Trabajadoras agrícolas de Michoacán, migrantes internacionales temporales, con visas H2-A y del PTAT

Farm workers from Michoacán, temporary international migrants, with H2-A and PTAT visas

ELIZABETH JUÁREZ CERDI

Recibido: 19 de septiembre de 2018 Aceptado: 03 de junio de 2019

Resumen

A partir de un acercamiento etnográfico, se presenta la situación de las michoacanas que van a laborar como jornaleras agrícolas dentro de programas de trabajadores huéspedes, en los campos norteamericanos y canadienses. Ellas representan de 1 a 2% del total de los contratados con las visas H2-A y de 4% a 5% de los que se van a Canadá bajo el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, en el estado de Michoacán. Como mujeres, extranjeras y trabajadoras agrícolas están expuestas a situaciones de vulnerabilidad, entre éstas las relacionadas con las condiciones de trabajo que se evidencian desde el momento de la contratación; en otros casos, en la interacción cotidiana, en la que enfrentan discriminación, acoso sexual no solo de sus compañeros de trabajo también de los contratistas y mayordomos (situación que la mayoría de las veces las mujeres no menciona para ser contratadas en las temporadas siguientes) y condiciones que perpetúan la subordinación y explotación laboral debido a su género y por el nicho laboral al que pueden tener acceso.

Palabras clave: Jornaleras agrícolas, migración laboral internacional, condiciones materiales de trabajo, vulnerabilidad.

Abstract

From an ethnographic approach, this work presents the situation of the Michoacanas women who work as agricultural day laborers within programs of guest workers in the North American and Canadian fields. They represent 1 to 2% of the total of those hired with the H2-A visas and from 4% to 5% of those who go to Canada under the Temporary Agricultural Workers Program, in the Michoacán state. As women, foreigners and agricultural workers are exposed to situations of vulnerability, among them those related to working conditions that are evident from the moment of hiring; in other cases, in the daily interaction, in which they face discrimination, sexual harassment not only from their co-workers but also from the contractors and butlers (a situation that most of the time women do not mention to be hired in the following seasons) and conditions that perpetuate subordination and labor exploitation due to their gender and the labor niche to which they can have access.

Key words: Agricultural day laborers, international labor migration, material working conditions, vulnerability

Sociedades y Desigualdades, Núm. 8 / enero / junio 2019 / ISSN: 2448-5217 PP 110-130

"Si me porto bien, trabajo duro y no doy problemas, seguro que si me llaman"

Introducción

Este documento tiene por objetivo un acercamiento a las condiciones de vida y laborales de las mujeres de Michoacán, que son contratadas con las visas H2-A, para trabajar de 2 a 5 meses en los campos agrícolas norteamericanos y las que van a Canadá dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) que están en ese país de 6 a 8 meses. A partir de una descripción "dirigida", y sin perder de vista las condiciones estructurales, este acercamiento es "desde abajo"; es decir, a partir de las experiencias, perspectivas y vivencias de las actoras involucradas[1]. Al destacar las condiciones en que desempeñan su trabajo y en las que viven en el extranjero se busca hacer visible la situación de vulnerabilidad en que se encuentran por ser mujeres, trabajadoras temporales, extranjeras; y los cambios que se han dado en los procesos de trabajo y en las condiciones de empleo en el contexto de las transformaciones globales (Barbosa y Bendini, 2001), en el que están insertas como asalariadas, como mano de obra temporal, precarizada.

El argumento se desarrolla en tres apartados: en el primero se menciona quienes son las trabajadoras agrícolas, esto es,

1 La investigación etnográfica la realicé durante distintas temporadas del 2009 al 2016, principalmente en poblaciones del occidente del estado de Michoacán y en dos municipios (de donde sale el mayor número de mujeres contratadas en el PTAT), de la parte oriente. El trabajo de campo durante 2009 y 2010 se llevó a cabo gracias al financiamiento que otorgó el Programa Interinstitucional de estudios sobre la Región de América del Norte (PIERAN) al proyecto trinacional "Trabajo transnacional, políticas laborales de género y organización familiar. Mujeres transmigrantes", en el que participé como investigadora para la parte mexicana. En este periodo, la investigación fue difícil dada la situación social prevaleciente en el estado. La segunda etapa de trabajo de campo se llevó a cabo durante mi participación como investigadora en el proyecto "Managed Migration and the Value of Labor", dirigido por el Dr. David Griffith, de la Universidad de Carolina (EE.UU), que tenía financiamiento de la National Science Foundation. El trabajo de campo posterior se ha realizado con recursos propios, por lo que ha sido más esporádico. Durante la investigación se utilizaron diversas técnicas y estrategias metodológicas para obtener la información: la principal fueron las entrevistas a sesenta trabajadoras, estructuradas bajo un guion temático, pero también fueron abiertas, en charlas informales con las trabajadoras y familiares en sus casas, en los centros de contratación, con un contratista de la región que accedió a contestar mis preguntas (para las visas H2-A) y con funcionarios de la oficina regional del Sistema Estatal del empleo en la ciudad de Morelia (para el PTAT). También se realizaron observaciones en los sitios donde trabajan las entrevistadas cuando están en sus localidades de origen y durante el proceso de contratación para irse al extranjero. En todo el proceso investigativo se enfocó la atención en indagar las condiciones materiales, laborales y sociales que viven como trabajadoras agrícolas en el extranjero.
Vale decir, que debido a que en las regiones de estudio se han presentado secuestros de migrantes y casos de extorsión telefónica, se aseguró a las entrevistadas que se mantendría el anonimato con respecto a cualquier información que pudiera ubicarlas como migrantes internacionales.

se habla de sus características sociodemográficas, de su trayectoria laboral y de sus condiciones familiares y materiales en el lugar de origen. En el segundo se aborda el proceso de contratación como un espacio material, social y simbólico en el que se suscitan diferentes situaciones de vulnerabilidad en función del género. En el tercero se destacan las condiciones de vida, materiales y laborales en las granjas canadienses y en los campos norteamericanos. Se finaliza con algunas consideraciones, que más que pretender ser conclusiones, se buscan destacar algunos puntos para continuar la reflexión.

