huelva, Almería, Murcia, Alicante, Valencia, etc.). Para más información respecto a la experiencia onubense, véase Millán Jaldón (2009).

sarias algunas modificaciones concernientes al procedimiento por el que se contrataría a los trabajadores de temporada.¹⁸

¹⁸ Hasta ese momento, ninguna especificación se había dictado en este sentido, ni siquiera en las resoluciones por las que se fijaban los contingentes de autorizaciones para el empleo de extranjeros no comunitarios. Para ello fue preciso esperar a la promulgación de la Ley Orgánica 4/2000, del 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, donde se dota de rango legal al contingente, fortificando así su implantación como instrumento previsto para la contratación de extranjeros. Asimismo, da reconocimiento legal de régimen especial a las actividades de temporada o campaña en su artículo 41, titulado Régimen Especial de los Trabajadores de Temporada. Su apartado primero regula un permiso de trabajo particular para este tipo especial de trabajador, que permite su entrada y salida del país de acuerdo con las necesidades de mano de obra de las campañas agrícolas. Se completaba con el apartado segundo del citado artículo 41, en el que se establecía la obligación de proveer de vivienda en condiciones de dignidad e higiene adecuadas. Por otro lado, la LO 8/2000, del 22 de diciembre, de reforma de la LO 4/2000, introdujo otros cambios en la materia, en particular relativos a la protección del mercado nacional “teniendo en cuenta la situación nacional de empleo”, contratando a extranjeros por esta vía “siempre que exista necesidad de mano de obra”. Introdujo, también, modificaciones relativas a la necesidad de que estos trabajadores “no se hallen ni sean residentes en España”, así como a la inclusión de las comunidades autónomas en la determinación del contingente a través de las propuestas por ellas elevadas (artículo 39, LO 8/2000). El reglamento de la Ley de Extranjería, aprobado a través del RD 864/2001, del 20 de julio, terminará perfilando este régimen especial a través de su artículo 78, relativo a permiso de trabajo de temporada. A través del mismo se especifican dos tipologías de permisos, el A y el T, siendo este último el de aplicación para el desarrollo del trabajo temporal en la agricultura. Éste autorizaba “la realización de actividades o servicios de temporada o campaña”, pudiendo “limitarse a una actividad y ámbito geográfico concretos”.

Las modificaciones siguientes a la Ley de Extranjería no alterarán sustancialmente el régimen del trabajo de temporada ni el relativo al permiso de trabajo ni el procedimiento que rige su concesión, sino que más bien supondrán una ampliación de esos contenidos. Ejemplo de esto lo constituye la modificación del artículo 39 por la LO 14/2003, del 20 de noviembre, de reforma de la LO 4/2000, del 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, por la que se establece la necesidad de considerar las propuestas elevadas por las organizaciones empresariales más representativas en la determinación del número y las características de las ofertas, para ajustarlas a las demandas objetivas con mayor precisión. La aprobación del nuevo reglamento a la Ley de Extranjería RD 2393/2004, del 30 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de la LO 4/2000, del 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que vino a sustituir al RD 864/2001, representa otro cambio normativo por el que se desarrolla la evolución del modelo de contratación. En el mismo se efectúa un cambio en la denominación del permiso tipo T, que en adelante se designará con la expresión “autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada”. Tal alteración, no obstante, no implicó modificación alguna del procedimiento para su obtención, que sigue manteniéndose en las mismas condiciones exigidas en el RD 864/2001.

PROTOCOLARIZANDO LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN:
EL PROGRAMA ESPAÑOL GRECO Y LOS ACUERDOS BILATERALES
RELATIVOS A LA REGULACIÓN Y ORDENACIÓN DE LOS FLUJOS
MIGRATORIOS

Aparte de la legislación en materia de extranjería, otro de los textos relevantes para la fijación de políticas públicas sobre el control de flujos es el Programa Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración (Greco). Aprobado por el Consejo de Ministros el 30 de marzo de 2001, proponía la creación de un marco por el cual se desarrollarían distintas políticas relativas a inmigración y extranjería. En vigor hasta el año 2004, permitió generar estrategias dirigidas a la “ordenación de la llegada de inmigrantes desde los países de origen, mediante la firma de convenios que contemplen todos los aspectos del fenómeno migratorio”¹⁹. Entre ellas, las más relevantes —a cargo de la delegación del gobierno para la extranjería y la inmigración— se orientaban a la negociación de convenios por los que en adelante se trataría de regular la gestión de flujos provenientes de los países con los que éstos se firmarían. De esta manera, el texto del programa indicaba entre las acciones a desarrollar la implementación de convenios bilaterales para regular aspectos sobre la contratación de trabajadores extranjeros en origen, el otorgamiento de visados, la readmisión de nacionales propios y nacionales de terceros Estados en tránsito, ayuda al codesarrollo, etc. En todos estos convenios se determinarían claramente las obligaciones y responsabilidades de las partes y se promovería la participación de sindicatos y empresarios de España y del país de origen en la selección y canalización de los trabajadores extranjeros.

Estos convenios tienen la forma de acuerdos migratorios bilaterales, una modalidad de compromiso vinculante entre países, ideal para los objetivos de la regulación de flujos. El primer país con el que España suscribe un acuerdo de estas características es Colombia. Sus principales objetivos son la regulación de las distintas fases

¹⁹ Programa Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración (Greco), en: <<http://www.boe.es/boe/dias/2001/04/27/pdfs/A15323-15343.pdf>>.

del proceso de gestión de flujos migratorios.²⁰ En el mismo, junto al deseo de ambos países de regular los flujos de forma ordenada, desarrollando los artículos 12 y 14 del Tratado General de Cooperación y Amistad, se designan las autoridades competentes, se define el concepto de trabajador migrante, se especifican procedimientos de comunicación del número y las características de las ofertas de empleo, como preselección y selección de los trabajadores, así como la concesión de permisos, y se establecen los derechos y las condiciones laborales y sociales de los trabajadores. Por último, se indican disposiciones especiales sobre los trabajadores de temporada. Las autoridades competentes para la ejecución del acuerdo en Colombia son el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), y en España lo eran, inicialmente, los ministerios de Asuntos Exteriores, del Interior y de Trabajo y Asuntos Sociales. Las autoridades colombianas son las encargadas de designar al organismo público que realizará la comunicación de ofertas de empleo, a fin de poder efectuar la selección de los trabajadores por las autoridades españolas, por los empleadores o por sus representantes.

Para el caso que nos ocupa, el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) es el organismo designado por Colombia para la realización de distintas actuaciones, entre ellas el desarrollo y la ejecución de campañas de información en el país, para que el mayor número posible de colombianos conozca la posibilidad de trasladarse a España a trabajar. Una vez entregada esta información, elabora una base de datos con las personas interesadas. De acuerdo con ellas, informa

²⁰ De manera general, todos los acuerdos tienden a contener determinadas cláusulas mínimas, entre ellas: autoridad gubernamental competente encargada de la gestión del acuerdo, intercambio de información de carácter general sobre condiciones de vida y trabajo, política relativa a los migrantes que ya se encuentran en el país en situación irregular, notificación de vacantes, detalle de calificaciones profesionales requeridas, metodología para la confección de listas de candidatos, selección previa de candidatos con indicación del órgano responsable de la preselección, selección final, designación de candidatos por los empleadores, documentación de entrada, mecanismos de obtención de visados, permisos de residencia y trabajo, transporte, contrato de trabajo, condiciones de empleo, solución de conflictos, derechos de sindicación y negociación colectiva, seguridad social, remesas, alojamiento, reunificación familiar, actividades sociales y religiosas, comisiones conjuntas de supervisión de la implementación del acuerdo y seguimiento, validez y renovación del acuerdo y jurisdicción. Véase Geronimi (2004).

a la Dirección General de Inmigración española de la existencia de trabajadores que reúnen las características requeridas por los empleadores, determinadas en las ofertas de trabajo previamente tramitadas mediante este organismo. Siendo adecuado el perfil de los trabajadores, ya preseleccionados por el Sena, la Dirección se encarga de autorizar la realización del proceso selectivo en el país de origen y de notificar sobre su inicio a las organizaciones o empresas solicitantes.

Sin embargo, antes de la firma de tal acuerdo, el modelo de la contratación en origen ya se encontraba en desarrollo a través de la experiencia piloto ensayada con el protocolo adicional al Convenio Marco de Colaboración para la Ordenación de la Migraciones Interiores en las Diversas Campañas Agrícolas de 1999. Con la importación de 35 trabajadores colombianos para la realización de trabajos de temporada en la provincia de Lleida, se experimentó por primera vez el modelo de contratación en origen. El sindicato Unió de Pagesos fue el encargado de proceder a la apertura de este nuevo canal de reclutamiento, que se consolida con la firma del acuerdo bilateral de mano de obra en el 2001. Esto supuso la creación de un marco de cooperación entre Estados, apropiado al logro de distintos objetivos propuestos por ambos países. En el caso de España, la lucha contra la inmigración ilegal, principalmente, y la formalización del procedimiento de reclutamiento de mano de obra iniciado por el sindicato, de forma accesorio; y en el caso de Colombia, la atracción de ofertas de empresarios españoles que propicien la contratación de colombianos y la consiguiente recepción de remesas.

No obstante, la ejecución de los acuerdos ha venido acompañada de críticas de distintos actores sociales. Tenemos, de este modo, que:

las organizaciones de inmigrantes en España y las organizaciones sindicales españolas señalan la opacidad de los procesos de preselección por parte (...) del Sena y de selección y contratación en origen por parte de las autoridades o empresarios españoles (...) [y por otro lado], asociaciones de inmigrantes colombianos (...) apuntan sobre todo la falta de transparencia de los procesos de preselección y selección de los trabajadores migrantes, los cambios entre la oferta de empleo inicialmente presentada y el contrato de trabajo que se pasa a la firma del trabajador migrante, la falta de orientaciones a éstos sobre

aspectos importantes de su vida en España, como es el alojamiento, y el incumplimiento de algunos aspectos recogidos en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo. Se señalan también problemas de clientelismo y algún problema de corrupción en la gestión de estos flujos migratorios (Geronimi, Cachón y Teixidó, 2004: 64).

Asimismo, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) insiste en la “distinta situación de las pequeñas y de las grandes empresas. Éstas lo tienen más fácil y pueden aprovechar, como hacen de hecho, los dispositivos del contingente para seleccionar personal porque tienen procesos de selección propios, pero las pequeñas empresas no tienen posibilidades reales de utilizar el contingente porque “no tienen gestión, no pueden viajar para seleccionar y no son capaces de prever las necesidades con antelación” (Geronimi, Cachón y Teixidó, 2004: 70). Esto ha procurado para el sindicato la posibilidad de desarrollo de un negocio dirigido a la prestación de servicios para la contratación de trabajadores en origen.

La lógica que subyace al modelo de gestión de flujos a través de acuerdos bilaterales es la “competencia entre Estados”, pues “la decisión final de destino de las ofertas depende de las empresas que las presentan” (Geronimi, Cachón y Teixidó, 2004: 68). Esto es así porque en las resoluciones de contingentes el Estado no fija obligatoriamente la contratación de trabajadores con aquellos países con los que España suscribió acuerdos, sino que, simplemente, concreta una preferencia con aquéllos. De este modo, “aunque el gobierno fija unas magnitudes del contingente anual (para estables y para trabajos de temporada), el volumen real final depende de que se presenten ofertas de empleo por parte de las empresas”. De tal modo, se propicia una pugna entre países por las ofertas de empleo, por lo que se tienen que realizar esfuerzos tendentes a la rebaja del costo de la operación de reclutamiento e importación en sus países.²¹ En sintonía con esto, Colombia ha tratado de reducir los costos sobre movilización mediante la firma de acuerdos con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y

²¹ Así lo ponen de manifiesto Geronimi, Cachón y Teixidó (2004: 64) cuando determinan en su estudio la iniciativa impulsada por las autoridades colombianas para la rebaja del costo de los pasajes aéreos.

diversas compañías aéreas. La firma de este tipo de convenios interesa al sindicato en la medida que obtiene por ellos una contraparte integrada en las administraciones de los países en los que desarrolla sus funciones, de acuerdo con lo establecido en los mismos convenios. De este modo quedan obligadas a cumplir con lo estipulado en los convenios, otorgando seguridad en la implementación del proceso de gestión de ofertas. No obstante, la ausencia de convenios bilaterales no ha representado para el sindicato un obstáculo a la presentación de ofertas en otros países. De manera fundamental porque los textos normativos vigentes en la materia no obligan a presentar solicitudes exclusivamente en países con los que España tenga firmados acuerdos. Esto le procura la libertad suficiente para explorar nuevos mercados internacionales de mano de obra y abrir vías de contratación con países que le otorguen las suficientes ventajas como para que se decidan a cambiar de proveedor de trabajadores. En este contexto de competencia, el sindicato detenta una cuota elevada de poder que le permite negociar condiciones que le otorgan, a su vez, seguridad de permanencia en el mercado de suministro²² de mano de obra en España.

²² Suministro que la autora considera ilegítimo, pues el sindicato no realiza funciones de contratación, no es el real empleador de los trabajadores, como sucede con la cesión de trabajadores en el caso de las empresas de trabajo temporal. La inexistencia de vínculos contractuales, excepto el de naturaleza mercantil dispuesto entre sindicato y empresarios agrícolas, es la diferencia sustancial entre la forma en que el suministro se desarrolla a través de empresa de trabajo temporal y sindicato. Si bien, en el caso de la empresa de trabajo temporal, se desarrolla con base en un negocio jurídico regulado por textos normativos, denominado cesión de trabajadores, en el caso del sindicato se presenta al margen del derecho. Consecuentemente, el suministro efectuado por el sindicato no se establece mediante la forma de cesión de trabajadores. Esto se debe, principalmente, a que el vínculo entre sindicato y trabajadores no se establece mediante contrato laboral alguno. Por otro lado, tampoco puede denominarse la actividad del sindicato como de intermediación laboral, pues la actividad mediadora se realiza con el objetivo de facilitar a dos personas el establecimiento de contratos de trabajo y el facilitador de los mismos desaparece una vez celebrados. Unió de Pagesos, por el contrario, sigue formando parte de la relación triangular que se establece al gestionar los alojamientos e imponer normativas que forman parte de las condiciones de trabajo, y además fiscaliza. La mediación en España es de ejecución instantánea, lo que significa que el contrato se extingue una vez que se concreta el resultado, es decir, la contratación que se haya determinado. A pesar del interés del sindicato en mostrarse como agencia de colocación, la facultad que ostenta para el establecimiento de determinadas condiciones, y la obligación del trabajador de observarlas, niega esta posibilidad. Ciertamente, a la prohibición de abandonar el trabajo,

El impacto de estos acuerdos bilaterales de mano de obra sobre los flujos de migración ilegal no parece haber sido decisivo. Según un estudio elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas sobre los vínculos entre migración legal e ilegal,

para los Estados miembros que firmaron acuerdos bilaterales, motivados en parte por la reducción de la migración ilegal, las evaluaciones del impacto no son determinantes. La mayoría no ve una relación directa entre la introducción de acuerdos bilaterales y la reducción de los flujos de migración ilegal. Muchos han descubierto que es difícil identificar el impacto de los acuerdos bilaterales en los flujos de migración ilegal, pues a menudo existen otros muchos factores que contribuyen a la reducción de la misma. (...) el impacto de los acuerdos laborales bilaterales en los flujos de migración ilegal depende hasta cierto punto de la motivación del programa. Incluso para los programas cuyo objetivo primario es reducir los flujos de migración ilegal, no es posible aislar de forma concluyente su impacto, habida cuenta de los muchos otros factores implicados.²³

Así, si bien determinan pautas de actuación a la gestión del flujo de mano de obra, lo cierto es que por ellos el Estado no logra su objetivo de disminuir el número de extranjeros en situación irregular. Esto es así porque los extranjeros que deciden migrar a España no vienen exclusivamente de los países con los que se han firmado acuerdos, y porque, en general, no están interesados únicamente en trabajar por temporadas, sino en eludir situaciones de desempleo,

que implica la aceptación de la movilización, concentración y suministro por parte del trabajador, corresponde un deber de obediencia a una multiplicidad de condiciones más que definen la relación entre sindicato y trabajador. Esto es lo que evidencia la extensión de su vinculación, luego de que se establece la relación entre trabajadores y empresarios agrícolas. Convenimos que la estructura triangular, establecida en razón de la operación contractual necesaria a la importación y suministro de los trabajadores, no se fundamenta ni en el fenómeno de interposición ni en el de mediación en el contrato de trabajo, regulados por el ordenamiento jurídico. Para mayor información sobre la configuración jurídica de este peculiar modo de suministrar temporeros en origen, véase “Contratación de temporeros por la Unión de Pagesos: un sistema sorprendente y censurable” (Achón Rodríguez, 2011a).

²³ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM (2004), Bruselas, 4 de junio de 2004. Estudio sobre los vínculos entre la migración legal e ilegal, en: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0412:FIN:ES:PDF>>.

condiciones laborales precarias, sueldos muy bajos y contextos caracterizados por la inestabilidad política, la desprotección de los derechos humanos y la violencia bélica. La inevitabilidad de este movimiento representa un impedimento a la eficacia de los acuerdos (Geronimo, Cachón y Texidó, 2004: 88). En todo caso, lo que en verdad no parecen resolver tales acuerdos es el empleo de extranjeros en, a su decir, un trabajo decente, si nos atenemos a la pérdida de libertades específicas que experimentan aquellos contratados por Unió de Pagesos al amparo de los mismos.²⁴ Durante los años transcurridos desde esa primera experiencia piloto, y habiéndose establecido el marco legal propicio para este tipo de contratación, el sindicato perfecciona su propio sistema de importación y suministro de mano de obra, que desarrolla a través de su servicio de contratación de trabajadores. Objetivo del sistema es la dotación de un servicio al agricultor, basado, principalmente, en la selección y el reclutamiento de mano de obra en origen, la organización de su movilización, a través de viajes y traslados, su concentración en alojamientos y la gestión de los mismos y su suministro a los empresarios agrícolas.

LOS INICIOS DEL SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SUMINISTRO DE TEMPOREROS AGRÍCOLAS DE UNIÓN DE PAGESOS EN COLOMBIA. INTRODUCIENDO DOS NUEVOS ACTORES INSTITUCIONALES: TIERRA UNA Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES

Como venimos comentando, en 1999 se realizó una prueba piloto de contratación de trabajadores en Colombia. En fecha tan temprana de desarrollo del modelo de contratación en origen, Unió de Pagesos se vinculó con la organización no gubernamental colombiana Tierra Una.²⁵ Sin estar legalmente constituida en ese momento,

²⁴ Más información sobre el cercenamiento de derechos de los trabajadores contratados en origen por el sindicato en su contratación y concentración en alojamientos gestionados por Unió de Pagesos, véase entre otros los trabajos de Achón (2011a, 2011b, 2011c, 2012).