Quiénes son las trabajadoras

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) (ambos citados en Arellano, 2014), los hombres y mujeres que son empleados en la agricultura a nivel mundial, pertenecen a los estratos socioeconómicos más pobres de los países desarrollados y de aquellos en vías de desarrollo y gran parte de ellos provienen de localidades rurales. Este es el caso de la mayoría de las mujeres entrevistadas, que fueron contratadas para laborar en el extranjero con las visas H2-A y en el PTAT en el estado de Michoacán,

> Ellas viven en poblaciones rurales ubicadas en las regiones del norte-occidente y en la norte- oriente, en el estado de Michoacán. Regiones que han vivido diversos reacomodos y transformaciones sociales así como la reorientación de su economía debido a cambios en las actividades productivas que, en algunos casos, ha llevado a sus habitantes a integrarse en circuitos agroalimentarios mundiales, sea trabajando a nivel local en los campos rentados por las grandes industrias agrícolas (con capital extranjero), o a través de la migración laboral internacional, por contrato, en los campos de Estados Unidos y Canadá. En ambos casos las y los trabajadores agrícolas enfrentan cotidianamente desigualdades y procesos de exclusión tanto económica como laboral (Arellano, 2014), inherentes a los enclaves de agricultura intensiva a nivel mundial, que buscan proveer de productos frescos y perecederos a los mercados globales, obteniendo mayores ganancias al contratar mano de obra temporal, flexible y que labore en condiciones precarias (Ancheita y Bonnici, 2013).

La edad de las trabajadoras entrevistadas del PTAT y de las que son contratadas con las visas H2-A se encuentra en un rango que va de los 19 a los 50 años. Ellas generalmente adquirieron sus conocimientos y habilidades para el trabajo agrícola desde pequeñas, cuando ayudaban a su padre en la siembra y cosecha de algunos productos agrícolas, o cuando iban con su madre a trabajar en la "pizca" de la fresa en campos cercanos a su lugar de origen. Sea por falta de recursos económicos, por los horarios de trabajo en el campo o porque se les dificultaba entender lo que les enseñaban, como menciona una de las entrevistadas "no entendía muchas cosas y no me gustaba estar así, no más oyendo sin hacer nada, ya mejor no fui"[2], su escolaridad sólo com-

2 L., Trabajadora agrícola, contratada por tres temporadas. La mayor parte de su vida

prende estudios de primaria (incompleta o terminada) y de secundaria incompleta. Su estado civil es diverso: madres solteras, viudas, separadas, abandonadas por un esposo que se fue al norte y nunca más tuvieron noticias de él, o casadas con un marido presente pero irresponsable, o con un salario que no es suficiente para "sacar adelante a la familia". Todas tienen hijos en edad escolar (preescolar, primaria, secundaria o bachillerato). En resumen: las entrevistadas son mujeres cuyas condiciones materiales y económicas las han obligado a buscar mejorar su nivel de vida y la de su familia, trabajando en el extranjero. Lo que las asemeja a todas ellas es que su aporte económico representa una parte sustancial del ingreso familiar, pues la mayoría funge de facto como cabezas de familia, aunque socialmente no sean reconocidas como tal, con dependientes económicos.

Aunque la condición genérica de la jefatura de hogar no es determinante por sí misma de la vulnerabilidad social de los hogares, como menciona Zabala (2010), las condiciones socioeconómicas y familiares desfavorables en que la ejercen algunas mujeres pueden conformar y reproducir un continuo proceso de empobrecimiento; situación que lleva a aquellas que buscan ingresar en el mercado laboral internacional agrícola a aceptar condiciones de trabajo desfavorables, en un ambiente donde se suelen intensificar las desigualdad de género, pero que les asegura un salario constante durante un periodo de tiempo[3].

Como ya se mencionó, las entrevistadas iniciaron su trayectoria laboral en el campo desde niñas, pero empezaron a percibir un salario por su trabajo hasta la adolescencia; algunas ingresaron como "despatadoras" a las procesadoras de alimentos (trabajando solo en la temporada, y donde les pagaban por horas o a destajo), otras continuaron en el campo en la cosecha de fresa, repollo y jitomate. Como el trabajo agrícola en las regiones de origen no suele ser permanente, varias de las entrevistadas realizaban también otras actividades que les proveyeran de recursos económicos, tales como lavar y planchar ajeno, vender productos por catálogo (de belleza, de limpieza o enseres para el hogar), como empleada domésticas o en algunos comercios donde no les piden tengan estudios de secundaria y de los que se pueden salir cuando ellas lo consideren, o cuando ya no les convenga, pues no firman un contrato (un ejemplo de este tipo de empleos es en negocios de venta de comida —de antojitos, juguerías, torterías-, como empleadas en tortillerías, en zapaterías, o como meseras).

Como población económicamente activa en su lugar de origen, han enfrentado precarización, inestabilidad y flexibilidad laboral; aunado a la carencia o escasa cobertura de prestaciones[4], de oportunidades

laboral ha sido en la "pizca" de la fresa y de jitomate en la región del bajío zamorano.

3 Sobre los trabajadores migrantes temporales varones hay varios estudios, entre ellos: Basok (2002) que ha documentado las condiciones laborales desventajosas en que se insertaban los trabajadores del PTAT y Smith-Noni (2002) lo ha hecho para los trabajadores mexicanos que son contratados con las visas H2-A

4 Como poder tomar vacaciones, licencia con goce de sueldo por embarazo, recibir

laborales y de servicios (como los de atención médica, de capacitación o educativos). A lo anterior, se suman las que enfrenta en su vida cotidiana, entre éstas la falta o deficiencia de bienes e infraestructura que les permita tener un mejor nivel de vida o que les facilite la "segunda jornada" laboral (trabajo doméstico).