²⁵ Parece existir una voluntad del sindicato para no mencionar a la primera organización con la que se alió para el desarrollo de la primera contratación de temporeros en 1999. En ningún texto firmado por Unió de Pagesos se encuentra el nombre de Tierra

sus fundadores crearon el Programa de Temporeros Campesinos Colombianos en España, por el que seleccionaron a trabajadores colombianos, respondiendo a las demandas del sindicato. Es así como, fuera de todo marco institucional, a través de esta organización se hizo efectiva la contratación de 35 trabajadores colombianos que efectuaron faenas agrícolas en la provincia de Lleida. Desde entonces, Tierra Una ha desarrollado actividades de preselección en doce departamentos colombianos y más de cincuenta municipios para diversas organizaciones agrarias españolas, entre ellas Unió de Pagesos de Catalunya, Unió de Mallorca, Unió de Llauradors de Valencia y la COAG de Huelva.

Los extractos que presentamos a continuación forman parte de entrevistas a profundidad realizadas a los trabajadores durante el periodo que duró nuestro trabajo de campo (2003-2010). No fue posible en ese momento desplazarnos a Colombia para constatar la efectiva existencia de la asociación ni el modo real de operar, por lo que el análisis que sigue tiene únicamente fundamento en lo descrito por los trabajadores acerca del modo en que fueron seleccionados y sus experiencias posteriores. En lo que respecta a los procesos de selección, los trabajadores solían describir el contacto con la asociación de manera fortuita o a través de conocidos que les entregaban información sobre la posibilidad de ser reclutados para trabajar en España.

Bueno, es una historia... Como le he dicho soy taxista, y como taxista soy muy hablador. Pues, casualmente sube una señora al taxi y me pongo a hablar con ella, la recojo del aeropuerto. Ella me pregunta: "¿qué tal el trabajo?", y digo, "no, ya llevo tres horas para hacer esta carrera". Que estaba muy mal el trabajo. Me pregunta con quién vivo, que soy único hijo, que con mi padre, que con mi madre. Me pregunta que cuánto me gano al día, le digo que al día me estoy ganando diez mil pesos. Y ella me dice: "¿cuánto en euros?" Tres euros diarios. Y me

Una y la mayor información sobre la relación entre ambas organizaciones se encuentra en la página *web* de Tierra Una. La única referencia a tal organización por parte del sindicato se encuentra en el texto de Joan Joseph Vergé, "Migraciones conscientes" (OIM, 2009: 15). Cuestionamos desde aquí la legitimidad de Tierra Una en su rol de entidad reclutadora de trabajadores temporeros, pues en ese momento la organización no estaba legalmente constituida, según su página *web*, lo que podría haber dado oportunidad a la generación de procesos poco transparentes de selección.

dice que es muy poco. Y ella llega a un hotel y me dice que si la puedo recoger para que le haga unas carreras en la ciudad [Bucaramanga, departamento de Santander] (...). Entonces, en el transcurso del día me comenta que si no querría tener otra posibilidad de trabajo. Le digo que claro, me gustaría hacerlo. Me dice que si me gustaría salir del país. Le digo: “Mira, que a la edad que tengo lo que más me gustaría sería salir del país, conocer otras culturas”. No sé, en ese trabajo se conoce mucha gente, tiene mucho carisma, y afortunadamente me dice ella: “Mira, yo vengo de Bogotá, te voy a dejar este teléfono, si te interesa me llamas”. Y, “claro que me interesa, me gustaría ir”. Entonces yo la llamo a Bogotá. Ella es una señora de una ONG que trae la gente desfavorecida, que tiene muy pocos recursos económicos, a trabajar en España. Y mira que resultó. Al mes la llamé y me dice, “si quieres ven a Bogotá y te digo lo que tienes que hacer”. Me hace hacer una documentación, me hace hacer el pasaporte, sacar varios papeles, y me hace dejar la hoja de vida ahí. Porque era muy difícil, muy difícil venir aquí [España], porque hay mucha gente que está pasando la misma necesidad y te digo, más necesidad que yo. Mucha gente está aguantando mucha hambre en ese país, pero tuve suerte también. Y dejo mi documentación y al cabo de un mes ella me llama a mi departamento. Me dice, “Ernesto, pues, le tengo buenas noticias, acaba de salir favorecido, si quieres puedes ir, dentro de un mes sales para España” (Ernesto Suárez, trabajador colombiano).

Yo me enteré para venir acá porque en el pueblo... pues fue el primer pueblo que trajeron gente acá. (...) fue a través de un familiar, que trabajaba con la señora que hace los contactos. Le dije si me ayudaba para ver si podía venir, y me dijo que llevara la hoja de vida y me salió el viaje. (...) Muchas veces [algunos son seleccionados] porque alguien los recomienda y “yo soy amigo del que trae gente acá”, y entonces, “¡ah! lléveme a ése, lléveme a aquél”. No sé, deberían pensar en las personas que quieren ayudar (Amador Ribera, trabajador colombiano).

Es que el hermano de la doctora Sonia está viviendo en mi mismo barrio, y como él estaba ahí, él nos distinguía. Nos recomendaron, por medio de él y su hermana. Como íbamos prácticamente con recomendación directa del hermano de la doctora Sonia, que él nos recomendaba, o sea, que él nos distinguía... Hay otros de donde vive la doctora Sonia, hay mucha gente que ha venido acá de ese pueblo. A mí no me han hecho entrevistas, pero a otros sí (Jorge Rodríguez, trabajador colombiano).

Atendiendo a lo comentado por los trabajadores, no parece que se hayan respetado las garantías relativas a la igualdad de oportunidades

de los trabajadores en el desarrollo de los procesos selectivos que exigen el acuerdo relativo a la regulación y ordenación de flujos migratorios laborales, la orden reguladora de la gestión colectiva de contrataciones en origen y determinados convenios internacionales sobre la materia. A juzgar por el contenido de las entrevistas, los métodos de preselección que emplea esta organización parecen estar basados en la arbitrariedad y no en la publicidad de los procesos, criterios que no otorgan seguridad en la dispensa de un trato en iguales condiciones para todos los interesados.²⁶ Los instrumentos jurídicos reguladores de los procesos de selección comentados rigen —si bien algunos se han ido configurando a medida que se implementaba el modelo de contratación en origen— para las preselecciones que realiza Tierra Una, desde que inició su actividad hasta el presente. A pesar de esto, parece no existir un control internacional eficaz para paliar los efectos que su actividad produce. Es sabido entre los trabajadores que no todos pueden tener acceso a las preselecciones en las mismas condiciones, ni en un principio ni ahora que finalmente se encuentra establecido un marco jurídico que prevé su protección. Igualmente, algunos trabajadores sospechan que debido a esto se produjeron fraudes electorales en plebiscitos municipales:

Yo pienso que todo esto da cabida a que muchas personas aprovechen la situación, y tengo conocimiento que en Colombia... las personas, algunas de las personas, que manejan las situaciones de selección de personal se han aprovechado de esto para sacar beneficio propio. Y están mezclando cosas que les benefician a ellos para, asimismo, dar la oportunidad a personas que encuentren un cupo y poder venir a trabajar aquí. Esto se está dando por el lado monetario o simplemente por conseguir beneficios políticos por parte de los que manejan esto. No me consta, no tengo la certeza de que está sucediendo así, pero me han comentado algunos compañeros que algunos chicos han tenido que... cuando hay elecciones populares, dirigentes a nivel de la población del país los presionan para que voten por determinados políticos y les dan claves para que en el momento de hacerlo lo hagan. Y sí, sencillamente, el individuo no lo hace de esta forma, pues, no le dan la posibilidad de encontrar un cupo para venir a trabajar acá (Dani Barroso, trabajador colombiano).

²⁶ Véase Zapata-Barrero, Faúndez y Sánchez Montijano (OIM, 2009: 63).

Investigar la veracidad de estas informaciones no forma parte de nuestra tarea: sin embargo, no parece del todo descabellado pensar en la posibilidad que se hayan establecido redes clientelares en ocasión de la celebración de procesos de preselección en Colombia. De ser cierto esto, no podríamos sino terminar conviniendo la existencia de una grave falta de transparencia al entorno de estos procesos, así como expresar nuestro acuerdo con lo señalado por asociaciones de inmigrantes colombianos y organizaciones sindicales sobre la opacidad de los procesos de preselección. Parece adquirir visos de realidad la creencia de que tales procesos tienden al tráfico de influencias y al clientelismo.

En el 2004, un nuevo actor se involucra en el procedimiento de contratación en origen. Se trata de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Esta organización, con sede en Ginebra, se creó en 1951 para reorganizar los movimientos forzados de las víctimas de la segunda guerra mundial. Iniciando sus actividades como Comité Intergubernamental Provisional para los Movimientos de Migraciones desde Europa (PICMME), durante todo el periodo de posguerra trató de reasentar a las personas desarraigadas organizando su traslado a sus países de origen. En 1989 se convierte en la OIM, una organización “consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad”.

En 2006 desarrolló un modelo de gestión de la migración laboral por el que asesoran y proveen de cooperación técnica y asistencia operativa a las distintas organizaciones involucradas. Este modelo se denominó Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC). Su origen, según la OIM, se encuentra en la contratación de trabajadores que efectuó Unió de Pagesos, en conjunción con su Fundació Pagesos Solidaris (o Fundación Agricultores Solidarios, como se conoce fuera de Catalunya), en 1999 y 2000. Lo que resultó atractivo del modelo de contratación en origen implementado por el sindicato a través de su sistema fue la capacidad de vincular la regulación de flujos y la ayuda para el desarrollo local en los países de origen que denominaron “codesarrollo”.²⁷ El retorno del traba-

²⁷ Remitimos aquí al lector al concepto interpretado por Sami Naïr de *codesarrollo* que resumimos como una propuesta que liga inmigración y desarrollo con el objetivo de que

jador a su país a que obliga la normativa española en materia de extranjería significó para el sindicato la ocasión de implementar acciones de ayuda al desarrollo en los municipios de origen de los temporeros reclutados. Éstas le proporcionan hasta el día de hoy la legitimación suficiente ante la opinión pública para el desarrollo de su sistema de reclutamiento, movilización, concentración y suministro de trabajadores. No podría ser de otro modo cuando todavía hoy el paradigma del codesarrollo sigue gozando de cierta respetabilidad, suponemos que debido a lo beneficioso que han resultado para los países de destino los flujos de trabajadores, como España.²⁸ El mantenimiento de la estructura agraria catalana y la externalización del control de los flujos migratorios son algunas de esas ventajas, aunque bien podríamos preguntarnos si lo que el sindicato realiza es codesarrollo o si esto era, y no otra cosa, el codesarrollo.²⁹ Es decir, una forma de legitimar las acciones de las organizaciones

ambos países, el de origen de los inmigrantes y el de destino, se beneficien del flujo que se establece (1999). Con este objetivo, conviene a esta política elaborar convenios de codesarrollo entre los países implicados para el establecimiento de proyectos en origen, principalmente de personas que regresan a sus países voluntariamente y las que se encuentran legalmente instaladas en Francia (1997: 15). El concepto de codesarrollo, no obstante, ya se había usado antes en las décadas de los sesenta, setenta y parte de los ochenta, en los debates surgidos sobre los intereses subyacentes a las contribuciones europeas al desarrollo de los pueblos de América Latina y África en el contexto de los procesos de descolonización. Quedaban así expuestas las motivaciones y la falta de voluntad política de los países enriquecidos, sus gobiernos y oligarquías, que en última instancia sirvieron al mantenimiento de lo que se llamó “desarrollo del subdesarrollo” (Carmelo García, 2012: 16-18). Para más información, véanse Aubarell, Oliván Pena y Aragall (2003), Garrido Rodríguez (2012: 339 y ss.), Jiménez Romero (2006), Herrero Muñoz-Cobo (2010), Iglesias (2010: 442-451), López y Alcalde (1999), Malgesini Rey (2007), Marcuello Servós y Marcuello Servós (2000) y Pacheco Medrano (2003). Sobre las experiencias de MLTC, véanse Newland *et al.* (2008) y Sánchez-Montijano y Faúndez García (2011a y 2011b).

²⁸ Sobre los beneficios de la implementación del programa de codesarrollo de la fundación se cuentan, a juicio Sánchez-Montijano y Faúndez García, las transferencias inmateriales o no productivas (capacitación y experiencia profesional adquirida en destino por los migrantes, transformaciones de tipo cultural y la forja de emprendedores) y las transferencias materiales (monetarias) o acciones productivas, que para el caso de la sociedad de origen se concretan en el recibo de remesas de los trabajadores y la inversión en proyectos de carácter productivo, y para la sociedad de destino significan, en terminología de las autoras, “aportes a la producción” (2011b: 135).

²⁹ Para una visión crítica del modelo de codesarrollo, véase *El codesarrollo a debate* (2012), coordinado por Mourad Aboussi, del que destacamos las aportaciones de Juan Carmelo García, Joan Lacomba, Carlos Lubián Graña y Lorenzo Gabrielli, entre otros.

como Unió de Pagesos,³⁰ que sirven de solución a los problemas de legitimidad surgidos en cuanto establecen sistemas de reclutamiento y suministro de mano de obra como el aquí expuesto. La Fundació Pagesos Solidaris, *braço filantròpic* del sindicato (Newland, Agunias y Terrazas, 2008: 8), sirve a estos efectos y bajo la retórica del *doble ganador* (Sánchez-Montijano y Faúndez García, 2011b: 133) termina dinamizando³¹ un cuando menos controvertido proyecto de codesarrollo con trabajadores que deben obligatoriamente regresar a su país de origen.³²

Entre las acciones que desarrolla el sindicato con mayor o menor éxito³³ a través de su fundación se encuentran la capacitación de

³⁰ En este sentido, véase Sánchez-Montijano y Faúndez García (2011b: 133).

³¹ Queremos hacer notar que si bien es la Fundació Pagesos Solidaris la encargada de implementar los proyectos de codesarrollo, convenimos con Sánchez-Montijano y Faúndez García que la Fundació no es sino una entidad “virtualmente ausente en la ejecución del sistema de Unió de Pagesos” (2011b: 133).

³² Se debe fundamentalmente a este aspecto de la obligatoriedad de retornar al país de origen una vez vencido el tiempo de la visa que no nos parece adecuado denominar al conjunto de acciones que desarrolla la Fundació Pagesos Solidaris como *codesarrollo*. No se trata simplemente de interpretar o no el resultado de las acciones que implementan como codesarrollo, sino de cuestionar la pertinencia del empleo de estos trabajadores en beneficio de la legitimación del sistema y de la organización que lo implementa. Por otro lado, y en atención al segundo aspecto, la voz “inmigrante” nos parece que remite a una problemática ajena al sujeto que habita los alojamientos, quien, lejos de disfrutar de las facultades que le son propias a un individuo que practica un movimiento autónomo, es objeto de desplazamientos heterónomos previstos por el sindicato.

³³ Sobre las acciones señaladas, y en atención a lo observado durante el trabajo de campo, podemos decir que las actividades de formación se reducían a un conjunto de charlas sobre codesarrollo y proyección de iniciativas empresariales sobre las que los trabajadores comprendían más bien poco por estar débilmente familiarizados con la implementación de proyectos, nomenclatura, etc. Podríamos decir que los trabajadores escogidos como líderes de emprendimiento local (*agentes de codesarrollo* en nomenclatura de la Fundación Agricultores Solidarios) no disponían del nivel de instrucción adecuado a la formalización de los proyectos, que no se realizaban exhaustivos análisis de mercado para la implementación de los proyectos y que no se acompañaban de un refuerzo de acción en destino por parte de la fundación para mayor éxito de las empresas. Para la Fundación Agricultores Solidarios, agente de codesarrollo es “toda persona migrante (temporal o residente) que tenga una iniciativa para llevar a cabo en su comunidad de origen con la inversión de parte de sus remesas. Las iniciativas pueden ser de tipo familiar o comunitario, y los objetivos pueden ser productivos o sociales” (la traducción es nuestra) <http://www.pagesosolidaris.org/archivos/es/puf_detall.php?id=66>. En el mismo sentido, véase Mejía (2007). Un caso semejante ocurrió en Puerres con la producción de peces, donde el insuficiente conocimiento técnico condujo a su muerte. Una situación distinta pero que refleja igualmente escasa planeación fue la del proyecto de quinua también en

trabajadores que deseen realizar proyectos de desarrollo en sus países de origen y la asesoría técnica en su implementación.³⁴ En palabras de la OIM, “la iniciativa de codesarrollo ejecutada por la Unión de Pagesos en España y la OIM Colombia promueve la inversión de los ahorros de migrantes en las pequeñas empresas, vivienda, educación y atención de la salud para fomentar un efecto multiplicador de sus ingresos para sus familias y la comunidad de origen en general” (OIM, 2010: 22). Con el objetivo de afianzar el establecimiento exitoso de estas prácticas, la OIM, determinó intervenir en la evolución del modelo iniciado por Unión de Pagesos fortaleciéndolo mediante su asesoría y financiamiento hasta su consolidación y replica en otros países con recursos aportados por el programa Aeneas de la Unión Europea.³⁵ De hecho, la línea de actuación más relevante que proyecta el modelo de Migración Laboral, Temporal y Circular trata justamente de tal consolidación y réplica “a través del desarrollo de políticas públicas y alianzas estratégicas”.³⁶

Puerres, que fracasó por ausencia de mercado, que se evidenció al llegar la cosecha. Con relación a estos temas, Kraft y De Larrard (2007: 11) encontraron que “los proyectos productivos en los cuales invierte el 45.9% de los temporeros son poco rentables o no sostenibles debido a la falta de acompañamiento en el momento de hacer la inversión o de capacitación en emprendimiento, y por la difícil situación económica local” (OIM, 2009: 119-120). Lo mismo apuntan Sánchez-Montijano y Faúndez García (2011b: 135).

³⁴ Este tipo de acciones son las que se interpretan como “transferencias inmateriales” (Sánchez-Montijano y Faúndez García, 2011b: 133) y se concretan en forma de cursos de formación de agentes de codesarrollo.

³⁵ Para mayor información: “La OIM decidió consolidar y replicar la excelente experiencia de la Unión de Pagesos... Esta iniciativa recibió apoyo por parte de la Unión Europea, a través del Programa Aeneas... Consolidar el modelo implicaba fortalecer la organización de los Pagesos en Colombia, creando la Fundación Agricultores Solidarios en Colombia como dependencia de la Fundació Pagesos Solidaris (FPS) de la UP en Cataluña” (OIM, 2009: 33). “En el marco de la cooperación de la CE con los países socios, el programa de cooperación Aeneas ha desarrollado en Colombia proyectos por un total de 7M€ entre 2004 y 2006, incluyendo la iniciativa de la OIM para un modelo de migración laboral temporal y circular entre Colombia y España. Un nuevo programa temático para la migración y el asilo dedicará 380M€ en proyectos a lanzar entre 2007 y 2013. Su primera fase, prevista entre 2007 y 2010, contiene una iniciativa global y multirregional dotada de 28M€ (...). Sus prioridades están definidas en torno a la migración y el desarrollo, la migración laboral y la lucha contra el tráfico de personas” (Khoudour-Castéras, 2009: 65).