Las condiciones materiales y de trabajo que viven las jornaleras agrícolas pueden ser enmarcadas como diferentes tipos de violencias, o una con múltiples caras, que se anclan en distintos momentos y situaciones sociales. El cualquier caso, al hablar de violencia, como menciona Ferrándiz y Feixa, "nos referimos a relaciones de poder y relaciones necesariamente asimétricas, así como a la cultura y las diversas formas en las que está se vincula con diferentes estructuras de dominación en los ámbitos micro y macrosocial" (2004:159). En este sentido, habría que pensar la violencia no como un acto o varios, sino como un continuum (Scheper-Hughes, 1997; Burgois, 2009; Ferrándiz y Feixa, 2004), que se vive no como una excepción, sino como normalidad, en la cotidianidad.

Estas situaciones son más evidente en el mercado laboral internacional, como veremos en el caso de las entrevistadas, durante el proceso de contratación y su estancia en los campos canadienses y estadounidenses. En éstas es visible lo que Bourdieu (1999) ha llamado violencia simbólica, y lo que Burgois (2009) y Ferrándiz y Feixa (2004) consideran violencia estructural. La primera es percibida como "esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en unas "expectativas colectivas", en unas creencias socialmente inculcadas" (Bourdieu, 1999:173). En la segunda se entretejen, junto con la violencia estructural, la simbólica y la normalizada, en procesos invisibles que se traslapan reproduciendo entre ellos, las desigualdades de las que provienen (Burgois, 2009), y su representación en la vida cotidiana oculta jerarquías de poder históricas que impiden ver las causas que subyacen en las acciones. En la violencia estructural, la violencia simbólica está presente cuando los propios sectores vulnerados están de acuerdo en merecer su posición e incluso legitiman a sus perpetradores. Este tipo de violencia se ha normalizado en la cotidianidad (Scheper-Hugues, 1997), pues está inserta en las prácticas diarias de las personas, es una violencia invisible, discreta, que fluye a su alrededor.

Violencia y vulnerabilidad desde el proceso de selección

Las entrevistadas se enteraron de las contrataciones para trabajar en los campos norteamericanos o canadienses por conocidos o amigos que ya habían ido a trabajar a esos países, por los anuncios en la radio, por medio de los avisos que se escuchaban en los sistemas de sonido de algún comercio en su comunidad de origen o en los autos que pasan por las calles con altavoces indicando el día y lugar para las entrevistas, o, en el menor de los casos, porque el sacerdote de su localidad avisaba al término de la misa, que estaban esperando en

aguinaldo y otras que marca la Ley Federal del Trabajo

el atrio personas que querían dar información sobre las contrataciones para ir a trabajar al extranjero.

En el proceso de reclutamiento en Michoacán, para el trabajo temporal en Estados Unidos con visas H2-A, el papel que juegan los intermediarios locales y los "contratistas" de la región, es vital. Y como menciona Sánchez:

> (…) la presencia de intermediarios[5] en la movilización de la fuerza de trabajo es un fenómeno recurrente en el medio agrícola y (…) un aspecto clave para comprender como se estructuran y funcionan estos mercados laborales. Su papel cobra mayor significación cuando vemos que muchos de estos intermediarios (…) constituyen un puente privilegiado de acceso [de la mano de obra migrante] a sus potenciales empleadores" (Sánchez, 2012:75).

Cabe aclarar que en las regiones de estudio, las mujeres entrevistadas utilizaron el término contratista, para designar a las personas encargadas de, en una primera etapa, buscar (reclutar/enrolar) y convocar a las reuniones informativas a aquellos interesados en el trabajo en el extranjero. Ellos les comunican a los y las aspirantes sobre los documentos que deben entregar, las condiciones de trabajo, los horarios, el lugar a donde irían, salario, duración del contrato, actividades a realizar y si el/los patrones norteamericanos ofrecen hospedaje. En la segunda etapa del proceso, estas mismas personas revisan que el expediente de él/la aspirante esté completo (con los documentos solicitados) y hacen las entrevistas, indagando sobre la experiencia laboral de él/ella, si tiene alguna recomendación que destaque su conducta y trabajo; y algunos datos sobre su familia (para detectar si tiene dependientes económicos y afectivos —principalmente hijos— que lo/la persuadan en su intención de no regresar a su país al concluir su contrato). Al término de esta reunión, le indican a él/la aspirante que después de revisar todo le avisarán si quedo en la lista de los/las seleccionados/as. Si es así, lo citarán posteriormente para que firme su contrato y aleccionarlo/la sobre lo que debe contestar cuando vaya a tramitar su visa a la embajada norteamericana.

Aun cuando la gente de las regiones estudiadas se refiere a los intermediarios locales como *contratistas*, solamente algunos de ellos llevan a cabo la contratación formal; y aunque pudiera pensarse que de alguna forma lo hacen, ésta es de manera *indirecta* (Sánchez, 2012). Otros solamente cumplen el papel de reclutadores/enroladores y el personal de las agencias mexicanas (que son subcontratadas por las compañías norteamericanas) son los que llegan con los contratos[6] para que los

5 Sánchez (2012) destaca que en los sistemas de contratación indirecta los intermediarios tradicionales (como ella los nombra), reciben diferentes nombres: enganchadores, mayordomos, capitanes, cabos o contratistas.

6 La mayor parte de las veces, los contratos son enviados desde las agencias norteamericanas a las que están afiliados los agroempresarios o las grandes compañías agrícolas que requieren trabajadores extranjeros, pues deben de cubrir una serie de requisitos para poder tramitar la solicitud de visa laboral. En menor número, los contratos son elaborados por las agencias mexicanas, que han sido subcontratadas por las norteamericanas. Las agencias mexicanas

firmen los/las seleccionados/as, después de que los enroladores han realizado la primera parte del proceso. En una mínima proporción, en la región estudiada en Michoacán, también hay algunos reclutadores/enroladores y contratistas locales que hacen un trato directo con los agricultores norteamericanos para llevar a "su gente" a trabajar; en este caso el acuerdo de trabajo se establece con ellos y no con los trabajadores, aunque se firmen contratos individuales para poder tramitar la visa El sistema de selección/contratación es complejo e intervienen en el proceso varios actores, algunos de ellos son informales, pero han sido utilizados por las agencias que si están autorizadas para llevar a cabo la contratación, debido a que los habitantes de varias localidades rurales estudiadas ya no confían en personas que llegan de fuera a buscar trabajadores y porque les es difícil convocar a las reuniones de información[7].

Ahora bien, en el caso de las michoacanas que serán contratadas, dado que los requerimientos en el proceso de selección no son del todo claros para ellas[8] las mujeres buscan continuamente estrategias que les ayuden a asegurarse de que quedaran entre las seleccionadas o, las que ya lo han sido, de ser tomadas en cuenta para las contrataciones en las siguientes temporadas. Esto es porque ellas se dan cuenta que en este sistema de selección está de por medio el criterio del enrolador/contratista, pues no siempre se lleva a las mismas. En la elección de éstas influirá (en el caso de las que ya han sido contratadas con estas visas) la productividad mostrada por la trabajadora en el periodo anterior, la disponibilidad para acatar las órdenes que se le den (esto es, no ser rebelde, respondona, conflictiva o problemática), la habilidad y destreza para cortar y tratar el cultivo al que irán a trabajar, pero también influye la conducta, el comportamiento, y el tipo de relación que la trabajadora haya establecido con el contratista.

Esto último, en algunos casos, se convierte en motivo de crítica expresada por las otras trabajadoras a través de comentarios como: "le anda buscando siempre la cara para hacerle plática"; "se la pasa haciéndole la barba". Las mujeres también se dan cuenta que es una práctica común de

a su vez, recurren a enroladores y "contratistas" locales para "juntar la gente"

7 Cabe aclarar que las entrevistadas hacen una distinción entre los intermediarios/contratistas locales y aquellos otros que llegan de fuera (Ciudad de México, Guadalajara o Monterrey), pues a los primeros les tiene confianza, "la gente ya los conoce" —o ha escuchado de ellos—; mientras que dudan de la veracidad de lo que los segundos les digan, pues en el estado se tiene conocimiento de varios casos de fraudes en que llegan personas diciéndose contratistas y les piden a los aspirantes una cantidad de dinero, que va de mil a diez mil pesos, para "asegurarles" un lugar en la lista de los seleccionados, y al poco tiempo esas personas desaparecen con el dinero que les proporcionaron los aspirantes.

8 Aunque si saben que documentos deben entregar, hay ciertos resquicios en el proceso que no son explícitos o conocidos por ellas. Por ejemplo, cuando les pregunté por qué algunas si eran seleccionadas y otras no, decían "yo creo que porque nos ven si tenemos experiencia en el campo". Sin embargo aun si esta fuera la razón, en el año de 2016, hubo mujeres que habían trabajado en el campo que no fueron seleccionadas

los contratistas, que si una trabajadora le funciona laboralmente y no genera problemas a nivel personal y de interacción, la mantienen como parte de su grupo durante varias temporadas. En el caso de las que van por primera vez, es importante que alguna persona que conozca al enrolador/contratista las recomiende; por ello, desde antes de presentarse a la entrevista, las mujeres buscan quien hable a su favor y destaque sus habilidades como trabajadora, pero también su disposición para obedecer.

Así, un factor que tiene peso porque puede mediar y/o agilizar la selección y ayudar a las mujeres en su ingreso al mercado laboral internacional, tanto por la vía de un sistema regulado de contratación como el del PTAT o en uno no controlado como el de las que se van con visas H2-A, son las redes sociales que las trabajadoras vayan generando en su vida laboral local o, si ha sido ya contratada, en el extranjero. Esa red tiene más posibilidades de incidir en el proceso si está constituida por varones; y es más fuerte si la relación es con el contratista, los funcionarios de la STyPS, y/o con los managers y mayordomos en las empresas canadienses. Es menos fuerte e incisiva, si es con otros trabajadores que tienen varias temporadas yéndose a Canadá o a Estados Unidos (en este último caso, ellos pueden ser más un apoyo durante su estancia en el extranjero).

El proceso de selección es un espacio más donde se evidencia la vulnerabilidad y subordinación de las mujeres, cuya posibilidad de obtener trabajo en el extranjero queda supeditada a la decisión e intereses de un individuo del sexo masculino. Por ello, para las mujeres es importante, desde el primer contacto con el enrolador/contratista, tratar de no hacer o decir nada que pueda perjudicarlas, esto es porque las agroempresas o los agricultores norteamericanos sólo indican el número de trabajadores que requerirán, pero es el enrolador/contratista quien realiza la pre-selección de los y las que irán a tramitar la visa y posteriormente, a trabajar a los campos norteamericanos. Hay enroladores/contratistas que en el proceso de selección no admiten mujeres, otros sólo aceptan un número muy reducido. A decir de un contratista entrevistado en Michoacán el número de mujeres que tendrá cabida en su grupo fluctúa entre 1 y 2% del total de los que él selecciona. Y, según datos de la Secretaria del Trabajo y Previsión social, las contratadas de Michoacán en el PTAT representan entre 4% y 5% del total de trabajadores del estado. Así, se expresa una de las desigualdades de género en el ámbito laboral, al poner en desventaja a las mujeres limitando o negándole oportunidades de acceso al trabajo, que son abiertas a los trabajadores varones[9].

9 Tanto en Canadá como en Estados Unidos los esquemas de migración temporal documentada excluyen sistemáticamente a las mujeres. Por ejemplo, en EEUU, las mujeres representan 4% de los participantes en el programa de trabajo temporal agrícola, a pesar de que 28% de los trabajadores agrícolas en ese país son mujeres. En Canadá, 3-5% del total de los participantes en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) son mujeres, mientras que en el mercado laboral agrícola local cerca de 30%, son mujeres. (Coburn y Gálvez, 2016)

Respondiendo al "sistema" de selección utilizado por el enrolador/contratista, entre las aspirantes que si fueron contratadas se va creando una especie de compromiso/agradecimiento hacia él; compromiso que buscan hacer patente de diferentes modos, como se puede apreciar en el siguiente fragmento de entrevista:

> Hay unos que solo quieren llevarse puros hombres, dicen que porque aguantan más; pero con el que nos vamos, si lleva mujeres. Dice que aguantamos igual que los hombres, somos más cuidadosas y hacemos mejor el trabajo; y si [así es]. Él sabe que nosotras le respondemos trabajando duro y sacando a tiempo el trabajo que nos pidan, no le hace que nos quedemos a trabajar todo el día y toda la noche (L. trabajadora con visa H2-A, 30 años, 4 temporadas con el mismo contratista que las lleva a Arizona y Colorado).