³⁶ Véase “Programas, en OIM Colombia”, en: <<http://www.oim.org.co/component/search/?searchword=Migraci%C3%B3n%20Laboral,%20Temporal%20y%20Circular&searchphrase=all&Itemid=125>>.

La asociación de Unió de Pagesos con OIM significó la consagración de su sistema de suministro, denominado “de contratación en origen”, pues el sindicato logró formalizar uniones con otras organizaciones sociales que le sirvieron de plataforma a la instauración de nuevos programas de desarrollo local y de cantera para la exportación de nuevos trabajadores a Catalunya. Asimismo, esta coalición le supuso participar de los recursos que la OIM destina a la realización de distintos proyectos y consolidarse como organización dedicada a la ejecución de las políticas estatales de regulación de flujos migratorios. De este modo, los Estados miembros de la organización financian las acciones para el establecimiento de nuevos flujos migratorios y, a su vez, entidades como el sindicato y las diversas organizaciones no gubernamentales que participan en los programas se benefician indirectamente de estos flujos actuando como agencias privadas de colocación.

El programa de Migración Laboral, Circular y Temporal es un instrumento previsto, fundamentalmente, para asistir a países que desean contratar trabajadores de Estados con peores índices de desarrollo, con el objetivo de controlar los flujos migratorios y ordenarlos a través del trabajo. Esta asistencia se entrega tanto a los gobiernos de los Estados involucrados en la contratación, denominados de origen y destino, como a las entidades que los mismos Estados disponen para la realización de las distintas fases previas a la contratación, y se traduce en actuaciones dirigidas a la asesoría técnica a los países para la implementación de los acuerdos bilaterales, a los empresarios interesados en seleccionar y contratar trabajadores migrantes, a las agencias de reclutamiento en sus procesos de preselección y selección final, al financiamiento de determinadas etapas, como la configuración de alianzas y la movilización de trabajadores a través de la entrega de tarifas aéreas ventajosas y asistencia en el viaje, y al financiamiento de proyectos de desarrollo, principalmente. Las fuentes de financiación provienen de manera fundamental de las contribuciones prorrateadas de los Estados miembros, así como de contribuciones voluntarias de determinados Estados o de organizaciones internacionales e intergubernamentales. La Unión Europea forma parte del grupo de organizaciones

que cooperan con la OIM debido a su especial interés en la lucha contra la migración clandestina y la regulación de los flujos.

CONCLUSIONES

La transformación de la estructura socioeconómica de la agricultura, acaecida durante toda la década de los ochenta y noventa del siglo pasado, significó un cambio profundo en la interpretación del quehacer campesino. Ésta se explica en cuanto la explotación familiar muta en una organización empresarial. En este contexto, los primeros sindicatos de campesinos resuelven constituirse en prestadores de servicios a los empresarios agrícolas, entre los que se encuentra la gestión de la contratación de trabajadores extranjeros en origen. Unió de Pagesos, en esta coyuntura, resolvió ofertar servicios de reclutamiento y suministro de mano de obra, que concentra en alojamientos gestionados por sí misma. Para ello, la creación de alianzas con organizaciones internacionales, fundamentalmente la OIM, se tornó imprescindible, y merced a éstas se creó el programa de Migración Laboral, Circular y Temporal. Podemos decir que tal programa es un instrumento previsto, fundamentalmente, a la asistencia de países que desean contratar trabajadores de Estados con peores índices de desarrollo con el objetivo de controlar los flujos migratorios y ordenarlos a través del trabajo. Esta asistencia se entrega a los gobiernos de los Estados involucrados en la contratación y se traduce, principalmente, en asesoría técnica a los países para la implementación de los acuerdos bilaterales, a los empresarios interesados en seleccionar y contratar trabajadores y al financiamiento de proyectos de desarrollo. La Unión Europea forma parte del grupo de organizaciones que cooperan financieramente con la OIM debido a su especial interés en la lucha contra la migración clandestina y la regulación de los flujos. La legitimación de estos programas pasa por el establecimiento de proyectos de code-sarrollo que suelen tener, en general, escasos niveles de éxito. Un estudio a profundidad del establecimiento de estos proyectos pasa, sin duda, por el análisis de la instauración de redes clientelares en

las comunidades de origen de los temporeros reclutados. Del otro lado, en la sociedad receptora de esta mano de obra, el sindicato ha erigido un sistema de suministro y concentración de trabajadores por el que se cercenan sus derechos. La creación de una corriente internacional de mano de obra cuyas libertades se encuentran limitadas es el objetivo principal tanto de los programas de Migración Laboral Circular y Temporal como de los sistemas de concentración y suministro de trabajadores. A historiar este establecimiento nos hemos dedicado, en parte, en este artículo.

BIBLIOGRAFÍA

- ABOUSSI, Mourad (2012). *El codesarrollo a debate*. Granada: Comares.
- ACHÓN RODRÍGUEZ, Olga (2011a). “Contratación de temporeros por la Unió de Pagesos: un sistema sorprendente y censurable”. *Revista Aranzadi Social. Publicación Española sobre Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Estudios*, 4 (julio): 201-231.
- ACHÓN RODRÍGUEZ, Olga (2011b). “Alojamientos para trabajadores agrícolas extranjeros contratados en origen y privación de libertades. El caso del sistema de alojamiento propuesto por el sindicato agrícola Unió de Pagesos en la comarca del Segrià (Lleida). En *Inmigración y crisis económica: retos políticos y de ordenación jurídica*, con la dirección de José Antonio Fernández Avilés y María Nieves Moreno y la coordinación de Nieves Ortega Pérez, Enrique Guillén López, Francisco Javier Durán Ruiz, Luis Ángel Triguero Martínez, 533-546. Granada: Editorial Comares (Trabajo y Seguridad Social, 58).
- ACHÓN RODRÍGUEZ, Olga (2011c). “Reterritorializando el flujo de mano de obra extranjera: el nacimiento de una institución total nueva para la agricultura catalana” [en línea]. *Geopolítica(s). Revista de Estudios sobre Espacio y Poder*, 2, 2. Disponible en: <<http://revistas.ucm.es/index.php/GEOP/article/view/37835>> [Consulta: 12 de septiembre de 2014].
- ACHÓN RODRÍGUEZ, Olga (2012). “El alojamiento previsto para temporeros gestionado por el sindicato agrícola Unió de Pagesos. Infraestructura para la disciplina y el suministro de trabajadores” [en línea]. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 12, 2. Disponible en: <<http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/Achon>>.
- AUBARELL SOLDUGA, Gemma, Helena Oliván Pena y Xavier Aragall Flaqué (2003). “Inmigración y codesarrollo en España”. En *Perspectivas de la inmigración en España. Una aproximación desde el territorio*, dirigido por Gemma Aubarell 393-414. Barcelona: Icaria.

- BRETÓN, Víctor (2000). *Tierra, Estado y capitalismo*. Lleida: Editorial Milenio.
- BRETÓN SOLO DE ZALDÍVAR, Víctor (1993). “Algunos aspectos de la coyuntura agraria de Catalunya bajo el primer franquismo: intervencionismo y mecanismos de acumulación en los regadíos leridanos durante los años cuarenta”. *Agricultura y Sociedad*, 67 (abril-junio): 9-45.
- BRETÓN SOLO DE ZALDÍVAR, Víctor, y Joseph Joan Mateu González (2000). “Propietarios, aparceros y expedientes judiciales. La lucha por la tierra en Lleida durante el primer franquismo”. *Estudios Agrosociales y Pesqueros*, 186: 129-158.
- CALVA, José Luis (1988). *Los campesinos y su devenir en las economías de mercado*. México: Siglo XXI Editores.
- CARMELO GARCÍA, Juan (2012). “Para contribuir a reflexionar en torno del codesarrollo”. En *El codesarrollo a debate*, compilado por Mourad Aboussi. Granada: Editorial Comares.
- DÍAZ DIEGO, José (2009). “Los campos que otros trabajan. Las campañas agrícolas españolas con mayor porcentaje de extranjeros”. En *Explorando los contratos en origen en los campos españoles*, compilado por Mercedes Gordo Márquez y Jesús Felicidades García, 25-67. Huelva: Universidad de Huelva.
- DOUGLASS, William A., y Joseph B. Aceves (1976). *Los aspectos cambiantes de la España rural*. Barcelona: Barral.
- ETXEZARRETA, Miren (1994). “Trabajo y agricultura: los cambios del sistema de trabajo en una agricultura en transformación”. *Agricultura y Sociedad*, 72 (julio-septiembre): 121-166.
- GARRIDO RODRÍGUEZ, Pedro (2012). *Inmigración y diversidad cultural en España. Un análisis histórico desde la perspectiva de los derechos humanos*. Salamanca: Ediciones de la Universidad de Salamanca.
- GERONIMI, Eduardo (2004a). “Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: modo de empleo”. *Estudios sobre Migraciones Internacionales*, 65: 1-45.

- GERONIMI, Eduardo, Lorenzo Cachón y Ezequiel Texidó (2004). “Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: estudio de casos”. *Estudios sobre Migraciones Internacionales*, 66: 1-155.
- GIMÉNEZ ROMERO, Carlos (2006). *El codesarrollo en España: protagonistas, discursos y experiencias*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- GORDO MÁRQUEZ, Mercedes, y Jesús Felicidades García (2009). *Explorando los contratos en origen en los campos españoles*. Huelva: Universidad de Huelva.
- HERRERO MUÑOZ-COBO, Bárbara (2010). *Codesarrollo, alternativa para la gestión de migraciones y desarrollo. Apuntes para la reflexión y el debate*. Madrid: Cideal.
- IGLESIAS, Marcela (2010). *Conflicto y cooperación entre España y Marruecos (1959-2008)*. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces-Consejería de la Presidencia.
- JURADO ALMONTE, José Manuel (2009). “Los nuevos paisajes de la agricultura en el litoral onubense”. En *Explorando los contratos en origen en los campos españoles*, compilado por Mercedes Gordo Márquez y Jesús Felicidades García, 67-93. Huelva: Universidad de Huelva.
- KHOUDOUR-CASTÉRAS, David (2009). *Migraciones internacionales y codesarrollo. Lecciones de la experiencia colombiana*. Bogotá: Organización Internacional de las Migraciones.
- KRAFT, Robin, y Marguerite de Larrard (2007). *Codéveloppement & mouvements internationaux de main d'oeuvre*. Memoria de máster profesional. París: Institut d'Études Politiques
- LÓPEZ, Ana, y Rosa Alcalde (1999). *Relaciones de género y desarrollo: hacia la equidad de la cooperación*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- MALGESINI REY, Graciela (2007). *Guía básica del codesarrollo: qué es y cómo participar en él*. Madrid: Cideal.
- MARCUELLO SERVÓS, Carmen, y Chaime Marcuello Servós (2000). “Las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD) en España”. *Revista Internacional de Sociología*, 25: 99-119.

- MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, Juan Antonio (2009). “Jornaleros forasteros y extranjeros en la frontera agraria”. En *Explorando los contratos en origen en los campos españoles*, compilado por Mercedes Gordo Márquez y Jesús Felicidades García, 187-209. Huelva: Universidad de Huelva.
- MARTIN, Philip L. (2003). *Managing Labor Migration: Temporary Worker Programs for the 21st Century*. Génova: International Institute for Labour Studies-International Labour Organization.
- MARTÍNEZ VEIGA, Ubaldo (2004). *Trabajadores invisibles. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- MAYAYO, Andreu (1995). *De pagesos a ciutadans. Cent anys de sindicalisme i cooperativis meagraris a Catalunya, 1893-1994*. Catarroja: Afers.
- MEJÍA OCHOA, William (2007). *Colombianos organizados en el exterior y transnacionalismo*. Colombia: Alma Mater.
- MILLÁN JALDÓN, José Antonio (2009). “Modelo Cartaya de migración circular: su definición conceptual y estratégica. Fórmula de codesarrollo idónea para fomentar flujos migratorios legales, complementar el control de frontera y la lucha contra el tráfico ilegal de personas y la migración ilegal”. En *Explorando los contratos en origen en los campos españoles*, compilado por Mercedes Gordo Márquez y Jesús Felicidades García, 147-154. Huelva: Universidad de Huelva.
- MOYANO ESTRADA, Eduardo (1997). “Acción colectiva y sindicalismo agrario en España”. En *La agricultura familiar en España. Estrategias adaptativas y políticas agropecuarias*, compilado por Víctor Bretón, Francisco García Pascual y Josep Joan Mateu González, 197-213. Lleida: Universitat de Lleida.
- NAÏR, Sami (1997). “Informe del balance y orientación sobre la política de codesarrollo vinculada a los flujos migratorios” [en línea]. Disponible en: <<http://www.cities-localgovernments.org/committees/fccd/Upload/library/informesamina%C3%AFr.pdf>>.

- NEWLAND, Kathleen, Dovelyn Rannveig Agunias y Aaron Terrazas (2008). “Learning by doing: experiences of circular migration”. *Insight. Program on Migrants, Migration and Development* (septiembre): 1-28.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES, OIM (2009). “Migración laboral, temporal y circular: Experiencias, retos y oportunidades”. Serie de Investigaciones en Migración, 2 [en línea]. Disponible en: <<http://americo.usal.es/iberoame/sites/default/files/VersionCastellano.pdf>> [Consulta: 12 de septiembre de 2014].
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES, OIM (2010). *Políticas públicas sobre migración laboral. Herramientas y buenas prácticas* [en línea]. Disponible en: <<http://www.oim.org.mx/pdf/Buenas%20Practicas%20OIM%20II.pdf>> [Consulta: 12 de septiembre de 2014].
- PACHECO MEDRANO, Karina (2003). “El codesarrollo en España: posibilidades y desafíos”. *Migraciones*, 30: 185-207.
- PEIX I MASSIP, Andreu (1999). *25 anys de la Unió de Pagesos (1974-1999)*. Lleida: Pagès Editors.
- PÉREZ DÍAZ, Víctor (1972). *La estructura social del campo y éxodo rural. Estudio de un pueblo de Castilla*. Madrid: Tecnos.
- RIECHMANN, Jorge (2003). *Cuidar la tierra. Políticas agrarias y alimentarias sostenibles para entrar en el siglo XXI*. Barcelona: Icaria.
- SÁNCHEZ MONTIJANO, Elena, y Rocío Faúndez García (2011a). “Migración laboral temporal y circular y codesarrollo: estudio de caso de una articulación posible”. *Migraciones*, 30: 43-70.
- SÁNCHEZ MONTIJANO, Elena, y Rocío Faúndez García (2011b). “Nuevos actores en la cooperación al desarrollo: una iniciativa empresarial privada”. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 10, 1: 127-142 [en línea]. Disponible en: <http://dspace.usc.es/bitstream/10347/8413/1/pg_127-142_rips10_1.pdf> [Consulta: 12 de septiembre de 2014].

- SANTANA ALONSO, Ana (1997). “La importancia de la mano de obra extranjera en las campañas agrícolas”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 11: 247-267.
- TERRADES, Ignasi (1973). *Antropología del campesinado catalán. Del modo de producción feudal al capitalismo*. Barcelona: Icaria.
- WOLF, Eric R. (1982). *Los campesinos*. Barcelona: Labor.
- ZAPATA BARRERO, Ricard, Rocío Faúndez García y Elena Sánchez-Montijano (2009). “Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC) de trabajadores entre Colombia y España. Un modelo a consolidar y replicar” [en línea]. Disponible en: <http://www.upf.edu/gritim/_pdf/INFORME_FINAL_IOM.pdf> [Consulta: 12 de septiembre de 2014].

¿Cultivos de primor? Feminización y sexualización del trabajo en los campos de fresa en Andalucía

Alicia Reigada
Universidad de Sevilla

TRABAJO MIGRANTE Y TRANSNACIONALIZACIÓN
DE LA PRODUCCIÓN AGROALIMENTARIA.
NOTAS INTRODUCTORIAS

La invitación a reflexionar en el presente libro sobre diferentes experiencias de programas de trabajadores agrícolas de temporada pone de relieve, en primera instancia, el nexo clave que se establece entre trabajo temporal migrante y transnacionalización de la producción agroalimentaria. En concreto, nos recuerda el peso que esta modalidad de suministro de mano de obra adquiere para el sostenimiento de los enclaves productivos agrícolas en el contexto actual de la globalización.

Si miramos al escenario europeo podemos observar que tras el declive que sufrieron estos acuerdos en la década de los setenta del siglo XX, a partir del decenio de los noventa asistimos al regreso de los acuerdos bilaterales, que volverán a ser considerados un mecanismo eficaz para la gestión de las migraciones laborales internacionales (Geronimi, 2004). Junto al notable auge observado en los países de Europa central y oriental,¹ destaca el peso que empiezan

¹ El caso latinoamericano es reflejo del auge que se produce en este periodo, pues de los 168 acuerdos bilaterales concluidos en América Latina en la segunda mitad del siglo XX, la mitad se celebró en el último decenio (Geronimi, 2004).

a cobrar estos acuerdos en los países de Europa meridional, que durante las décadas centrales del siglo XX enviaban trabajadores a Alemania, Francia o Suiza y ahora se han convertido en países receptores de trabajadores y trabajadoras temporales. Los acuerdos firmados entre España y los países de Europa del este, Marruecos y Senegal para reclutar mano de obra agrícola temporal se enmarcan, precisamente, en este periodo.

El caso que aquí se analiza, centrado en el programa de trabajadoras agrícolas de temporada² (denominado en España “sistema de contratación en origen”) implantado en el cultivo de la fresa en Huelva (Andalucía), muestra, precisamente, cómo se convirtió esta modalidad, a los ojos de la patronal, el gobierno y los sindicatos mayoritarios, y la feminización del trabajo que la acompaña, en el sistema idóneo para sostener el mercado de trabajo del primer exportador de fresas de Europa y el segundo del mundo después de California. Ante la creciente inestabilidad, flexibilidad y competitividad de los mercados agroalimentarios globalizados —en unas agriculturas familiares intensivas en capital y trabajo y en un contexto marcado por la reforma y el endurecimiento de las políticas estatales y europeas de regulación y control de los flujos migratorios—, este tipo de programas vino a presentarse como el “modelo ideal de la migración ordenada”.

Si bien numerosas investigaciones empíricas (Preibisch y Binford, 2007; Achón, 2011; Reigada, 2012) coinciden al señalar la “funcionalidad” de este sistema de reclutamiento de mano de obra, y de los procesos de etnización y/o feminización del trabajo que conllevan para el mantenimiento y la rentabilidad de los distintos enclaves productivos, es preciso contemplar las particularidades que presentan las distintas experiencias y la heterogeneidad interna de las agriculturas intensivas. De ahí el interés de poner en diálogo diferentes estudios de caso.