Por su parte, el enrolador/contratista también crea una serie de mecanismos para controlar y asegurar la lealtad de las y los trabajadores enlistados por él, sea facilitándoles o entorpeciendo su trabajo. Como menciona una entrevistada:

> Todo está en cómo sea con el que te vas [el enrolador/contratista]. (…) a veces te ayuda y otras, te puede "joder". Por decir, va delante una máquina que lleva como unas bandas y tienes que ir detrás de la banda para ir subiendo la caja, y no te tienes que atrasar, porque si te quedas, tienes que correr pa' alcanzar la máquina. Si [él] es considerado con su gente y ve que se están quedando atrás, para la maquina pa' que se emparejen; pero yo he oído de otros que no la paran y dejan que la máquina siga y la gente tiene que estar corriendo a dejar su caja y regresarse, y agacharse a seguir sacando la verdura, la fruta, lo que estemos pizcando (…); así se cansa muy pronto la gente (R., 45 años Trabajadora H2-A, con 5 temporadas yendo con el mismo contratista).

En el caso de las contratadas en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), aun cuando no existe propiamente alguien que tenga la figura de enrolador/contratista, si la hay de quien funja como intermediario, por lo que igualmente los y las trabajadoras desarrollan una serie de comportamientos que buscan generar y mostrar lealtades y por consiguiente, obtener el apoyo necesario para asegurar su trabajo en el extranjero. Esos comportamientos se pueden presentar con el funcionario de la Secretaria del Trabajo, al que la aspirante le llevará algún regalo (en efectivo o especie) cuando regresa a México; o se dan en las granjas en Canadá, cuando la trabajadora busca establecer una relación de amistad con los managers, mayordomos o capataces para ser evaluada positivamente[10] y así asegurarse ser "llamada" en la siguiente temporada[11].

10 Esto es porque al término del contrato, los managers llenan una hoja de evaluación de cada trabajadora y señalan si su comportamiento y desempeño fue adecuado y si la solicitan para la próxima temporada. En caso de que la evaluación sea negativa, anotaran los problemas que tuvieron con la trabajadora, indicando que no la solicitarán más. De nuevo la evaluación de la trabajadora y de su trabajo lo hace un individuo del sexo masculino

11 Esas conductas tienen que ver con buscar la oportunidad de hacerles charla, llevar

Estas prácticas de las trabajadoras con enroladores/contratistas, con los funcionarios o con los managers/mayordomos; así como las de éstos con ellas, han sido estrategias "añejas" seguidas durante el proceso de contratación en las diferentes etapas del Programa Bracero, como lo registró Carlos Madrazo (1945/ 2007) y, anteriormente, en el sistema de "enganche" de los trabajadores agrícolas mexicanos para el cultivo del betabel en Michigan, Ohio, Colorado, Minnesota, como lo destacó Mc Williams (1954/2007).

El sistema de relaciones que se establece entre aspirantes/contratados con el enrolador/contratista, en el que se van creando lealtades como un engranaje importante del proceso, conlleva, aunque no de manera explícita, un acuerdo —un "contrato"— de exclusividad, donde el "*broker*" ejerce el monopolio (…) de los canales de acceso a determinados recursos estratégicos, lo que le brinda la posibilidad de perpetuarse en su condición de mediador y de obtener los beneficios que esta actividad ofrece (Sánchez, 2012: 77). Por otra parte, también se muestra el juego de poder que se lleva a cabo y la violencia simbólica (Bourdieu, 1999) que experimentan las mujeres, que por ser silenciosa pasa inadvertida.

La presencia de agencias contratistas y/o agentes intermediarios no sólo ha sido una respuesta a la separación intencional en el sistema económico actual entre la mano de obra —la oferta— y el número de plazas vacantes en los nichos laborales —la demanda—, sino que también está asociada a formas de control social, en tanto instrumentos para disciplinar la mano de obra, conteniendo o evitando conflictos laborales y minando la capacidad de negociación de los trabajadores (Sánchez, 2012:75). Esto es más evidente en la forma como funciona la selección y contratación con las visas H2-A y en el PTAT.

Así, para que los agricultores de Canadá o Estados Unidos no creen una relación contractual, y la consiguiente responsabilidad, hacia los trabajadores extranjeros, migrantes temporales, se mantiene de forma intencional la desconexión entre estos dos grupos; de ahí la importancia de la intermediación. Este sistema contribuye a que, muchas veces, las y los contratados desconocen para quien trabajan. Si se es contratada con la visa H2-A, su único referente laboral es la persona con la cual realizó sus trámites en su lugar de origen, y en algunos casos, el jefe de la cuadrilla en la que trabaja diariamente. Si es del PTAT, dado que son contratados por los funcionarios de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de su estado, para trabajar principalmente para las grandes agroindustrias, menos posibilidad hay que conozcan a los dueños. Si acaso, la trabajadora sólo sabe el nombre de la compañía para la que ha sido contratada y el nombre del manager con el que trata todos los días las cuestiones relativas a sus actividades. Cabe destacar que si el trabajador no cumple su trabajo, el/los patrones norteamericanos o canadienses dirigirán su reclamo a ese intermediario.

a cabo trabajos extra en las casas de estos y, en algunos casos, ser serviciales también con las esposas de estos para buscar las contraten para el servicio doméstico fuera del horario que deben cumplir en su trabajo agrícola.