² A lo largo del texto utilizaremos el término “temporada” como sinónimo de “campana agrícola” (término comúnmente empleado en España). Aunque éste incluye todas las fases del cultivo (la siembra, la recolección y el envasado y el levantamiento del cultivo), la mayoría de las trabajadoras inmigrantes son contratadas a través de este programa para cubrir la fase de recolección y envasado, que es lo que requiere más fuerza de trabajo. En estos casos se usa el término “temporada” para referirnos a una parte del total de la temporada o campana agrícola.



La connivencia entre los intereses del mercado, que demanda fuerza de trabajo migrante, temporal y barata, pero disponible y estable, y del Estado-nación, que busca controlar las fronteras y establecer una concepción instrumental de la inmigración vinculándola a las necesidades de los mercados de trabajo, evidencia de manera ilustrativa la “funcionalidad” que presentan estos programas. Para evitar posibles análisis mecanicistas, se hace necesario, sin embargo, contemplar conjuntamente los múltiples factores, las dinámicas y los procesos que explican la implantación, las lógicas, características e implicaciones de esta modalidad de contratación. Esta visión holística permite comprender adecuadamente cómo y por qué en una coyuntura determinada se adoptó en el cultivo de la fresa en Andalucía un programa de trabajadoras agrícolas de temporada que llegó a movilizar, en los años de mayor auge del programa (2005-2007), una media de 35 mil mujeres trabajadoras procedentes de Europa del este (Polonia y Rumanía) y Marruecos, sustituyendo en buena medida los canales de contratación y la fuerza de trabajo anterior (integrada por familias jornaleras andaluzas y trabajadores magrebíes y subsaharianos).

La propia historia social del cultivo nos descubre la convergencia que se da entre factores y fenómenos de diversa índole, entre los que cabe destacar la crisis que atraviesa el sector fresero en relación con la situación económica y con la fuerza de trabajo disponible, ascendiendo del marco local al contexto del nuevo régimen

agroalimentario globalizado y la división territorial del trabajo; los factores que deben buscarse en la contraparte de estas políticas de contratación, esto es, en los países de origen, en las causas que llevan a las mujeres a responder a esta demanda y a emigrar en el marco de las estrategias de los grupos domésticos y las redes migratorias internacionales; la orientación de las políticas migratorias estatales y europeas en materia de gestión y control de los flujos; el papel desempeñado por los diferentes agentes institucionales, sindicales y sociales; y el modelo residencial, que constituye uno de los pilares de los programas de trabajadores agrícolas de temporada.

La imposibilidad de abordar en un artículo de estas características las múltiples dimensiones que componen el fenómeno objeto de estudio nos lleva a centrar la atención en algunos factores y procesos que nos parecen más significativos.³ Para hacerlo partiremos de la perspectiva de la teoría feminista, que en su intento por superar el sesgo androcéntrico en los estudios agrarios se propone revelar el modo en que se construyen las relaciones sociales de sexo (Hirata y Kergoat, 2007) en los fenómenos que queremos analizar. Mirar la transnacionalización de la producción agroalimentaria, las estrategias de los empresarios agrícolas, las modalidades de contratación, la organización del trabajo o las migraciones laborales con un enfoque feminista se antoja una tarea fundamental si queremos comprender adecuadamente la realidad que se vive en los campos de fresa.

Comenzaremos situando de manera sucinta las claves que nos aproximan al cultivo de la fresa en Andalucía como un enclave de producción global, atendiendo a la historia social del cultivo, la situación del sector fresero en el marco de la división territorial del trabajo y la evolución y sustitución de la mano de obra. Después

³ La investigación, elaborada desde una metodología cualitativa propia de la antropología social, se apoyó en las técnicas de la entrevista a profundidad y la observación participante. El material etnográfico utilizado para la elaboración del presente artículo procede de las entrevistas y observaciones participantes realizadas en el proyecto de investigación más amplio en que se inscribe, para el que se realizaron un total de 83 entrevistas cualitativas. El trabajo de campo se desarrolló en dos fases que comprenden dos temporadas agrícolas (2006 y 2007). Debe tenerse en cuenta que este análisis no recoge los cambios que se han dado en las políticas de contratación en origen en los últimos años, a raíz de la crisis económica que comenzó en 2008.

nos detendremos en la orientación que siguen las políticas de contratación y el camino hacia la feminización del trabajo en los campos de fresa. Tras explicar la introducción del programa de trabajadoras agrícolas de temporada y el marco político-jurídico en que se inscribe, abordaremos los criterios de selección y las ventajas que el sector fresero y las instituciones encuentran en esta modalidad de contratación y en el perfil de fuerza de trabajo solicitado, así como el proceso de feminización del trabajo y la sexualización de las trabajadoras. En concreto, se atenderán los discursos y las representaciones construidos sobre las nuevas temporeras de la fresa (procedentes de Polonia, Rumanía y Marruecos). Estos imaginarios socio-sexuales, lejos de entenderse como elementos ajenos al mercado de trabajo agrícola, se integran y dan forma al propio sistema de contratación en origen.⁴ El artículo cierra con un conjunto de consideraciones finales con las que se pretende incidir en algunas de las problemáticas fundamentales que se hallan bajo este “cultivo de primor” y de “modelo ideal de la inmigración ordenada”.

EL CULTIVO DE LA FRESA COMO ENCLAVE DE PRODUCCIÓN GLOBAL

Yo empecé a trabajar... Yo creo que nací trabajando, como antes no había guardería, y ya mi madre me llevaba con un año o dos al campo, porque mi familia de siempre ha tenido fresas. Mi padre trabajaba para las empresas, y mi madre me llevaba a cuestras y cargaba la fresa a cuestras. Antes, la fresa no era bajo plástico y se producía menos, a lo mejor una mujer cogía diez cajas de fresas al día. Antes tenían fincas chicas y era todo familiar, no había jornaleros, ni había seguridad social. Nada. Y trabajaban hombres y mujeres, toda la familia. Mi madre ha trabajado siempre en la fresa, yo la recuerdo que llegaba a casa de la fresa; se ponía con la comida, la limpieza... Una esclava de la vida.

⁴ Por cuestiones de espacio, no nos detendremos a analizar el modelo residencial, el modo en que la sexualidad está presente en los escenarios laborales y el tipo de relaciones afectivo-sexuales que se han establecido en los pueblos freseros desde la llegada de las temporeras de Europa del este, condicionando los proyectos vitales y las trayectorias migratorias de las trabajadoras. Estos aspectos vendrían a complementar el análisis de los discursos e imaginarios socio-sexuales abordados en el último apartado.

Empezamos trabajando con la tierra de mis abuelos y luego heredamos algo. Teníamos una hectárea y ni siquiera se podía plantar toda, mi padre combinaba el trabajo en el campo con la construcción o en la mar, y a lo mejor mi padre estaba trabajando en la mar y la fresa la recogían mi madre, mi abuela y un tío mío; luego al otro año se hacía al contrario, mi tío trabajaba en otro sector y era mi padre quien recogía, y iban a medias. La fresa de todas maneras en aquella época se cultivaba sólo de marzo a mayo, y el resto del año trabajaban donde fuera. La agricultura de aquella época era una gran ayuda.

Ya luego fuimos haciéndonos con más terreno y preparándolo poquito a poco; nosotros cogimos unas tierras de éstas del Estado (...) tú te metías allí como colono, sin derecho a nada, no puedes hipotecarla, sólo puedes sembrar. (...) Y ahí empezamos a comprar lo que podías y llegamos hasta las tres y media que tenemos.

A mis padres sí les dio tiempo a tener la fresa con plástico, yo tengo ahora 38 años y llevo de autónomo cuatro años; hasta ese momento yo he estado trabajando con mi padre como un trabajador que llevaba la empresa, igual que ahora pero ellos estaban conmigo a medias. Lo que pasa es que mi padre estaba con la diabetes mal, y empezaba a no poder ir a trabajar.

La historia de Mario Cruz, un pequeño agricultor de Palos de la Frontera de 38 años de edad, es representativa de la historia del cultivo de la fresa en la provincia de Huelva (Andalucía): de los orígenes de clase de los empresarios agrícolas, del papel que tenía la agricultura tradicional y las estrategias de diversificación de las bases económicas desplegadas por los grupos domésticos para subsistir, del sistema de acceso a la tierra y del proceso de reconversión en freseros. Debemos recordar, en este sentido, que la agricultura intensiva andaluza responde a un modelo caracterizado por el predominio de la pequeña propiedad de carácter familiar, frente al latifundismo que históricamente ha dominado en Andalucía, el uso de abundante mano de obra asalariada, la internacionalización y competitividad de los mercados, el peso que adquieren las grandes cadenas de distribución y la fuerte dependencia de los insumos procedentes de la industria.⁵

⁵ Para una aproximación a las características de la llamada “nueva agricultura mediterránea”, véanse Pedreño (1999), Martín, Melis y Sanz (2001) y Delgado y Aragón (2006).

No es posible comprender las dinámicas que organizan los modelos de contratación y los procesos de trabajo si no es situándolos en el sistema global de la cadena y atendiendo las nuevas formas de división territorial del trabajo. Básicamente podemos delimitar tres fases dentro del sistema global de producción de la fresa: una primera en que la investigación orientada al desarrollo de este modelo de cultivo y las innovaciones tecnológicas van a adquirir un protagonismo central, una segunda dedicada al cultivo de la fresa y su manipulación y envasado y una última orientada a la comercialización y distribución de la mercancía.

Es en California donde tiene lugar la primera fase dedicada a la investigación e innovación, en la que el trabajo se orienta no sólo a la obtención de variedades cada vez más productivas, resistentes y tempranas, sino también a variedades que respondan a las demandas de los mercados segmentados en cuanto a gustos y preferencias. La contraparte de los aspectos positivos, que en principio los empresarios encuentran en esta primera fase de investigación e innovación, tiene que ver con la dependencia y el costo económico que les supone pagar cada año a las empresas estadounidenses los *royalties* (las regalías) por la compra de la planta madre.⁶

Una mirada conjunta a la segunda y la tercera fases de la cadena permite entender la evolución que ha sufrido el sector fresero y las implicaciones de una división territorial del trabajo basada en el control de las fases estratégicas de la cadena (investigación y distribución) por parte de las multinacionales (Bonanno, 1994).

Aprovechando lo que se entendía como las “ventajas comparativas” que ofrecía Andalucía: mano de obra barata y acceso a la tierra (Aragón, 2004), el sector empresarial se encontró durante las décadas de los setenta y ochenta ante unas circunstancias que le eran muy favorables. Aunque la evolución hacia una situación de mayor riesgo y debilidad para el sector fresero ha sido progresiva, es especialmente desde finales de los noventa y principios de la siguiente década cuando se ha hecho notar con más fuerza. La relación de la diferencia costos/beneficios va disminuyendo conforme sube el precio de las plantas, los insumos y la mano de obra,

⁶ No se pueden dejar plántones para la siguiente campaña, lo que obliga a los empresarios a comprar cada temporada nuevas plantas y pagar, por tanto, nuevos *royalties*.

y se mantiene el precio al que las empresas freseras venden su mercancía. Resulta muy significativo considerar el descenso del precio medio (por kilo) de comercialización de la fresa que se produce en la última década: de 1.2 euros en 1993 a 0.75 euros en 2003 (Bergeron y Darpeix, 2004). Así lo expresan los representantes de las cooperativas y organizaciones agrarias:

Antes, hace diez o quince años, todo el mundo, con pocas hectáreas, ganaba dinero, porque primero que la mano de obra no tenía los costos que tiene ahora, segundo que no había tanta fresa y por lo tanto era más competitivo el sector y, aparte, sí es verdad que no era tan productivo. Yo me acuerdo que estábamos en una media de trescientos o cuatrocientos gramos por planta; hoy en día estamos en una media de un kilo por planta. Eso es lo que nos está salvando, la productividad. Si no hubiera ese kilo por planta estaríamos en la ruina ahora mismo, todo el mundo. La calidad también ha mejorado muchísimo; sin embargo, el precio no. Hoy en día un kilo de fresas vale lo mismo que hace diez años; sin embargo la mano de obra, el costo, el material, el plástico, los fitosanitarios, eso ha subido todo un cien por cien. Ése es el gran escollo, y la gran ventaja es la productividad, el kilo por planta (Paco Serrano, gerente de una de las mayores cooperativas de la zona fresera).

Esta problemática es resultado de la concentración cada vez mayor del poder para fijar los precios en manos de las grandes cadenas de distribución, lo que hace que la capacidad de acumulación de capital por parte de los intermediarios aumente, en relación con la pérdida de esa capacidad por parte de los empresarios onubenses. Junto a esto destacamos otros dos aspectos: el aumento de la competencia interna e internacional (con países como Marruecos, China, Polonia, Francia, Inglaterra y Alemania) y las mayores exigencias en materia de control de calidad y diferenciación de la oferta por parte de los mercados y las instituciones públicas. La “fabricación” de una demanda segmentada (Friedland, 1994) va a exigir a los productores de fresa una gran flexibilidad en las pautas de producción para ajustarse a dicha demanda y una mayor capacidad para responder con una oferta distinguida, diferenciada.

La situación en que se halla el sector fresero va a incidir, por otra parte, en la inclinación hacia ciertos sistemas de contratación y determinados colectivos de trabajadoras. En la medida que los

empresarios de la fresa no controlan ni la fase de investigación, innovación y desarrollo ni las cadenas de comercialización y distribución deberán centrar sus esfuerzos en planificar y abaratar costos en el único eslabón de la cadena que controlan: la mano de obra asalariada. Es en los cambios acaecidos en las últimas décadas, como consecuencia de los procesos de globalización, donde debemos buscar la articulación que se establece entre trabajo migrante y transnacionalización de la producción agroalimentaria, y entender así la configuración social específica de las “áreas agroexportadoras mediterráneas” (García y Pedreño, 2002). Los cambios socioeconómicos producidos en el cultivo de la fresa en Huelva nos obligan a considerar la inmigración como un fenómeno condicionado por la dinámica interna de la agricultura intensiva andaluza, que ante una situación de creciente externalización y subordinación a las leyes de los mercados globales se ve obligada a reducir costos demandando mano de obra inmigrante, flexible y barata.

De este modo, la creciente etnización y feminización del trabajo en el cultivo de la fresa en Huelva y los cambios ocasionados en distintos niveles (sociales, económicos, laborales, culturales) a raíz de la adopción del sistema de contratación en origen deben comprenderse atendiendo a la situación que ha atravesado el sector fresero en los últimos años y la evolución que ha sufrido la mano de obra contratada para trabajar en la plantación y en la cosecha de la fresa. Estos antecedentes nos parecen importantes para poder abordar adecuadamente la llegada de las nuevas temporeras de la fresa.

Desde que se extendió e intensificó el monocultivo de la fresa, y la mano de obra de los grupos domésticos de agricultores se hizo insuficiente, las familias jornaleras andaluzas procedentes de pueblos de Sevilla y de la sierra de Cádiz, aunque también de la provincia de Huelva, pasaron a cubrir esa demanda de fuerza de trabajo. A lo largo de la década de los noventa, el número de familias jornaleras andaluzas que se desplaza a cubrir toda la campaña de la fresa comienza a reducirse progresivamente. La pérdida de protagonismo de las migraciones internas de carácter familiar coincide con el incremento de las migraciones internacionales, integradas, en el caso de la fresa, por trabajadores magrebíes, y unos años después

por trabajadores de origen subsahariano. Se trata, esta vez, de una migración joven y eminentemente masculina que sigue, al igual que la migración familiar andaluza, el circuito de las distintas temporadas agrícolas. Esta última característica, junto con las pésimas condiciones del convenio del campo en Andalucía y la mayor capacidad de organización colectiva que habían demostrado tener ambos colectivos de trabajadores, ayuda a entender por qué las familias jornaleras andaluzas y los trabajadores magrebíes y subsaharianos no respondían a la estabilidad y disponibilidad que requerían, aun tratándose de un empleo temporal, los empresarios agrícolas. Características que, sin embargo, pasarán a encontrar en el sistema de contratación en origen de cupos de mujeres inmigrantes:

La diferencia es que, los nacionales, llega una comunión, la romería de su pueblo, y se van, y dejan al empresario varios días colgados. Luego que los hijos de esas familias ya no quieren trabajar en el campo, el campo nadie lo quiere, y al matrimonio venir sólo ya no le interesa, por eso se juntó que escaseaba la mano de obra y que además se necesitaba cada vez más mano de obra. Cuando te traes a mujeres de Rumanía, como su país está a cuatro mil kilómetros, sabes que no se van a ir a la romería de su pueblo (técnico de la organización agraria COAG).

ORIENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN: EL CAMINO HACIA LA FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO EN LOS CAMPOS DE FRESA

Si miramos el marco jurídico-político establecido durante el periodo que nos ocupa, observamos que de la mano de las medidas legislativas que tienen como objetivo frenar la inmigración irregular aparecen los acuerdos que persiguen regular esa otra inmigración que se demanda para cubrir las necesidades de los mercados de trabajo. Es en esta otra vertiente de la política estatal y europea donde se inserta la celebración de convenios bilaterales en materia de migraciones laborales. Debemos considerar, en este sentido, que en el marco jurídico que se abre con la reforma de la LO 4/2000 por la LO 8/2000 se incorporaron dos nuevos elementos que reflejaban la iniciativa del gobierno por regular y ordenar los flujos migratorios laborales,

y más específicamente el camino que se abre hacia las contrataciones en origen: de un lado se prevé concertar acuerdos internacionales migratorios con los Estados desde los que procedía el mayor número de trabajadores inmigrantes y, del otro, se establece que desde ese momento sólo las personas extranjeras que no se encuentren en España podrán responder a las ofertas del contingente anual (Trinidad, 2005). Esta cláusula garantizará el sistema de cupos contratados en los países de origen.

La concertación de este tipo de convenios en materia de migraciones laborales debemos entenderla, igualmente, en el marco de la aprobación, en 2001, del Programa Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración en España (Greco), que contempla, entre otros aspectos, la ordenación de la llegada de inmigrantes desde su país de origen mediante la firma de acuerdos bilaterales. Esta doble orientación de las políticas en materia de migración responde a un mismo objetivo: controlar y gestionar los flujos migratorios, ya sea frenando a aquellos que se consideran “descontrolados” e “ilegales” o favoreciendo a aquellos que se presentan como “ordenados” y “beneficiosos”. No es casualidad, por tanto, que con la Ley 14/2003 se modifique el artículo 39.6 y se establezca que las ofertas de trabajo de temporada se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdo de regulación de flujos (Terrón, 2004).⁷ A tales objetivos se sumará una tercera línea de actuación que persigue vincular estos acuerdos en materia de migración laboral al codesarrollo.