El trabajo agrícola tanto en México como en Canadá y Estados Unidos es catalogado como uno de los más pesados, peligrosos, y en el que se recibe la más baja remuneración por jornadas que suelen ser largas e intensas durante la época de cosecha por ello, los sistemas agroalimentarios trasnacionales actuales continúan requiriendo mano de obra flexible, que puede ser descartable en cualquier momento, con baja capacitación laboral y escolaridad. Las michoacanas que son contratadas para trabajar en el extranjero de manera temporal, desarrollan diversas actividades en nichos laborales segmentados; en invernaderos (trasplante de retoños y cultivo de flores), de cosecha de frutas y vegetales en el campo a cielo abierto y en el empaquetado de algunos productos perecederos. En el sistema de segregación del trabajo productivo estas migrantes temporales, se encuentran en los últimos peldaños de la escala laboral canadiense y norteamericana, en empleos en los que reciben un salario menor, en comparación con lo que ganaría la mano de obra local desempeñando las mismas actividades; y en el que enfrentan, también, diversos mecanismos de control, sanción y vigilancia (que llegan, incluso, a los rincones más íntimos de su vida como lo son las relaciones afectivas que llegue a establecer durante su estancia en Estados Unidos o en Canadá[12]).

Al llegar al campo/granja de Canadá o de Estados Unidos, donde desarrollará sus actividades, la trabajadora puede encontrarse con muchas irregularidades; entre éstas, un horario de trabajo intensivo durante el clímax de la cosecha, por lo que se verán sometidas a jornadas de 12 hasta 14 horas. Al respecto una de las entrevistadas mencionaba:

> Hay gente que llega a trabajar hasta 100 horas a la semana, Allá no hay domingo, ni día de descanso; siempre está uno trabajando. Sólo nos sacaban un rato cada ocho días para ir a cambiar el cheque, comprar la despensa y mandarle dinero a la familia. Hasta en Navidad tuvimos que trabajar (S. mujer migrante con visa H2-A, 39 años, trabajó sólo dos temporadas, una en el corte de lechuga y otra en la de repollo en Arizona).

En algunos casos, estas horas extras no se les pagan, pues se registran como parte del global de horas especificadas en el contrato. Aun cuando en términos oficiales el salario de las trabajadoras extranjeras debe ser por hora, el sistema de pago puede variar de una temporada a otra, siempre en detrimento de ellas. Una de las entrevistadas comentó que en la pizca del jitomate (en EE.UU.), la primera temporada les pagaron por hora, después por caja y, al final de la cosecha, por día. En el clímax de la producción ganaban 500 dólares por semana, pero conforme iba disminuyendo la cantidad de producto, su salario bajaba; por lo que les llegaron a pagar 150 dólares por semana (es decir entre 25 y 30 dólares por día).

A la intensidad del horario de trabajo

12 Para más información sobre este tema puede verse mi artículo "Sex, Soccer and Saturday dance". Tiempo libre entre trabajadores migrantes en una población de Canadá, en Revista Alteridades, año 20, No. 40, julio-diciembre 2010. Universidad Autónoma Metropolitana, México

se suma la exposición a climas extremos. Algunas de las trabajadoras entrevistadas mencionaron que durante su estancia en Arizona en el corte de lechuga, el clima era muy caluroso, debido a esto varias de ellas se desmayaron, sufrieron insolación y deshidratación, y el ritmo de la cosecha bajó. Ante esta situación el mayordomo maltrato al contratista (que también era un trabajador) por llevarle "gente floja y débil" y lo amenazó de no darles trabajo en el futuro, a las personas que él llevara. El contratista a su vez, regañó a las contratadas. Debido a que era el momento de más alta producción, no se podía regresar a México a un gran número de trabajadoras, por lo que las mujeres que se desmayaron fueron enviadas a la empacadora a realizar otras tareas. La posibilidad de ser regresada antes de tiempo atemorizó a las migrantes temporales, pues fue vista como un factor que actuaría en su contra para que las contrataran en la próxima temporada.

Otras veces, la lluvia es un elemento que les impide desarrollar bien su trabajo en el campo a cielo abierto, como menciona una contratada de primera vez:

> Aunque lloviera teníamos que trabajar, había veces que llegábamos a la casa, bien mojadas, y todas llenas de lodo, porque con el agua se te enterraban los pies hasta las rodillas y así tenías que seguir. Si te caías en el lodo, nadie te ayudaba porque todos querían acabar pronto su trabajo. Por las mojadas, si te enfermabas y faltabas tres días al trabajo te regresaban a México. Allá no le importas a nadie, vale más una lechuga que uno (mujer migrante con visa H2-A, S. madre de 7 hijos; tuvo problemas con su jefe de cuadrilla, por lo que la reportaron y los contratistas locales ya no la volvieron a admitir en las contrataciones posteriores).

Aunado a horarios y clima extenuantes, las trabajadoras también viven situaciones conflictivas[13] en la misma granja, sea con otros trabajadores/as migrantes, provenientes de otros países o lugares de México, o con las/los mayordomos o managers. Las entrevistadas también mencionaron que podían percibir en sus interacciones, actitudes discriminatorias hacia ellas por parte de éstos últimos, por ser mujeres, por ser mexicanas, o por ser temporales. En algunos casos se han presentado situaciones de hostigamiento y acoso sexual llevado a cabo por hombres posicionados en distintos niveles de la jerarquía laboral (mayordomos, managers, incluso de otros trabajadores migrantes contratados pero que ya tienen años trabajando en el mismo lugar). Este tipo de situaciones es un reflejo de la violencia estructural que viven por ser mujeres, y que las lleva a tener que ocultar con ropa muy floja, las partes de su cuerpo que pudieran atraer las miradas lascivas o los comentarios cargados de

13 Los conflictos se dan por el uso de los espacios (lugar en la alacena para guardar la despensa, en el refrigerador o para usar el baño y regadera); por los horarios para hacer la comida; o si tienen literas, por quedarse en la cama de abajo. En el contexto laboral, los problemas son porque compiten entre ellas por llegar a posicionarse en un mejor lugar ante los ojos del mayordomo; o porque una trabaja más rápido que las demás (o hace mejor el trabajo), lo que hará que el patrón o el mayordomo les exija a las demás incrementen la velocidad en la tarea que están realizando.

connotaciones sexuales de compañeros o managers; comentarios que las agreden y vulneran. Experiencias que introducen un sesgo intimidatorio en su vida cotidiana y le crean a la trabajadora un estado de estrés permanente durante su estancia en el lugar donde vive y en las instalaciones donde labora.

Es importante mencionar que durante su estancia en el extranjero, las mujeres tiene muy poco espacio y tiempo para la vida social, sus interacciones y relaciones sociales/afectivas las establece en el lugar de trabajo; principalmente, con otros trabajadores/as, y en menor medida con managers o mayordomos. Su tiempo libre lo ocupa principalmente para hacer su comida, lavar su ropa, limpiar la casa donde vive, realizar algunas compras (alimentos que ingerirá en la semana; ropa y algunos juguetes, que llevara principalmente a sus padres e hijos; y si le queda algo de dinero, comprara algo que ella necesite). En este sentido se podría decir que tanto las trabajadoras con visas H2-A como las del PTAT tienen un margen espacial y social muy limitado para la sociabilidad.

Si bien las trabajadoras contratadas actuales no tienen que pagar renta, porque habitan viviendas que les proporcionan los patrones, muchas de éstas llegan a tener deficiencias estructurales, descomposturas o el espacio no es suficientes para albergar de manera segura y cómoda el número de trabajadoras que las habitan. Sin embargo para algunas de las contratadas, las viviendas les parecen "bonitas", cómodas[14] y en mejores condiciones que las que habitan en su lugar de origen. Esta información que se va transmitiendo entre las contratadas puede crear una imagen idealizada de las condiciones materiales que "brinda" el trabajo en el extranjero para las mujeres que no son seleccionadas en la contratación; también contribuye a esa imagen que no se mencionan los aspectos negativos que las contratadas pudieron haber enfrentado durante su estancia en los campos estadounidenses o canadiense.

Ahora bien, la razón que las entrevistadas mencionaron como la más importante para su ingreso en el flujo de movilidad laboral internacional por contrato, fue económica. Como se mencionó al inicio, la mayoría de las mujeres tenía en su lugar de origen un empleo antes de migrar a Estados Unidos o a Canadá, pero su remuneración correspondía al sueldo mínimo vigente en la región que para el trabajo en el campo es de 80-130 pesos por día (aproximadamente, 6 a 9 dólares por día), no contaba con servicio médico o algún tipo de seguridad social, ni había algún intersticio para negociar las condiciones de trabajo. Si trabajaba por cuenta propia (generalmente en el comercio informal) sus ingresos eran fluctuantes dependiendo de sus ventas. A nivel local, aun cuando el empleo sea permanente, siempre está presente la condición de inestabilidad (por las temporadas en que el trabajo escasea o no hay) y de precariedad, debido a que no se

14 Lo "cómodo y bonita" lo piensan en función de contar con el baño dentro de la vivienda, con agua caliente a cualquier hora, regadera, lavadora, refrigerador y algunas veces horno de microondas.

firma un contrato y tampoco se tienen muchas de las prestaciones establecidas por la Ley del Trabajo. La entrevistadas son trabajadoras que perciben en su lugar de origen un sueldo bajo, que constantemente se va reduciendo si se piensa en función de su poder adquisitivo.

Tanto en Estados Unidos como en Canadá el sector laboral en que se insertan las migrantes contratadas es igualmente, y en varios sentidos, precario; el salario, muchas veces se encuentra por debajo del que ganaría un trabajador local y no refleja, en su justa medida, el número de horas que la migrante temporal llega a trabajar durante el tiempo que comprende su contrato[15]. Aun así, se ha ido generando una diferenciación social en el lugar de origen, entre las que migran y las que no lo hacen, debido a la diferencia de ingresos de las primeras, pues su trabajo en el extranjero les reditúa casi diez veces lo que ganan en México, con lo que se refuerza la desigualdad local. Al respecto una entrevistada mencionó:

> Yo llegue a ganar 200 dólares en hora y media, dos horas, porque nos pagaban por caja y yo trabajaba rápido, hacía muchas cajas. Por decir, allá nos ponen como una cuota de cajas que hay que hacer, son 30 cajas por día; y yo llegue a hacer 100 pizcando desde la mañana hasta la tarde, ya casi entrada la noche (E., 45 años, trabajadora H2-A, desde 2009 va contratada para el corte de fresa).

El salario en dólares es un factor de atracción determinante, pero cuando ya se está en el extranjero también son determinantes las medidas para castigar a los que no cumplen con lo esperado. Si alguna trabajadora no tiene un buen desempeño, es problemática o presenta conductas inadecuadas, es regresada a México y entra en las famosas "listas negras"; si se fue contratada con la visa H2-A, será en las de los contratistas de la región; si es del PTAT, será la de los funcionarios de la STyPS; esto significa que ya no será admitida en posteriores contrataciones.

Aun cuando las condiciones sustanciales de vida y laborales de las trabajadoras temporales con visa H2-A y en el PTAT siguen siendo precarias, ha habido cambios con respecto de aquellas que tuvieron los mexicanos que participaron en las distintas etapas del Programa "Bracero". Por ejemplo, en las diferentes etapas del Programa bracero, se contrataban principalmente hombres, con los que se buscaba solucionar el problema de escasez de mano de obra en un campo específico del mercado de trabajo, la agricultura (Durand, 2006:44). En la contratación actual con las visas H2-A y en el PTAT, se acepta la contratación de mujeres para el cultivo y cosecha de algunos productos en campo a cielo abierto, en viveros e invernaderos y en las empacadoras de productos agrícolas. Al respecto, una de las entrevistadas mencionó lo que veía diferente:

> Los contratados de antes, de aquellos años [se refiere a la década de los años 50 y 60], como mi papa y mis tíos, que

15 Los salarios que ofrecen los contratistas y las fechas de viaje varían dependiendo de las actividades a realizar y del lugar a donde se dirijan los y las contratadas. Se supone que debe ser el salario mínimo vigente en cada estado; pero éste puede variar de 7 a 11 dólares/hora.