El Plan de Acción para el África Subsahariana, o Plan África, constituye uno de los ejemplos más ilustrativos de la estrategia desplegada por el gobierno español, con la que se propone aunar la triada “desarrollo, cooperación y control de la inmigración”. Elaborado por el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, enmarcado en la Estrategia de la Unión Europea hacia África (2005) y en el Acuerdo de Cotonou, y coincidiendo con la alarma mediática provocada por el incremento de la llegada de inmigrantes del África subsahariana a las costas canarias. Este plan es enunciado

⁷ En pocos años, España concluyó acuerdos bilaterales con Marruecos, Colombia, Ecuador y la República Dominicana (2001), Rumanía y Polonia (2002), Guinea Bissau, Mauritania y Bulgaria (2003), Guinea-Conakry, Gambia y Cabo Verde (2007).

por el gobierno como una herramienta de impulso a las ayudas al desarrollo y a la cooperación para regular adecuadamente los flujos migratorios y combatir el tráfico ilegal de personas (Romero, 2007), quedando las primeras supeditadas a las segundas.⁸ Como bien ha señalado Lanotte (2009), este nuevo plan se concreta en que la aceptación de las repatriaciones supone contrapartidas para los países africanos firmantes, que así ven incrementada la ayuda al desarrollo y pueden gestionar la firma de contratos en origen para tener acceso de forma legal al mercado de trabajo español. La intervención del presidente del gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, que se extrae de un discurso pronunciado durante la campaña electoral del 9 de marzo de 2008, refleja la doble visión de la inmigración que proponen: la inmigración laboral ordenada frente a la inmigración irregular.

Nuestra política de inmigración tiene un principio: sólo pueden venir y quedarse los que pueden trabajar de acuerdo con la ley. Es decir, lucha con firmeza contra la inmigración ilegal. Y eso hay que hacerlo en tres frentes. Primero, que no salgan de sus países de origen personas empujadas por la desesperación. Segundo, que el control de fronteras impida la entrada de inmigrantes que no tengan un contrato de trabajo garantizado. Y tercero, que se pueda devolver a los países de origen a las personas que entran ilegalmente aquí (citado en Lanotte, 2009).

En el caso de Andalucía, es por la experiencia pionera en España impulsada en Cataluña por la Unió de Pagesos (Achón, 2011; Morelló, 2014), y por las posibilidades que se abrían a partir de la concertación de nuevos acuerdos bilaterales internacionales, que los sindicatos mayoritarios y las organizaciones agrarias solicitan un encuentro en Madrid con el director general de Ordenación de

⁸ A partir de un análisis de los principales objetivos y líneas de actuación definidos en dicho plan, Romero (2007) nos desvela la manera en que estas políticas de cooperación se han convertido en un instrumento de penetración neocolonial que no hace sino aumentar la presencia económica, militar y política en el África subsahariana. La triada cooperación-desarrollo-migración ha sido igualmente analizada por Morelló (2014) en su estudio sobre las contrataciones de trabajadores colombianos en origen en la agricultura catalana, en el que realiza una etnografía multisituada en origen (Colombia) y destino (Catalunya).

las Migraciones, con quien negociarían la posibilidad de reorientar hacia el extranjero los canales de reclutamiento de mano de obra. Cataluña será, precisamente, la vía no sólo para conocer las experiencias pioneras que se estaban llevando a cabo en esta comunidad autónoma, sino también para extenderlas a la agricultura andaluza. A través de un acuerdo establecido entre la organización agraria COAG y la Unió de Pagesos, basado en el sistema de “concatenación de campañas”,⁹ en 1999 se contrataron cupos de trabajadores colombianos que se desplazarían por nueve meses para cubrir, primero, la campaña de la fresa en Huelva, continuar con la recolección de la fruta en Lleida y regresar, finalmente, a su país de origen. Habrá que esperar a campañas posteriores, en las que se pone la mira en los países de Europa del este, para ver consolidada esta modalidad de gestión y contratación de la mano de obra. Destaca, junto a la iniciativa impulsada por la COAG a través de la Unió de Pagesos de Cataluña, la experiencia piloto que realiza ASAJA en la campaña 1999-2000, en la que ya se establecen convenios bilaterales internacionales con Polonia y Marruecos para la contratación de ochocientas personas en origen: seiscientas trabajadoras polacas y doscientos trabajadores, todos varones, de Marruecos.

A estas experiencias pioneras pronto se va a sumar el resto de organizaciones agrarias, de manera que en el año 2001 queda consolidado el sistema de contratación en origen en la provincia de Huelva, pasando a duplicar el número de contrataciones cada año: de las siete mil realizadas en la campaña 2001-2002 se ascendió a cerca de 35 mil contratos en 2005-2006. Polonia y Rumanía se van a convertir desde entonces en los principales países que aportan la mano de obra necesaria para la campaña de la fresa, tendencia que va sufrir un viraje significativo a partir de la campaña 2006-2007, en la que entran a escena nuevas nacionalidades, como Marruecos, a la vez que salen o pierden peso los candidatos anteriores. Será a partir de las temporadas 2008-2009 y 2009-2010, con la crisis económica y la

⁹ Se trata de campañas en que los trabajadores y trabajadoras mantienen una continuidad en su actividad laboral agraria pero pueden cambiar de empleador y ámbito geográfico, lo que se denomina *enlace de campañas*. Por este procedimiento, los trabajadores y trabajadoras que vienen para recoger la fruta en una zona determinada pueden luego enlazar con la campaña que se inicia en otra zona o territorio (COAG, 2007).

vuelta de las familias jornaleras andaluzas al campo, cuando tenga lugar el tercer punto de inflexión en las contrataciones en origen.¹⁰

El convenio firmado entre España y Senegal para la contratación en origen de mujeres senegalesas en la campaña de la fresa 2007-2008 debe entenderse, precisamente, en el marco del Plan África antes citado. Aunque este país se resistió en principio a firmar los Acuerdos de Cooperación Migratoria y de Readmisión, la ofensiva diplomática del gobierno español llevó a Senegal a aceptar la repatriación de cinco mil inmigrantes entre septiembre de 2006 y 2009 a cambio de condonaciones en la deuda, incremento de ayudas al desarrollo y contratación en origen de trabajadoras senegalesas (Lanotte, 2009). La ampliación de los acuerdos firmados en 2006, a través del memorando de entendimiento celebrado en noviembre de 2007, regulará la contratación en origen de dos mil senegaleses para el sector pesquero y setecientas para la recolección de la fresa en Huelva.

Los principios, las normas y los objetivos que contemplan los acuerdos que rigen las contrataciones en origen para la agricultura onubense (en cuanto a tipo de contrato, desplazamiento, alojamiento) responden al mismo modelo base que rige a otro tipo de programas de trabajadores agrícolas de temporada implantados desde hace años en diferentes países. La posibilidad de planificar con suficiente antelación la campaña es el motivo principal que exponen los empresarios para mostrar las ventajas que les ofrece el sistema de contratación en origen. Esta cuestión se enlaza con la garantía que les ofrece esta mano de obra a la hora de cumplir en el trabajo: por un lado, en la medida que este sistema le permite al empresario ajustar el perfil y número de la mano de obra necesaria para las distintas etapas de la campaña; por otro lado, porque tanto las circunstancias de partida en sus países de origen como las condiciones que

¹⁰ Como consecuencia de las presiones del gobierno para garantizar trabajo a la mano de obra nacional afectada por la crisis, y en contra de la postura defendida por el sector empresarial, estas contrataciones se verán reducidas en más de 70%. Por razones de espacio, en el presente artículo no ahondaremos en el cambio de panorama que se presenta con la crisis, el cual plantea importantes preguntas de cara al futuro de las contrataciones en origen y las tensiones que, en coyunturas concretas, se establecen entre los intereses del Estado y el mercado.

establece el contrato (restringido a un ámbito geográfico, sector y duración) sitúa a la fuerza de trabajo en una posición frágil, sujeta a las exigencias de la patronal y el gobierno:

Sería inviable la producción agrícola que tenemos en esta provincia si no fuera por la mano de obra extranjera, inviable. (...) Te aseguras, te garantizas la mano de obra, porque imagínate que la campaña de la aceituna que es la anterior a la fresa se alarga en el tiempo y entonces te quedas aquí sin mano de obra. O de pronto Girona llama antes a la mano de obra. En Huelva no hay suficiente mano de obra para cubrir la campaña. Te permite garantizar un mínimo (coordinador de políticas migratorias de la Junta de Andalucía en la provincia de Huelva).

La mano de obra que tenemos ahora mismo, de lo que es las polacas y ahora las rumanas, nos da tranquilidad, mucha seguridad, que tú estás tranquilo; incluso hay gente que no pensaba aumentar [el número de hectáreas cultivadas] y con esto ahora ha aumentado. La ventaja es que estas mujeres vienen a trabajar, no pierden un día, y no te dan problema ninguno (Antonio Pérez, gran empresario).

Al mismo tiempo, estos motivos se articulan con el discurso sobre el control de la inmigración y las ventajas que la apuesta por una inmigración legal y ordenada tendría también para las propias trabajadoras y trabajadores:

Esa contratación en origen es lo que garantiza que esos trabajadores vengan con unas condiciones dignas, con un empleo; no andar por aquí deambulando de una zona a otra, viendo si hay o no oferta de trabajo (responsable del sector fresero y del área de inmigración de la Unión General de Trabajadores-Huelva).

Frente a esta postura, otras organizaciones sociales y sindicales muestran su oposición. Aun reconociendo las ventajas relacionadas con las condiciones laborales y de vivienda, organizaciones como el Sindicato de Obreros del Campo, el Sindicato Unitario, la Oficina de Derechos Sociales de Sevilla o la Asociación Pro-Derechos Humanos de Huelva sostienen que este sistema supedita los derechos de las trabajadoras a los beneficios y ventajas para los empresarios y el gobierno:

Una forma para acabar con las movilizaciones de Huelva que pedían papeles y derechos era pedir contratos en origen. Además, traen a mujeres con cargas familiares y gente que no conoce sus derechos, que vienen para ganar dinero, y sobre todo la total disponibilidad (sindicalista y responsable del área de género del Sindicato de Obreros del Campo).

La pregunta sobre por qué contratan casi exclusivamente mujeres desde que se inició esta modalidad es respondida por la patronal en un tono firme y defensivo: “se sigue queriendo lo que se ha querido siempre”, afirma el presidente de Freshuelva. En la misma línea insiste el técnico de ASAJA, “porque tradicionalmente las que han trabajado en la fresa han sido mujeres, siempre han sido mujeres, y cuando eran españoles también eran mujeres las que trabajaban siempre en los trabajos de recolección. Son las que mejor se adaptan al trabajo o porque tradicionalmente lo han hecho; entonces, la solicitud que nos hacían los empresarios eran siempre mujeres”.

La primera de las razones que tanto empresarios como responsables de las organizaciones agrarias coinciden al señalar hace referencia a las supuestas cualidades que ofrecen las mujeres para trabajar en un cultivo en fresco y de primor como la fresa. La mayor flexibilidad, agilidad y delicadeza, en comparación con los hombres, se convertirán a los ojos de los empresarios en cualidades idóneas para recoger un fruto delicado y perecedero: “por el trato a la fruta, las manos de una mujer tratando la fruta no es igual que las de los hombres, tenemos la sensibilidad distinta” (responsable de la organización agraria UPA).

Sin embargo, las ventajas que encuentran en estas cualidades consideradas propiamente femeninas no son las únicas razones que exponen los empresarios. Todos insisten en que las mujeres son mucho más trabajadoras que los hombres y generan menos conflictos al empresario:

Las mujeres dan menos problemas que los hombres; tú manejas mejor setenta mujeres que setenta hombres, porque, bueno, no es que tú vayas a hacer lo que te da la gana pero... qué te digo yo, a lo mejor hay poca fresa, o llueve y eso, y dices pues mira hoy no hay trabajo... Son más humildes creo yo, se lleva mejor (Antonio Pérez, empresario mediano).

Prefieren mujeres porque son menos conflictivas; aunque salen, salen menos, beben menos. Los agricultores sólo piden mujeres, más mujeres (técnico de COAG).

Uno de los grandes empresarios de la zona, quien introdujo hace casi veinte años la fresa en Marruecos, comenta que por entonces tenía a más de mil quinientas mujeres contratadas, y calcula que eran capaces de llevar hasta tres cajas de siete kilos de fresa cada una en la espalda. Hoy en día continúa rechazando la mano de obra masculina marroquí porque considera que “todo lo que la mujer es trabajadora porque nace trabajando, el hombre nace para macho, como dirían allí. No trabajan, los padres no trabajan, el niño no trabaja en la casa, entonces el niño se acostumbra a no trabajar, ¿cómo va a trabajar aquí?”

Uno de los requisitos exigidos se refiere a la experiencia en el campo, criterio que cobró importancia progresivamente y con el que se pretendía reajustar el perfil de muchas de las mujeres contratadas los primeros años en Polonia y Rumanía, las cuales procedían de entornos urbanos y tenían estudios medios y universitarios. Después se atiende la edad y que las mujeres tengan cargas familiares: se considera que las mujeres jóvenes, solteras y sin hijos son menos responsables y trabajadoras que las mujeres un poco mayores, casadas (viudas o divorciadas) y con hijos, quienes al hallarse en una situación familiar más complicada se volcarán al trabajo y causarán menos problemas al empresario. Al solicitar mujeres con cargas familiares no sólo se busca cubrir el perfil demandado por los empresarios, sino también garantizar uno de los objetivos perseguidos por las administraciones y organizaciones agrarias: el retorno de las temporeras a sus países de origen una vez finalizada la campaña. Administración y patronal coinciden en establecer una conexión automática entre la responsabilidad de las mujeres en el mantenimiento y cuidado del grupo doméstico y su deseo de regresar a su país cuando la temporada agrícola llegue a su fin, precisamente para asumir estas responsabilidades.

Frente a la preferencia por la contratación de mujeres solas, las temporeras inmigrantes siempre han expresado su deseo de emigrar en familia, como las jornaleras andaluzas:

Es muy difícil que una madre como soy yo [“como todas”, añade su compañera], sí, como todas, todas tienen niños en Rumanía, tienen familia, y es muy difícil. Yo trabajo aquí, mi marido en Rumanía, cuando él viene a trabajar aquí yo marcho a Rumanía; él trabaja en Córdoba, yo trabajo la fresa... El gobierno de España no quiere trabajar con familias. (...) Nosotros queremos trabajar con nuestro marido, patrón es el que no quiere (Mirela Vicov, trabajadora rumana).

Los criterios de selección establecidos explican la evolución que ha sufrido el perfil de las trabajadoras contratadas en origen, que ha pasado de una primera selección en la que tenían cabida perfiles muy variados (mujeres jóvenes y mayores, solteras y casadas, con hijos y sin hijos, de campo y de ciudad, con estudios y sin estudios) a una mucho más ajustada al perfil de mujer de mediana edad, casada (viuda o divorciada), con hijos y procedente de zonas rurales. Esto es, al perfil de lo que los representantes de las administraciones, los técnicos de las organizaciones agrarias y los empresarios consideraban la “trabajadora idónea”:

El perfil es de personas de mediana edad, ni excesivamente jóvenes ni excesivamente mayores. Una persona de 35 años y con una familia viene a ganar dinero, no se plantea otra cosa; una persona con 21 años, pues viene a ganar dinero y si puede pasárselo bien, mejor; entonces, claro, es totalmente comprensible (...). [El que estén casadas] te da facilidad a la hora del regreso, que tienen un arraigo en su lugar, tienen una familia, por tanto van a regresar; tienes una confianza de que esa persona va a volver porque tiene familia allí, porque dependen de ella o económicamente, o en algunos casos dependen única y exclusivamente del trabajo que haga esa persona que viene aquí a trabajar. Por lo tanto, tienes la garantía del regreso y tienes la garantía del trabajo (técnico de ASAJA).

En la misma línea que los técnicos de las organizaciones agrarias, los empresarios no dudan en explicitar las ventajas que encuentran en esta trabajadora:

Hombre, claro, eso sí es verdad, eso por supuesto. Yo por eso no quiero muchas niñas. El primer año que trajimos a la gente de Marruecos nos dieron niñas de Tánger, y se fueron. Si venían cien se fueron cincuenta o sesenta. Nosotros le dijimos a ASAJA y al gobierno marroquí que si nosotros no traíamos a las mujeres que nosotros queríamos,

nosotros no traíamos a las mujeres de Marruecos. Entonces, los años siguientes las trajimos de Duares, que es donde nosotros tenemos allí la fábrica,¹¹ y las traemos con ASAJA. Y ya llevan aquí cinco años y todos los años vienen, y no se va ninguna, y son maravillosas. ¿Por qué? Porque son gente que están trabajando desde que nacieron, de las que va el marido en el burro y ellas cargadas de leña detrás, ¿comprendes? Y casi todas las que vienen casadas, gente que viene a ganar dinero para sus hijos que están allí, que son la gente que cumple... Y con las rumanas pasa igual, y con las polacas. Las personas que están casadas vienen a trabajar, ¿pero las niñas a qué vienen?, a buscarse un novio y no se van para allá. Es normal, la juventud... es una problemática, y quieren salir, cuando una persona no tiene esos aguantes de su familia... (Luis Domínguez, gran empresario).

DE LA FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO A LA SEXUALIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

Desde la llegada de las nuevas temporeras de Europa del este a la fresa se ha ido consolidando una percepción social sobre ellas que se articula en dos planos, fundamentalmente: el tipo de trabajo que realizan y su aspecto físico y su sexualidad. Junto a los discursos que consideran que las mujeres son más idóneas para recoger un fruto de primor y delicado, como la fresa, encontramos otro tipo de discursos que tienden a sexualizar a estas trabajadoras.¹² Al referirse a las trabajadoras polacas y rumanas, los distintos actores sociales coinciden al comentar automáticamente el impacto que ha supuesto la llegada “de autobuses llenos de mujeres que viajaban solas, de mujeres rubias, atractivas y guapas”.

A estas mujeres se ha trasladado el imaginario socio-sexual¹³ consolidado en nuestro país sobre las turistas suecas que llegaban a las costas españolas durante los años sesenta y setenta, el cual ha tenido continuidad en el ideal de belleza nórdico, proyectado más

¹¹ Una fábrica de fresa de industria y manipulación y envasado en fresco.

¹² Entendemos por sexualidad las formas de regularizar, de normativizar el deseo erótico, y por sexualización de las trabajadoras, el proceso a través del cual se perciben desde su sexualidad y no desde su posición socio-laboral.

¹³ Definido como el conjunto de representaciones socialmente acuñadas sobre la sexualidad de un colectivo.

recientemente sobre las mujeres procedentes del noreste, y más concretamente de Rusia. Desde este imaginario se definirá a las trabajadoras de la fresa fundamentalmente a partir de su atractivo físico y sus relaciones sentimentales y sexuales con hombres de la zona. Este imaginario se integra básicamente por tres componentes: el ideal de belleza eslavo, que remite a una mujer rubia, de piel clara, con un cuerpo joven, cuidado y delgado y ojos igualmente claros; la concepción de una sexualidad más abierta y liberal, ligada a la idea de una mujer a la que le gusta salir y vivir la noche; y, finalmente, la consideración como mujeres formadas, inteligentes y autónomas o “avanzadas”, además de próximas culturalmente:

Es que son bellísimas, tan rubias, y tan altas... que te obliga a volverte para mirarlas. Además, son muy serias y responsables (vecino de Palos de la Frontera).

Es que las rumanas, lo del sexo... ellas lo viven de otra manera a como es aquí; ellas son más libres, les da igual, ellas no se lo piensan (Antonio Pérez, empresario).

Tienen otro concepto de la fidelidad, distinto al nuestro; ellas se piensan menos lo de engañar a sus maridos (Daniel Sánchez, empresario).

Las mujeres del este tienen un nivel de desarrollo muy similar al nuestro; date cuenta que muchas de las mujeres que vienen a trabajar aquí vienen con una formación incluso universitaria, con lo cual una polaca, una rumana, una checa, tienen un nivel de formación, un nivel de conocimientos importante, y están aquí como un mogueño más (alcalde de Moguer).

Un ejemplo muy ilustrativo del modo en que este imaginario socio-sexual ha sido reproducido y amplificado por los medios de comunicación lo encontramos en un texto periodístico titulado “Flores de otro mundo”, en el que el periodista construye ese discurso basado en la diferencia sexual que se articula en dos planos: a partir de las “habilidades femeninas” para recoger la fresa y el aspecto físico y la sexualidad de las trabajadoras:

Cada año, con el fresón, llega al campo onubense la revolución de las pieles blancas. Más de veinte mil mujeres de Polonia, Bulgaria y Rumanía responden a la llamada de la agricultura de primor, que pide manos

femeninas e inunda de cuerpos níveos, desinhibidos bajo los túneles ardientes de plástico, su vida provinciana. “Flores de otro mundo” que de marzo a abril se dejan el espinazo y, muchas, también la soltería. Aquí, más del 30% de los matrimonios son entre españoles y extranjeras. Ellas ganan marido y papeles y no vuelven a pisar el campo. Ellos, dicen, obtienen el bien impagable del amor. ¿Matrimonios de conveniencia? “¿Y quién lo dice? ¿Quién en España —inquieran— se casa por inconveniencia?” (*ABC*, 21 de febrero de 2006).

Para comprender cómo se construye este imaginario nos parece pertinente detenernos en todo un conjunto de representaciones en relación con las cuales se elabora, es decir, las representaciones sobre los distintos colectivos de trabajadoras (polacas, rumanas, marroquíes y andaluzas) y los mecanismos fundamentales a partir de los cuales se construye la diferencia en cada caso. Es en este cruce de representaciones donde se activan y adquieren sentido.

Aunque muchas veces se mantiene una percepción común que englobaría a toda la “mujer del este”, con los años se estableció cierta diferenciación relacionada con la propia evolución de las contrataciones en origen y los cambios en el perfil de las trabajadoras demandadas. La consideración de que las mujeres rumanas están más necesitadas y son más trabajadoras que las polacas se articula con connotaciones relativas al aspecto físico y la imagen socio-sexual que se tiene de unas y otras:

Lo que pasa ahora es que las polacas son más independientes (...). Les gustan las discotecas, les gusta la fiesta, les gustan las tonterías y luego no cumplen en el trabajo como deberían de cumplir, y quizás Rumanía en ese aspecto sea mejor que Polonia. Viene gente a lo mejor más mayor, gente más responsable, gente que viene a trabajar, a lo que es; a trabajar, a ganar dinero, y bueno, salir o lo que sea pero salir lo menos posible, y la verdad es que la experiencia que estamos teniendo con Rumanía quizás sea mejor. (...) Las rumanas están saliendo mejores y eso se está viendo (responsable de organización de COAG-Huelva).

La trabajadora rumana es más trabajadora, se nota que están más necesitadas, digamos que es menos señorita que la polaca; debe ser que vienen de niveles más bajos y eso se nota. (...) Pero vamos, para trabajar son unas y son buenas otras, lo que pasa es que pienso, después de varios años, que la polaca es una mujer como si haya estado menos necesitada, una mujer que se arregla más, es más... ¿Qué te diría yo?,

no es que no sea femenina la rumana, pero la mujer polaca es de otro estilo, tú me comprendes; me refiero, le gusta salir más de paseo. Y la mujer rumana, bueno, hay de todo, pero la mujer rumana al trabajo, y nada más que quiere trabajar, y mandar dinero para Rumanía (Antonio Pérez, empresario).

Esta distinción, que se corresponde con la reorientación, a partir de 2005 fundamentalmente, de las contrataciones hacia Rumanía y la disminución de los contratos en Polonia, va a adoptar otros matices cuando de lo que se trata no es ya de trabajar —y cumplir en el trabajo—, sino de valorar el atractivo sexual: ahora la preferencia se orienta claramente hacia esas trabajadoras polacas que “son más independientes, que salen y se divierten más, a las que les gusta la fiesta, las discotecas, las tonterías, que son más femeninas y se arreglan más que las rumanas”. Esta distinción se acentúa cuando sobre las rumanas se proyecta la imagen que se tiene de las rumanas de etnia gitana: “las polacas tienen más clase y las rumanas menos, pues el 20% de las que vienen están bien pero el 80% de ellas son de lo peor de sus países... y además son rumanas gitanas”, comenta un vecino del pueblo.

Lejos de convertirse en meras receptoras de las imágenes que se construyen sobre ellas, las propias trabajadoras son partícipes y reproducen esos discursos: “La mujer polaca es más distractiva” (dice Daniela). “Distractiva es que le gusta la vida... que le gusta más salir” (aclara Verónica). Mirela comenta que su patrón le dice siempre: “Polaca vivir para bailar mucho y rumana quiere siempre trabajar, ¿por qué?” Stefana, por su parte, comenta que las trabajadoras polacas “son las que más salen a las discotecas, y salen con negros, con moros, con españoles... con todo, y beben mucho”.

Pero más allá de la diferenciación señalada entre polacas y rumanas resulta especialmente significativo el contraste que se establece entre éstas, ahora sí concebidas de manera conjunta, y las mujeres marroquíes. Cuando la mirada se dirige hacia las mujeres marroquíes la atención ya no se pone en el atractivo sexual, sino en el rechazo cultural. Si las mujeres de Europa del este son percibidas como “europeas”, esto es, “modernas” y similares culturalmente, las mujeres marroquíes son definidas desde la distancia y el estigma que recae sobre sus culturas de origen:

Las únicas que no aguantan son a las moras, porque todas se quedan, y que haya veinte no molestan, pero cuando se juntan quinientas en una plaza ya es otra cosa... Van todas andando juntas, tan tapadas... no se integran. [Las compara entonces con las mujeres del este] ¡Qué diferencial!, éstas al mes ya están integradas, hablan nuestro idioma, van a las fiestas, a la romería, adoptan nuestras costumbres, se ríen; en cuanto pueden bajan haciendo *autostop* al pueblo, se montan en los coches, se lían con los hombres de aquí, van a los bares, son jóvenes y se divierten. Las marroquíes no salen de allí (Ángel Hidalgo, vecino de Moguer).

Porque tampoco es que tengan una tradición religiosa importante que cumplir, o restrictiva, o rígida [refiriéndose a la facilidad de integración de las mujeres del este]. Sin embargo, las mujeres marroquíes que están marcadas por esos preceptos de índole cultural y religiosa pues sí tienen más inconvenientes para la integración, porque ellas se basan en la religión, y llevan el burka por las calles, las mujeres, las niñas. Las posibilidades de integración de las mujeres marroquíes son más difíciles, no porque nosotros queramos tanto a nivel institucional y de calle, sino también porque ellas, en este caso, las obliga, y tienen una mayor dificultad para la integración (alcalde de Moguer).

El énfasis puesto en el origen religioso y étnico-cultural no significa, sin embargo, que el aspecto físico y la sexualidad de las mujeres marroquíes estén ausentes de la mirada de los vecinos y empresarios. Esta visión estereotipada sobre la mujer marroquí incluye una percepción como mujeres que, además de no gozar de la “libertad sexual” atribuida a las mujeres del este, no resultan atractivas desde el punto de vista del canon occidental de belleza establecido:

A las mujeres de Marruecos muchas veces no las paran y a las del este sí; se para la gente más ligero [se refiere cuando hacen *autostop*], será porque son más feillas o tienen el pañuelo ése. Sí, porque todo lo que se ve aquí [de relaciones afectivo-sexuales] es o con polacas o con rumanas (Sergio Fernández, vecino del pueblo, casado con una polaca).

Finalmente, también en contraposición con las mujeres españolas y andaluzas, debemos entender la percepción que se tiene y el impacto que ha causado la llegada de las temporeras del este. Los parámetros de belleza y el modelo de género y sexualidad asociados —el de una mujer rubia, de piel clara, con un cuerpo joven y cuidado, muy liberal y abierta al disfrute de su sexualidad, culta e

independiente— se presentan como opuestos a los que subyacen bajo la imagen de la jornalera andaluza, definida con la expresión “mujer de campo”, que remite a una mujer de mayor edad, con arrugas, con las manos “muy trabajadas”, la piel estropeada del sol, con una mentalidad cerrada y conservadora en relación con las prácticas sexuales, inculta y dependiente del hogar:

Es otra libertad; bueno, en el plan económico es verdad que vienen más atrasadas que en España, pero en el plan de libertad a lo mejor son más adelantadas que las españolas; no le dan tanta importancia a lo que a lo mejor en España le dan más importancia; qué te digo yo, a ponerte un pantalón corto, a ponerte una falda corta, hasta que tú la veas en sujetador. Una española es difícil, aunque luego a lo mejor en la playa una española haga el *topless* antes que la polaca. Y por la alimentación, por lo que sea, mira son más finas de cuerpo; la española es de otra forma. Andando por la calle yo te podría decir “es rumana, es polaca o es española”. La polaca es más blanca de piel que la rumana, tiene los ojos más azules. ¿Que en los últimos años han llegado rumanas más agitanadas?, entonces tú la ves de lejos y le ves la piel más morena, como un español y un gitano, tú más o menos les diferencias (Alejandro Carrasco, encargado).

Quizá sí somos un poco más abiertas de forma de salir, de libertad, de libertad de mujeres, pero no libertad para hacer locuras (Margari Sendler, trabajadora rumana).

En este sentido, resulta de gran interés analítico observar cómo los imaginarios se construyen a través de un juego de comparaciones: el imaginario socio-sexual, que en la actualidad andaluces y andaluzas construyen sobre las mujeres inmigrantes del este, y que lleva implícita la comparación con la mujer autóctona, activa el imaginario socio-sexual construido sobre la mujer andaluza, que también fue elaborado desde el exterior¹⁴ y asumido y reproducido en muchas ocasiones por la propia población andaluza. Mozo y Tena (2003) han observado que en las visiones estereotipadas sobre los hombres y las mujeres de Andalucía presentes en los escritos

¹⁴ Para un análisis de los imaginarios socio-sexuales construidos sobre las mujeres y los hombres andaluces, primero desde la mirada de los viajeros románticos del siglo XIX y poco después desde las etnografías mediterraneístas de la segunda mitad del siglo XX, véase Mozo y Tena (2003).

literarios de los viajeros románticos y en la producción etnográfica de los antropólogos estadounidenses y británicos el género aparece fuertemente articulado con la sexualidad. Como apuntan los autores, estas visiones deben entenderse tomando en cuenta los modelos hegemónicos de género y sexualidad existentes en los países y en las culturas desde los cuales se construyen, que en este caso nos remitirían a los cambios que se habían producido en la posición de las mujeres y en los modelos de sexo-género y sexualidad en el mundo anglosajón en las décadas de los setenta y ochenta, y a las comparaciones que en esta línea establecían los autores y autoras con una Andalucía “atrasada y rural”, en la que el machismo se convertía en uno de los indicadores más evidentes del “subdesarrollo” de la sociedad andaluza.

De este modo, los imaginarios que se elaboran actualmente en los pueblos freseros sobre las mujeres del este o las marroquí nos hablan no sólo de la realidad descrita, sino también del lugar (el modelo societario) desde el que se mira a esos colectivos de mujeres inmigrantes.

Si la imagen de los trabajadores y trabajadoras marroquíes aparece ligada a la tradición y la diferencia cultural, entendida como problemática, la de las mujeres procedentes de Europa del este ya no se construye a partir de esta diferencia cultural, sino de la diferencia sexual. En la construcción social de la otredad de la mujer marroquí cobra especial relevancia el imaginario simbólico del *hijab*, construido a partir de una figura retórica, la sinécdoque, según la cual se toma la parte (de una cultura) por el todo (la totalidad de la misma), convirtiéndose así en un mecanismo utilizado para criminalizar a toda una sociedad, a la vez que se reduce la compleja realidad de las mujeres marroquí a un discurso basado en la sumisión, la tradición, la falta de integración y el estigma social. A diferencia de otros colectivos de inmigrantes, la vida de las mujeres marroquí se explica casi exclusivamente a partir de sus creencias musulmanas, mientras que, como plantea Ramírez (1998), su principal problema cuando llegan a la sociedad de destino no parte del hecho de ser musulmanas, sino de su condición de trabajadoras inmigrantes.

En la representación sobre las mujeres inmigrantes del este, aquella diferencia que se imprime en los cuerpos, en tanto que cuerpos femeninos y cuerpos extranjeros, es la que explica que sean percibidas antes como mujeres y extranjeras que como trabajadoras. Resulta interesante, al hilo de esta cuestión, recuperar el análisis que elabora Martínez (2007) sobre el discurso publicitario que construyen las agencias matrimoniales “especializadas” en mujeres “rusas” y “latinas”.¹⁵ Estos discursos se caracterizan por destacar la belleza de tipo nórdico en el caso de las mujeres rusas y el carácter exótico de las latinas. Además del impacto del atractivo físico, la autora observa que el perfil se completa con cualidades y ventajas (respecto de las mujeres autóctonas) que se presentan como resultado de las difíciles condiciones de vida en que se hallan en sus respectivos países. Aunque se insiste en los elevados niveles de formación de las mujeres del este y la igualdad formal entre hombres y mujeres en estos países, son mostradas como mujeres insatisfechas del perfil y la actitud de los hombres en sus países (aficionados a la bebida, violentos, poco respetuosos).¹⁶ Las mujeres latinas, por su parte, son mostradas como si no hubieran experimentado los cambios en el modelo tradicional de mujer que se considera que se han producido en los países occidentales del norte: “atentas, amables, cariñosas, serviciales, amantes del hogar y la familia”:

Las del este añaden un *plus* de distinción: son cultas, elegantes, tienen conversación, son serias, han recibido formación universitaria en muchos casos, si bien anteponen el cuidado de la familia al éxito profesional, etc.; mientras que las mujeres latinas añaden el *plus* de su vitalidad, simpatía, además de un elemento fundamental: el idioma (Martínez, 2007: 3).

¹⁵ Este análisis se enmarca en un proyecto de investigación más amplio (Plan Nacional de I+D+I, 2004-2007), dirigido por el profesor Jordi Roca Girona, titulado “Amor importado, migrantes por amor: la constitución de parejas entre españoles y mujeres de América Latina y de Europa del este en el marco de la transformación actual del sistema de género en España”.

¹⁶ Este modelo es el que podemos observar en sitios *web* como: <<http://www.chicasdeleste.com/>>, en el que se ofrece una caracterización de estas mujeres basada, por un lado, en su juventud, nivel cultural y atractivo físico (se dice que “son coquetas, femeninas y les gusta cuidar su apariencia”, imagen que viene reforzada por las fotografías en las que aparecen posando). Por otro lado, se insiste en la centralidad que le dan a la familia, a tener hijos cuando son jóvenes, a aceptar su papel como esposas, cualidades que efectivamente se presentan en oposición a los cambios que en este sentido se han producido en las mujeres autóctonas.

Por otra parte, la distinción que se establece en los campos freseros dentro del propio colectivo de mujeres del este entre rumanas y polacas, desde el punto de vista del cumplimiento en el trabajo y del atractivo y potencial sexual, se corresponde con la distinción que Roca (2007) observa entre las mujeres rumanas o búlgaras y las mujeres rusas. Si estas últimas constituyen claros “objetivos” de interés para los hombres españoles que buscan esposa fuera de su país, no ocurre lo mismo con las primeras: mientras que las mujeres rumanas o búlgaras son percibidas por la sociedad española como “inmigrantes económicas”, a las mujeres rusas se les identifica como “inmigrantes sexuales” (ya sea como esposas o en el turismo sexual y la prostitución).¹⁷ En nuestro caso, es esa idea que se tiene de las polacas como “señoritas” y el mayor atractivo de sus cuerpos lo que hace que, siguiendo la comparación que establece el autor, se les perciba antes como “inmigrantes sexuales” que como “inmigrantes económicas”, y menos como inmigrantes económicas trabajadoras del campo.

CONSIDERACIONES FINALES

Para explicar adecuadamente el camino que sigue la feminización del trabajo a partir de la implantación del programa de trabajadoras agrícolas de temporada y los discursos que justifican dicho proceso hemos considerado necesario aplicar la perspectiva de las relaciones sociales de sexo (Hirata y Kergoat, 1997), basada en tres proposiciones:¹⁸ la dimensión relacional (que obliga a considerar la atribución y valoración del trabajo de las mujeres no de manera aislada, sino en relación con los hombres), el carácter histórico y contextualizado de las relaciones sociales de sexo (que en nuestro caso deben entenderse en el marco de las migraciones

¹⁷ Para el caso de América Latina, la misma distinción se puede contemplar en el modo en que se percibe a las mujeres bolivianas y ecuatorianas, igualmente como “inmigrantes económicas”, y a las mujeres cubanas y brasileñas identificadas como “inmigrantes sexuales”. De manera que, como establece el autor, los colectivos de mujeres que predominan en el mercado matrimonial transnacional no se corresponden con los grupos mayoritarios de mujeres inmigrantes presentes en nuestro país (Roca, 2007).

¹⁸ Según la acepción de género propuesta por Scott (1990).

laborales internacionales, de la introducción de nuevas modalidades de contratación y de los procesos de sustitución de la mano de obra que la acompañan) y su construcción en términos de poder (las diferentes posiciones en la jerarquía de poder que ocupan empresarios y mujeres trabajadoras, mujeres y hombres trabajadores). Partir de esta acepción contextualizada es la vía para romper con el discurso ahistórico basado en la tradición que elaboran los empresarios agrícolas al afirmar que el cultivo de la fresa ha sido siempre un trabajo de mujeres, y poder así comprender por qué, en un momento dado, optaron por la sustitución de una mano de obra por otra y cuáles son las ideologías sexuales que se activaron para argumentar y naturalizar dicho cambio.

Si, como han mostrado numerosas autoras, existe un nexo claro entre feminización del trabajo, flexibilidad del trabajo y capitalismo global (Lara, 1998; Barrientos *et al.*, 2004; Deere, 2005; Mohanty, 2005), debemos descender a la concreción histórica de cada mercado de trabajo (Milkman, 1988-1989), lo que pone de manifiesto el carácter dinámico y cambiante de las estrategias de reproducción y acumulación de capital. A principios de los años ochenta, Benería y Sen (1982) planteaban, en una crítica al enfoque de Boserup para estudiar los efectos que la modernización agraria estaba teniendo sobre las mujeres del medio rural, que habría que explicar precisamente los factores que influyen sobre las preferencias por una mano de obra masculina o femenina, sin que podamos tomarlas como algo dado o como la variable explicativa en sí misma. En relación con la creciente demanda de mujeres jóvenes en el sector de la exportación, las autoras señalan posibles factores explicativos, como el carácter provisional del empleo entre las mujeres jóvenes solteras (importante en la política de empleo de las multinacionales), la tendencia de la mujer obrera hacia la sumisión y a evitar tensiones y la mayor predisposición a aceptar bajos salarios. Junto a la variabilidad de los factores que inciden en la demanda, proponen contemplar los factores relacionados con la actitud de la mujer con respecto al trabajo desde una perspectiva igualmente dinámica. El acceso a la tierra, el trabajo doméstico, la estructura familiar, la disponibilidad de empleo o la percepción que la mujer tiene de sí misma son algunos de los elementos cambiantes que influyen en las opciones y

decisiones que toman. La concreción histórica del mercado de trabajo de la fresa en Andalucía y el análisis comparado desde una perspectiva transnacional evidencian, en esta línea, la variabilidad de perfiles y criterios de selección empleados en el sector de la exportación: en las agroindustrias chilenas (Barrientos *et al.*, 1999), en el cultivo de la flor en México (Lara, 1998), en los campos sudafricanos (Barrientos *et al.*, 2004) o en el cultivo de la fresa en Canadá (Becerril, 2004; Preibisch, 2004).¹⁹

Por otra parte, el análisis de las lógicas y características de los programas de trabajadores agrícolas de temporada nos desvela la concepción que se tiene de las trabajadoras y de las migraciones femeninas. La evolución que ha sufrido el perfil de la mano de obra seleccionada saca a la luz muchos de los presupuestos que los empresarios tienen presentes a la hora de marcar sus preferencias. La idea asumida de que la contratación de mujeres con cargas familiares garantiza el compromiso de retorno a los países de origen es uno de estos presupuestos (“es más susceptible que vuelva la mujer que el hombre”, “porque es lo que me da más garantías de que no se va a fugar, de que va a estar aquí”). Bajo el mismo presupuesto, no sólo se parte de una concepción universal del modelo de madre de familia, o más bien de lo que socialmente se espera de estas mujeres como madres y esposas, sino que además se les asocia con un uso muy concreto de la movilidad laboral y del proyecto migratorio. Una movilidad mucho más planificada, controlada, dependiente y limitada en el espacio y en el tiempo que la de los varones, a los que se les piensa más susceptibles de embarcarse en proyectos migratorios prolongados, inciertos y autónomos.

Como muestran los estudios sobre las migraciones femeninas, la migración de mujeres se ha visto socialmente como más problemática que la de los varones, pues se considera que su ausencia supone una alteración del orden familiar. Bajo la idea de “buenas madres”, (auto)sacrificadas e irremplazables, Morokvasic (2007) señala cómo

¹⁹ La menor contratación de mano de obra femenina en el cultivo de la fresa en Canadá es explicada por las siguientes razones: para contratar mujeres los empresarios tendrían que construir viviendas separadas de los varones y esto supondría un gasto adicional; el trabajo que asignan a los hombres mexicanos es el que requiere mayor desgaste físico; en algunos casos, los varones y las mujeres forman nuevas parejas en las granjas, generando “problemas de indisciplina, seguridad e higiene” (Becerril, 2004: 105, citando a Mellado).

caen sobre las mujeres en mayor medida que sobre los varones las acusaciones en relación con los costos sociales que implica la migración. Se refiere para eso a la idea de “familias incompletas” que se asoció hace tres décadas a las mujeres procedentes de la Yugoslavia socialista que emigraban, al igual que ocurre ahora en Andalucía, como “trabajadoras invitadas” (*guestworkers*) y dejaban a sus hijos atrás. Como advierte la autora, jamás se mencionaron los costos derivados de las migraciones de varones que dejaban igualmente a sus hijos en los lugares de origen.

Finalmente, nos gustaría señalar que esa mirada más amplia que asciende de la experiencia local al panorama global nos ayuda a evitar análisis generalizantes que al enfatizar la importancia de este sistema para garantizar la viabilidad de las explotaciones agrícolas, obvian la heterogeneidad interna de las agriculturas intensivas y de las vías de reclutamiento de fuerza de trabajo empleadas. La propia experiencia de Andalucía, la principal área agroexportadora de Europa, ilustra cómo ese nexo entre trabajo temporal migrante y transnacionalización de la producción agroalimentaria se apoya en distintas modalidades de contratación: mientras que en la provincia de Huelva se apostó por el sistema de contratación de cupos de mujeres inmigrantes en origen, en la zona del poniente almeriense esta modalidad resulta muy poco significativa, siendo los canales tradicionales de contratación en destino de fuerza de trabajo migrante masculina la principal vía empleada. ¿Por qué en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) México-Canadá implantado en el cultivo de la fresa se demanda fundamentalmente fuerza de trabajo masculina, mientras que el mismo tipo de cultivo y programa en Andalucía solicita mano de obra femenina? o ¿por qué un sistema, como el de Huelva, definido como el “modelo ideal de la inmigración ordenada”, no se ha trasladado a otras agriculturas intensivas próximas, como la de Murcia o Almería? son interrogantes que nos invitan a considerar esta diversidad.

Entendemos que las historias locales y los estudios de caso pueden ayudar a profundizar, desde las ciencias sociales, en esas experiencias singulares, al tiempo que el análisis comparado que nos ofrece un libro como éste contribuirá a identificar los paralelismos y las semejanzas derivados de su integración en los imperios alimentarios

(Ploeg, 2010). Frente a los análisis comparados orientados a identificar las “fallas” que presentan los programas de trabajadores agrícolas de temporada y las posibles soluciones que garanticen un correcto funcionamiento de los mismos y un beneficio mutuo,²⁰ consideramos que una perspectiva comparada evidencia, más bien, las desigualdades estructurales sobre las que se sustentan.

²⁰ Los informes publicados, desde esta perspectiva, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de migraciones internacionales y programas de trabajadores agrícolas de temporada incluyen el programa implantado en el cultivo de la fresa en Andalucía entre los más significativos del mundo. Véase al respecto el estudio comparado realizado por Martín (2007), donde analiza el programa H-2A de EU, el SWAP de Canadá, el SAWS de Inglaterra, el programa *Saisonarbeiter* en Alemania y el sistema de contratación en origen de Huelva (España).

BIBLIOGRAFÍA

- ACHÓN, Olga (2011). *Importando miseria. La alternativa a la provisión de mano de obra agrícola*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- ARAGÓN, Miguel Ángel (2004). “El sistema productivo fresero de Huelva en la globalización”. Trabajo de suficiencia investigadora. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- BARRIENTOS, Stephanie, Anna Bee, Ann Matear e Isabel Vogel (1999). *Women and Agribusiness. Working Miracles in the Chilean Fruit Export Sector*. Nueva York: St. Martin’s Press.
- BARRIENTOS, Stephanie, Naila Kabeer y Naomi Hossain (2004). *The Gender Dimensions of the Globalization of Production*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- BECERRIL, Ofelia (2004). “Políticas laborales de género, trabajo transnacional y experiencias vividas: trabajadores y trabajadoras agrícolas migrantes en Canadá”. *Antropología. Boletín Oficial del Instituto Nacional de Antropología e Historia*, 74: 96-111.
- BENERÍA, Lourdes, y Gita Sen (1982). “Acumulación, reproducción y el papel de la mujer en el desarrollo económico. Una revisión de Boserup”. En *Las trabajadoras del agro. Debates sobre la mujer en América Latina y el Caribe. Discusión acerca de la Unidad Producción-Reproducción*, compilado por Magdalena León, 23-38. Bogotá: ACEP.
- BERGERON, Emeline, y Aurélie Darpeix (2004). *Desarrollo y límites del sistema fresero intensivo en mano de obra del Condado del Litoral, provincia de Huelva, Andalucía*. París: Institut National Agronomique.
- BONANNO, Alessandro (1994). “Globalización del sector agrícola y alimentario: crisis de convergencia contradictoria”. En *La globalización del sector agroalimentario*, compilado por Alessandro Bonanno, 17-49. Madrid: MAPA.
- COORDINADORA DE ORGANIZACIONES DE AGRICULTORES Y GANADEROS, COAG (2007). *Guía práctica para la contratación de trabajadores en el sector agrario*. Sevilla: COAG.

- DEERE, Carmen Diana (2005). "The feminization of agriculture? Economic restructuring in rural Latin America". Génova: United Nations Research Institute for Social Development (Occasional Paper, 1).
- DELGADO, Manuel, y Miguel Ángel Aragón (2006). "Los campos andaluces en la globalización: Almería y Huelva, fábricas de hortalizas". En *La agricultura española en la era de la globalización*, compilado por Miren Etxezarreta, 425-474. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- FRIEDLAND, William (1994). "La nueva globalización: el caso de los productos freseros". En *La globalización del sector agroalimentario*, compilado por Alessandro Bonanno, 321-344. Madrid: MAPA.
- GARCÍA, Iñaki, y Andrés Pedreño (2002). "La inserción de la inmigración extranjera en las áreas agroexportadoras mediterráneas". En *Inmigrantes, ¿cómo los tenemos?*, compilado por Javier de Lucas y Francisco Torres, 98-119. Madrid: Talasa.
- GERONIMI, Eduardo (2004). "Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Modo de empleo". Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- HIRATA, Helena, y Danièle Kergoat (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Argentina: Asociación Trabajo y Sociedad/CEM.
- LANOTTE, Sabrina (2009). "El Plan África y otros planes de acción para África. Un primer balance". En *Derechos humanos en la frontera sur*, compilado por Asociación Pro Derechos Humanos en Andalucía, 12-25. Sevilla: APDHA.
- LARA, Sara (1998). *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*. México: Juan Pablos Editor.
- MARTÍN, Emma, Ana Melis y Gonzalo Sanz (2001). *Mercados de trabajo e inmigración extracomunitaria en la agricultura mediterránea*. Sevilla: Junta de Andalucía-Consejería de Asuntos Sociales.
- MARTIN, Philip (2007). "Towards effective temporary worker programs: Issues and challenges in industrial countries" [en línea].

Disponible en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201427.pdf>.

- MARTÍNEZ, Lidia (2007). “Se busca esposa esclava/latina. El discurso de las agencias matrimoniales especializadas en mujeres del este y de América Latina”. En V Congreso sobre la Inmigración en España: Migraciones y Desarrollo Humano. Valencia: Universitat de Valencia/CEIM.
- MILKMAN, Ruth (1988-1999). “Perspectivas históricas de la segregación sexual en el trabajo remunerado”. *Sociología del Trabajo*, 5: 87-106.
- MOHANTY, Chandra Talpade (2005). “Women workers and capitalist scripts: ideologies of domination, common interests and the politics of solidarity”. En *Cultural Studies. From Theory to Action*, editado por Pepi Leistyna, 321-344. Oxford: Blackwell.
- MORELLÓ, Nuria (2014). “Lo sostenible, lo cotidiano y lo inaceptable. Visiones y experiencias en la implementación de programas de codesarrollo y desarrollo rural sostenible en el suroccidente colombiano”. *Periferias, fronteras y diálogos. Actas del XIII Congreso de Antropología de la Federación de Asociaciones de Antropología del Estado Español*. Girona: FAAEE-Universitat de Girona.
- MOROKVASIC, Mirjana (2007). “Migration, gender, empowerment”. En *Gender Orders Unbound. Globalisation, Restructuring and Reciprocity*, editado por Ilse Lenz, Charlotte Ullrich y Barbara Fersch, 69-97. Opladen: Barbara Budrich Publishers.
- MOZO, Carmen, y Fernando Tena (2003). *Antropología de los géneros en Andalucía. De viajeros, antropólogos y sexualidad*. Sevilla: Mergablum.
- PEDREÑO, Andrés (1999). *Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales*. Madrid: Ministerio de Agricultura y Alimentación.
- PLOEG, Jan Douwe van der (2010). *Nuevos campesinos. Campesinos e imperios alimentarios*. Barcelona: Icaria.
- PREIBISCH, Kerry L. (2004). “Trabajadores migrantes agrícolas: procesos de inclusión y exclusión social en el Canadá rural”. *Antropología. Boletín Oficial del Instituto Nacional de Antropología e Historia*, 74: 30-50.

- PREIBISCH, Kerry, y Leigh Binford (2007). “Interrogating racialized global labour supply: An exploration of the racial/National Replacement of Foreign Agricultural Workers in Canada”. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 44, 1: 5-36.
- RAMÍREZ, Ángeles (1998). *Migraciones, género e Islam. Mujeres marroquíes en España*. Madrid: AECL.
- REIGADA, Alicia (2012). “Más allá del discurso sobre la ‘inmigración ordenada’: contratación en origen y feminización del trabajo en el cultivo de la fresa en Andalucía”. *Política y Sociedad*, 49, 1: 103-122.
- ROCA, Jordi (2007). “Amores lejanos, amores posibles. La constitución de uniones sentimentales entre hombres españoles y mujeres brasileñas en el marco de las transformaciones de los sistemas de género y del amor en la posmodernidad”. Ponencia presentada en el 31º Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu, Brasil, 22-26 de octubre.
- ROMERO, Eduardo. *El Plan África y la recolonización* [en línea]. Disponible en: <<http://www.eurosur.org/acc/html/revista/r65/65afri.pdf>> [Consulta: 9 de julio de 2008].
- SCOTT, Joan (1990). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. En *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, compilado por Carme Alemany y Mary Nash, 23-56. Valencia: Alfons el Magnanim.
- TERRÓN, Ana (2004). “Migraciones y relaciones con países terceros. España” [en línea]. Disponible en: <http://www.cidob.org/publicaciones/series_pasadas/documentos/migraciones/migraciones_y_relaciones_con_paises_terceros_espana> [Consulta: 9 de julio de 2008].
- TRINIDAD, María Luisa (2005). “Inmigrantes y mercado de trabajo: la apuesta por la contratación en origen”. En *Una forma nueva de ordenar la inmigración en España. Estudio de la Ley Orgánica 14/2003 y su reglamento de desarrollo*, compilado por Trinidad García y Martín Martín, 150-173. Valladolid: Editorial Lex Nova.

Recapitulación y reflexiones finales

Martha Judith Sánchez Gómez
Universidad Nacional Autónoma de México

En este libro presentamos una serie de estudios sobre las formas en que operan los programas de trabajadores agrícolas en distintos países y escenarios, considerando tanto los aspectos formales e informales de su funcionamiento como sus implicaciones para los individuos, las familias y las comunidades en los que operan, tanto en los países de salida como en los de recepción. En esta recapitulación retomaremos los elementos que nos parecen centrales para abrir una discusión sobre los factores que deberían considerarse en esos programas para que se constituyan realmente en alternativas en las que se respeten las condiciones laborales y de vida dignas, con pleno respeto a los derechos humanos de sus participantes.

Como contexto general debemos señalar que históricamente el trabajo en la agricultura ha sido considerado como un espacio “marginal” y “arcaico” que no siguió las normas dominantes de empleo que se establecieron desde la segunda guerra mundial. Fue y sigue siendo un trabajo pesado, mal pagado y temporal que requiere la total disponibilidad de los trabajadores. En la actualidad, a este tipo de empleo precario, que se está generalizando a otros sectores de actividad, se le ha denominado como trabajo con las tres *d* en inglés: *dirty*, *dangerous*, *demeaning* (sucios, peligrosos y degradantes).

En el contexto de la globalización y la transnacionalización de la producción agroalimentaria, este sector depende cada vez más de los trabajadores migrantes temporales, y su nexo parece ineludible en la actualidad. Son principalmente estos sectores vulnerables, por su condición migrante, los que están dispuestos a soportar las condiciones que ofrece este tipo de empleo.

Los argumentos que se han utilizado para justificar la implementación de los programas de trabajadores agrícolas temporales son los siguientes: la escasez o el desinterés de la mano de obra local por realizar este tipo de labor; la ayuda que proporcionan a los países menos desarrollados al darle una salida a la mano de obra sin empleo; la contribución vía remesas; la capacitación de los trabajadores con nuevas habilidades y destrezas. Y en algunos casos, propuestas de codesarrollo para los países emisores. Y principalmente, el argumento de que dichos programas ayudarán a regular y ordenar los flujos migratorios actuales.

Con respecto a los argumentos sobre la escasez y el desinterés de los trabajadores locales, como ha sido señalado en diversos textos en este libro, esto obedece a las pésimas condiciones laborales y a la falta de reconocimiento que tienen estos empleos, considerados como degradantes y mal pagados, que no compiten con los salarios que ofrecen otros sectores. Con respecto a los argumentos sobre el desarrollo de habilidades y destrezas, las remesas y los programas de codesarrollo, la evidencia y los resultados de dichos programas no los sustentan y señalan diversos problemas e irregularidades. En cuanto a la regulación de los flujos migratorios, como veremos más adelante, la existencia de programas y visas temporales no soluciona el interés por la mano de obra indocumentada.

Los programas de trabajadores y las visas diseñadas para ofertar empleo temporal producen un estatus precario, que implica la privación del derecho a residir permanentemente en el país, la restricción a la libertad de movimiento en el mercado laboral y la exclusión de los derechos humanos más elementales. Diversos autores en este libro lo han señalado como un “trabajo no libre”; otros lo han equiparado con la esclavitud por la imposibilidad de elegir el lugar y las condiciones de trabajo, el horario y el derecho a tener una vida privada fuera de las labores. Se señala la constante

intromisión en la vida del trabajador, la negación de días de descanso o vacaciones o la posibilidad de faltar al trabajo por enfermedad, urgencias o necesidades familiares, y el derecho a no seguir laborando si no hay acuerdo con las condiciones del trabajo o con el trato recibido, ya que se pierde la posibilidad de ser recontratado. Se han señalado también estos programas como un dispositivo con el que se eliminan los derechos de los trabajadores, con el objetivo de docilizar y controlar esa mano de obra extranjera.

Para responder a quienes critican este tipo de programas, se ha dicho que conllevan el asentamiento de los trabajadores. En el libro se afirma que son las condiciones de los programas y los lugares de arribo los que generan dichas decisiones. Por el lado de los programas, el aumento de la inseguridad laboral, expresada en la creciente competencia, los ritmos intensivos de trabajo, la inestabilidad laboral, la precariedad y la sustitución étnica, genérica y nacional de los trabajadores, alientan la incertidumbre sobre la posibilidad de volver a participar en dichos programas. Asimismo, se desalienta el interés por las condiciones de aislamiento en las fincas, el hecho de vivir una conyugalidad y paternidad/maternidad a la distancia, la incertidumbre sobre las horas y los días de trabajo y la total dependencia en el horario laboral y fuera de éste. Por otro lado, las condiciones socioeconómicas en los lugares de arribo, así como las posibilidades de conseguir trabajo fuera del programa, es decir, la oferta de empleo indocumentado y las redes de connacionales en dichos lugares, llevan a los participantes a plantearse la posibilidad de trabajar y vivir fuera del programa para tener un trabajo más estable y con mayor libertad.

Como todo fenómeno social, la larga historia de utilización de trabajadores en situación precaria y vulnerable ha creado una dinámica que algunos autores han designado como “adicción” a esa mano de obra y una creciente dependencia tanto de los empresarios agrícolas como de los trabajadores. Por el lado de los empresarios, la existencia de programas de visas temporales o de programas de trabajadores no es suficiente para proveerse de mano de obra, ya que si no se autoriza la visa de los trabajadores solicitados existe toda una estructura de redes de contratistas, *coyotes* y empresas que

permiten conseguir trabajadores en condiciones más vulnerables y con menor costo al margen de esas visas o programas. Por el lado de los trabajadores, ese dinero ganado fuera del país constituye un recurso importante para los gastos y la familia, por lo que es necesario seguir obteniéndolo. Ambos polos tienen presiones crecientes por la globalización y su impacto en las economías locales, lo que se traduce en un franco deterioro de las economías nacionales de los países expulsores y la transnacionalización de la producción agropecuaria, que se refleja en la mayor competencia en el mercado global de los productos.

Como bien se señala en el libro, es necesario hacer análisis puntuales de los procesos globales y los impactos locales, ya que tienen diversos matices. Sin embargo, se pueden señalar tendencias generales, como una creciente segmentación del mercado de trabajo, para contar con formas más rentables y seguras de funcionamiento. En este libro se analiza la creciente segmentación étnica, genérica y nacional, la regional y la situación migratoria, y la creación de imaginarios y estereotipos socio-sexuales de las personas. En estos mercados de trabajo convergen trabajadores con situaciones migratorias diversas: asentados, circulares, documentados, indocumentados, contratados por intermediarios, por programas de trabajadores o por visas de trabajo. Todo esto termina por conformar una serie de mecanismos de control para flexibilizar aún más el carácter temporal de los contratos de trabajo y clasificar a los trabajadores, y así justificar las condiciones de trabajo y contratación e incentivar la competencia, los ritmos y los rendimientos.

Es importante considerar varios aspectos de los programas de trabajadores y las visas que se analizan en el libro. Son programas cuya implementación, con mayor o menor deficiencia en su diseño, dependerá de una serie de condiciones socioeconómicas y políticas en cada país y de una diversidad de actores e intereses que hacen que su funcionamiento no sea igual en el tiempo ni en todos los lugares, por lo que debemos pensar en el diseño de dichos programas y en las formas y mecanismos de control para implementarlos y darles seguimiento.

Con respecto al primer punto, varios autores señalan que las políticas migratorias, aun de los países que tenían una “política de

puertas abiertas”, tienen actualmente el objetivo de frenar la migración irregular y cubrir las necesidades del mercado de trabajo: se necesitan trabajadores temporales y no ciudadanos. Está cancelada para las personas la posibilidad de incorporarse a las sociedades en las que trabajan durante su vida productiva. Éste es un primer punto a debatir: ¿Es justo que el periodo de mayor productividad de una persona se lleve a cabo en un lugar al que no podrá pertenecer? ¿Es justo no poder recibir ninguna retribución, después de su vida productiva, por la riqueza que se generó en un país extranjero? ¿Es equitativo para los países que unos sean los que se encarguen de los costos de los individuos y otros los que reciban los beneficios de esa mano de obra en su edad productiva? ¿No hay una violación a los derechos humanos de los trabajadores si no pueden tener empleo en condiciones dignas en ningún país? ¿Acaso no es un derecho humano universal contar con las condiciones de trabajo y vida dignas y elegir libremente el lugar y las condiciones de trabajo? Éstos son indudablemente algunos puntos sobre los que hay que abrir la discusión. Es necesario garantizar condiciones dignas y con apego a los derechos humanos para los trabajadores en la globalización.

Con respecto al diseño de los programas, varios autores han señalado en este libro la creciente tendencia a su privatización. Se señala el paso de los programas acordados entre los gobiernos a los programas privados y al otorgamiento de visas de empleo temporal. Aun con todas las críticas y debilidades que tuvo el Programa Bracero, el más emblemático de los programas acordados entre gobiernos, proporcionaba mayores garantías y protecciones a los trabajadores e involucraba directamente a los dos gobiernos en el cumplimiento de las condiciones establecidas, que incluían, en la letra, un trato no discriminatorio a los trabajadores, condiciones dignas de trabajo y salarios iguales a los de los trabajadores locales y a los que prevalecían en el sector en cuestión por el mismo tipo de trabajo. Se estipulaba también la protección a los trabajadores locales prohibiendo la utilización de braceros para suplir a los que estaban luchando por mejorar sus condiciones de trabajo.

La creciente privatización de los programas y el reclutamiento de los trabajadores mediante visas temporales de empleo llevan con-

sigu una creciente dispersión de actores, sobre los que no se tiene ningún control; agencias de colocación en diferentes países, reclutadores locales y contratistas en el extranjero, y la cada vez más frecuente relación entre contratistas y redes de tráfico de personas, así como formas y mecanismos de reclutamiento y condiciones de trabajo diversas y no supervisadas, provocan la creciente vulnerabilidad de los trabajadores, con costos más elevados para ingresar a los programas o para obtener las visas, con peores condiciones de trabajo y pagos indebidos en transporte y equipamiento y con salarios inferiores. Diversos estudios señalan que se cometen muchas violaciones en las formas de contratación: empresas fantasmas que operan en la clandestinidad y cobros indebidos para realizar los exámenes de evaluación de los “posibles candidatos”, para estar en lista de espera, para tener acceso al contrato, para pasar la frontera y cumplir con las disposiciones migratorias y para cubrir el transporte. También se señala la creación de relaciones clientelares y fraudes por supuestas agencias de contratación y la aparición de extorsiones.

Asimismo, el paso de los programas acordados entre gobiernos a los acuerdos privados conlleva el incumplimiento de las leyes de protección al trabajador. En el caso de México, no se contempla la protección a los trabajadores establecida en el inciso b) del artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, como se aborda en el libro. Como ya se expuso, esta ley señala que para laborar en el extranjero se deben tener por escrito las condiciones de trabajo y la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, previa comprobación de que las agencias están debidamente autorizadas y registradas, así como la veracidad de las condiciones que se ofrecen. También plantea que se debe indemnizar a los trabajadores en caso de incumplimiento de las condiciones acordadas. Asimismo, debe constatar que conozcan las condiciones de trabajo y que estén informados sobre a qué autoridades consulares y diplomáticas pueden acudir en el extranjero cuando sus derechos sean menoscabados.

Las irregularidades que han sido señaladas en diversos artículos de este libro, como las promesas de salarios más elevados, cuando en realidad reciben menos del mínimo legal, las extensas, jornadas laborales sin días de descanso ni pago de horas extras, la confisca-

ción de pasaportes, el aislamiento y la permanencia a la fuerza en los campos de labor, las amenazas de deportación si no aceptan las duras condiciones sociolaborales impuestas, la elaboración de listas negras, el despido improcedente y el condicionamiento de salario a estándares de rendimiento laboral se favorecen y derivan de la falta de regulación de los programas por parte de los gobiernos.

Además de que los programas de trabajadores deben ser acuerdos signados entre gobiernos, hay elementos en el diseño de los programas y las visas temporales que tendrían que estar sujetos a discusión en un marco general de respeto a los derechos humanos y a las condiciones de trabajo de los individuos en un mundo globalizado del siglo XXI. En estas condiciones debe prevalecer la idea de que se ofrece un trabajo con todos los derechos y las prerrogativas de cualquier trabajador local; esto es, que la condición de género, de origen étnico o nacional no debe ser usada para menoscabar las condiciones y los derechos de los migrantes. Al igual que cualquier trabajador, deben gozar de una serie de condiciones: tener la libertad para cambiar de empleador, conocer las condiciones de trabajo y decidir sobre las horas extras, con el pago consiguiente.

Se debe discutir también sobre el concepto de “trabajo temporal”. Como bien se ha señalado en varios capítulos de este libro, en la solicitud de trabajadores con nombre y apellido no sólo está contemplada la docilidad del trabajador, sino, principalmente, su conocimiento del trabajo y su rendimiento, de ahí que muchos trabajadores sean, a lo largo de su vida, “permanentemente temporales”, por lo que debe revisarse este concepto y las implicaciones que tiene en términos de derechos laborales y de inmigración.

Finalmente, es necesario revisar las formas de operación de los programas y el cumplimiento de las condiciones laborales. Si bien en el papel hay muchos elementos que son rescatables en los programas y en las visas temporales, muchas veces no se cumplen con dichas condiciones. Por ejemplo, como se señala en el libro, en las visas H-2A hay una serie de elementos que son importantes, como el derecho a recibir el salario más alto de los prevaecientes en la región donde se realiza el trabajo, contar con un documento en el que se establezcan con detalle los ingresos totales, las condiciones laborales y las horas de trabajo, el transporte del trabajador desde el lugar donde

se encuentre hasta el siguiente lugar de trabajo cuando termine el contrato, o a su casa cuando no cuente con más contratos, siempre y cuando haya cumplido con las tres cuartas partes del periodo de trabajo para el cual fue contratado, el transporte al lugar de trabajo cuando el sitio donde se hospeda se encuentre a cierta distancia y un lugar para vivir con los mínimos establecidos a nivel federal, así como los alimentos o las facilidades para que él mismo los prepare, las herramientas e implementos agrícolas requeridos, un seguro de compensación por los costos médicos y por cualquier daño permanente causado por el trabajo y garantizar al menos tres cuartas partes del total del trabajo ofrecido, y si esto no se cumple, el pago por el tiempo de trabajo perdido.

Sin embargo, y como ha sido descrito en el libro, las irregularidades y el incumplimiento de las condiciones ofrecidas son múltiples. En este sentido, y retomando lo ya propuesto, podemos también señalar la pertinencia de incluir a nuevos y viejos actores que pueden funcionar para regular las condiciones de contratación, supervisión y defensa de los trabajadores. Los gobiernos y los sindicatos pueden asumir nuevas tareas y papeles para favorecer las condiciones de trabajo de los trabajadores permanentemente temporales en la globalidad.

La sociedad civil y las organizaciones de defensa de los derechos de los trabajadores también pueden coadyuvar para denunciar a través de las modernas tecnologías de comunicación la violación de las condiciones de trabajo cometidas por empresas y contratistas sin escrúpulos.

Y finalmente, se puede incentivar también la certificación de las empresas que respeten el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de sus trabajadores “temporales”.

Semblanza de las autoras y los autores

MARTHA JUDITH SÁNCHEZ GÓMEZ

Correo electrónico: <mjudith@sociales.unam.mx>

Investigadora titular del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Ha trabajado los temas de migración nacional e internacional, migración y género y migración y etnicidad en el marco de diferentes proyectos. Actualmente coordina dos proyectos, uno en California sobre la migración oaxaqueña al condado de Sonoma y otro en Estados Unidos y España sobre la migración a zonas vitivinícolas. Ha publicado numerosos artículos, capítulos de libros y libros sobre migración. Coordinó con Sara María Lara Flores y Jorge Pantaleón el libro *Hacia el otro norte. Mexicanos en Canadá* (Buenos Aires: Clasco, 2015) y con Inmaculada Serra Yoldi el libro *Ellas se van. Mujeres migrantes en Estados Unidos y España* (México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales, 2013).

SARA MARÍA LARA FLORES

Correo electrónico: <saralf@unam.mx>

Investigadora titular del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Ha sido profesora e investigadora invitada en Argentina, Canadá, Francia y Uruguay. Ha publicado numerosos artículos y capítulos de libro sobre migración, empleo rural, trabajadores agrícolas y cadenas agroalimentarias.

TANYA BASOK

Correo electrónico: <basok@uwindsor.ca>

Es profesora de sociología y jefa interina en el Departamento de Sociología, Antropología y Criminología de la Universidad de Windsor, Canadá. Ha publicado numerosos trabajos sobre migración internacional. Su libro más reciente, en coautoría con Danièle Bélanger, Martha Luz Rojas Wiesner y Guillermo Candiz, es *Rethinking Transit Migration: Precarity, Mobility, and Self-Making in Mexico* (Palgrave, 2015).

DANIÈLE BÉLANGER

Correo electrónico: <daniele.belanger@ggr.ulaval.ca>.

Profesora titular del Departamento de Geografía de la Universidad Laval, en Quebec, Canadá. Ha estudiado la movilidad de la mano de obra y de los migrantes en situación de precariedad en los sistemas migratorios de América y Asia.

GUILLERMO CANDIZ

Correo electrónico: <guillermo.candiz.1@ulaval.ca>.

Es candidato a doctor en el Departamento de Geografía de la Universidad Laval, en Quebec, Canadá. Sus intereses de investigación

incluyen estudios sobre la relación entre migración temporal y desarrollo, movilidad de mano de obra y trayectorias migratorias en situaciones de irregularidad y precariedad en África y América Latina.

ELOY RIVAS

Correo electrónico: <herivass@gmail.com>.

Candidato a doctor en sociología y economía política en la Carleton University, en Ottawa, Canadá. Ha realizado investigaciones sobre migración y migrantes en situaciones de precariedad. Actualmente lleva a cabo el estudio sociológico “Deportability and health in Canada’s late capitalism”, donde examina los efectos que tienen los procesos de deportación sobre la salud física y mental de las y los migrantes indocumentados de Latinoamérica y el Caribe en Canadá.

GWENDOLYN MUIR

Correo electrónico: <gwendolyn.madriguera@gmail.com>.

Maestra en geografía y estudios urbanos y ambientales en la Universidad Concordia, en Montreal, Canadá. Es militante para la justicia migrante en la ciudad de Montreal.

JORGE PANTALEÓN

Correo electrónico: <jorge.pantaleon@umontreal.ca>.

Profesor asociado en el Departamento de Antropología de la Universidad de Montreal. Entre sus intereses de investigación están los estudios socioculturales de las prácticas económicas contemporáneas. Ha desarrollado investigaciones en Argentina y Brasil, y más reciente en México y Canadá, particularmente sobre la migración de los trabajadores estacionales mexicanos en la industria agrícola canadiense.

RAQUEL OFELIA BARCELÓ QUINTAL

Correo electrónico: <rbarceloquintal@gmail.com>.

Profesora investigadora del Área de Historia y Antropología del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Sus investigaciones se centran fundamentalmente en la historia regional y la historia de la migración en los siglos XIX, XX y XXI. Sobre el tema de migración coordinó el libro *Extraños en tierra ajena. Migración, alteridad e identidad, siglos XIX, XX y XXI* (2009) y ha escrito numerosos artículos y capítulos de libro.

CATHERINE VÉZINA

Correo electrónico: <catherine.vezina@cide.edu>.

Profesora-investigadora titular en la División de Historia del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE). Sus intereses de investigación son la historia transnacional del Programa Bracero y las políticas migratorias en América del Norte. Su tesis doctoral sobre la gestión del Programa Bracero fue premiada en 2013 por el fondo histórico Genaro Estrada de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

PAZ TRIGUEROS LEGARRETA

Correo electrónico: <ptl@correo.azc.uam.mx>.

Profesora-investigadora titular del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco (UAM). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Ha publicado diversos trabajos de investigación sobre temas migratorios, poblacionales y rurales y ha presentado trabajos en numerosos eventos nacionales e internacionales. Ha impartido cursos en la UAM sobre una gran variedad de temas.

SIMÓN PEDRO IZCARA PALACIOS

Correo electrónico: <sp_izcara@yahoo.com>.

Profesor de sociología en la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, en México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Su área de especialización son los estudios rurales y migratorios. Algunas de sus últimas publicaciones son “El oficio de agente facilitador del cruce fronterizo”, en *Papeles de Población*, 20 (2014), y “Coyotaje and drugs: Two different businesses”, en el *Bulletin of Latin American Research*, 34 (2015).

ANNIE LAMANTHE

Correo electrónico: <annie.lamanthe@univ-amu.fr>.

Profesora de sociología en la Universidad Aix-Marseille e investigadora del Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST) en Aix-en-Provence. Está interesada en las transformaciones de la organización productiva, el mercado de trabajo y la relación salarial, particularmente en empresas pequeñas, en sistemas productivos localizados y en el sector “tradicional” en el contexto de la mundialización. Recientemente publicó *Les métamorphoses du paternalisme. Histoire, dynamiques et actualité* (París: CNRS Editions, 2011).

FRÉDÉRIC DÉCOSSE

Correo electrónico: <freddecosse@yahoo.fr>.

Investigador de tiempo completo en el Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST) en Aix-en-Provence, del Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS). Participa actualmente en el proyecto “On the move”. Desde hace diez años trabaja el tema de los jornaleros migrantes en la agricultura intensiva en Europa y en Norteamérica.

OLGA ACHÓN RODRÍGUEZ

Correo electrónico: <olga_achon@yahoo.es>.

Miembro del Grupo de Investigación sobre Exclusión y Control Social de la Universidad de Barcelona. En el doctorado trabajó el tema del reclutamiento de trabajadores en origen mediante el sistema de importación de mano de obra del sindicato agrícola Unió de Pagesos y sus consecuencias en los derechos de los trabajadores, del que publicó el libro *Importando miseria. La alternativa a la provisión de la mano de obra agrícolas* (Madrid: Catarata, 2011). Actualmente realiza una investigación en Chile sobre la ley de extranjería y el estatuto de temporero agrícola en Chile.

ALICIA REIGADA

Correo electrónico: <aliciareigada@us.es>.

Profesora del Departamento de Antropología Social de la Universidad de Sevilla y miembro del Grupo para el Estudio de las Identidades Socioculturales en Andalucía. Su principal línea de investigación se centra en los estudios feministas sobre trabajo, migraciones y cadenas globales agrícolas. Ha participado en diferentes proyectos de investigación sobre esta temática y ha realizado estancias de investigación en México, California y Brasil. Entre sus publicaciones recientes destacan “Los ‘nuevos jornaleros’. Construcción y fragmentación social de la fuerza de trabajo en los enclaves agrícolas globales”, en el libro *De cadenas, migrantes y jornaleros. Los territorios rurales en las cadenas globales agroalimentarias* (Madrid: Talasa, 2014), y “Una mirada feminista sobre el trabajo en las cadenas agrícolas globales”, en *Contemporánea. Revista de Sociologia da UFSCar*.

Los programas de trabajadores agrícolas temporales.
¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización?
publicado por el Instituto de Investigaciones Sociales de la
Universidad Nacional Autónoma de México,
se terminó de imprimir en octubre de 2015 en los talleres de
Editores e Impresores FOC, S.A. de C.V.
calle Los Reyes 26, Col. Jardines de Churubusco,
Delegación Iztapalapa, 09410, México, D.F.
La composición tipográfica se hizo en Garamond 12/14 y 9/11.
La edición en offset consta de quinientos ejemplares
en papel cultural de 75 gramos.