> les decían los braceros, me contaban que el trabajo era bien diferente, que no había tanta máquina, que los tenían bien mal, que vivían en unos galerones y que no tenían ni donde hacer lumbre para hacer su comida. Por eso mi papá estaba bien temeroso que yo me fuera contratada. Nadie de la familia se había ido contratado con estas visas que dan ahora para trabajar, yo fui la primera; por eso mi papa y mi tío me decían 'mira mija, allá no te tratan bien, vives amontonado, lo que te pagan, lo ganas con gotas de sangre'. Y si, lo ponen a uno tenso con lo que te dicen, pero yo mejor pregunte a los que ya habían ido y me dijeron que no, que ahora no era así como mi papá decía" (M. es trabajadora H2-A desde hace 6 temporadas, fue contratada por primera vez cuando tenía 49 años. A pesar de su edad, la admitieron porque otras mujeres la recomendaron por ser muy "buena y rápida" en el corte de la fresa).

Si bien algunas condiciones materiales pueden haber cambiado en el mercado laboral internacional y su sistema de trabajo por contrato, la mano de obra mexicana femenina sigue estando inmersa y se mueve en contextos de desvalorización de la fuerza de trabajo, por su inserción en el sector agrícola; un espacio laboral, social y simbólico en el que no tienen un "lugar" socialmente reconocido, donde se les descalifica por ser extranjeras, por su carácter de trabajadora temporal y por su, supuesta, poca capacitación, aun cuando gran parte de ellas cuentan con las destrezas y habilidades adquiridas a lo largo de los años en su trayectoria laboral en su lugar de origen.

En este sentido, hay un aspecto que se debe destacar, y que tiene que ver con las habilidades que las trabajadoras contratadas han ido desarrollando al tener que moverse entre dos lógicas productivas; una la que aprendieron en su lugar de origen y otra, la lógica que encuentran, y en la que funcionan, las granjas y campos norteamericanos o canadienses, donde la explotación del suelo y medio ambiente es maximizado. Y aunque ellas no participan activamente en la producción y reproducción de esta última lógica, si tienen que adaptarse y asimilar los conocimientos necesarios para ser funcionales en ésta (y de alguna manera, ensamblarlos con lo que conocen), por ejemplo, aprender a trabajar a ritmos y tiempos muy acotados en la realización de sus tareas, y a mantener y seguir los controles de calidad y las medidas higiénicas que existen para sembrar/tratar/cosechar algunos cultivos (como en el caso de las "berries").

Así, en el ámbito laboral en el extranjero, las mujeres entretejen tanto los conocimientos que han adquirido durante su socialización en el trabajo agrícola en su lugar de origen, que fueron construidos a partir de los saberes que sus padres les transmitieron de manera tácita a partir de la práctica cotidiana; con un segundo tipo de conocimientos que van adquiriendo durante su experiencia como contratada en el extranjero. Sin embargo, muchas veces estos conocimientos y habilidades no sirven de mucho durante el proceso de selección y contratación, si no hay buenas referencias sobre su comportamiento y obediencia/docilidad. Más aún si ya está su nombre en

alguna de las "listas negras". Como vimos en algunas de las citas anotadas, muchas de las contratadas han logrado adaptarse a los dos sistemas productivos (canadiense y norteamericano), y aun sobresalir, como señala la trabajadora que llegaba a pizcar 100 cajas de fresa, rebasando con mucho la cuota establecida, aunque ello signifique su auto sobrexplotación y establecer un sistema de competencia y depreciación del trabajo de las otras mujeres trabajadoras migrantes que llegaron con ella.

Ahora bien, la desvalorización que se hace de las mujeres es más evidente en la connotación siempre presente de que son trabajadoras desechables, sustituibles, por lo que las contratadas viven constantemente con el temor de que las regresen a su país si, a criterio del manager o mayordomo, no cumplen con el trabajo. Descalificación que es una constante en una economía globalizada que funciona con sistemas laborales flexibles, precarios, deshumanizados, donde se siguen reproduciendo situaciones de desigualdad social, de clase y de género. Al respecto una trabajadora mencionó:

> Cuando uno va a Canadá, vamos con la mentalidad de que vamos a trabajar y que no hay tiempo para descansar. También como que uno se va metiendo en la mente que se puede encontrar personas que lo traten mal a uno, desde el patrón (manager) o entre los compañeros y compañeras. Raro es cuando te encuentras a uno (manager) que sea buena gente, que no te grite (R. 47 años, tiene 3 temporadas trabajando en Canadá).

A las situaciones anteriores que complican la interacción, se suma la difícil y agotadora dinámica laboral:

> Era muy pesado andar cortando el repollo; me dolían las manos de tanto trabajar con ese cuchillo curvo [es una especie de guadaña]. Cuando se acabó el corte me pasaron a la empacadora, me pusieron en las bandas a seleccionar. Era una máquina que le echaba a las lechugas agua como con cloro, y uno tenía que sacar las que no se veían bien o que se miraban sucias; ahí se me ponían las manos como de viejita, a veces hasta me ardían. La máquina iba bien rápido y como que me daba mareo (…). Yo hablé con el encargado, le dije que si me cambiaba porque me sentía mal. Él me dijo que yo era floja, que no quería trabajar y que por eso me quería cambiar. Le dije que yo si quería trabajar pero que me daba miedo la máquina porque iba muy rápido y sentía que me iba a jalar, sentía como que me iba a caer. Ya me pasó a empacar las lechugas en unas cajas. (D., 30 años, indígena purépecha, casada con un hombre alcohólico que no es buen proveedor. Trabajadora H2-A que sólo fue contratada en dos temporadas).

A pesar de todas estas situaciones, algunas entrevistadas hablaron con orgullo de su desempeño en su trabajo en el extranjero y destacaron lo que consideran un factor importante para ser contratadas.

> Cuando fui la primera vez tenía 49 años y les admiró mucho como trabajaba, (…) a veces no importa tanto la edad cuando trabajas bien; yo me siento que ya soy grande de edad, pero yo me comparo con la gente nueva y no me

> llegan a lo que yo hago; porque si va una gente nueva y no le "haya" a lo que va a hacer ni tiene movimiento de manos, no se deja ver como buen trabajador. Llevan gente contratada de muchas partes, pero la mayor parte es de acá, porque saben que es gente trabajadora, que es gente impuesta a trabajar en todo (M. trabajadora H2-A, ha trabajado en la fresa en California, jitomate en Florida y en la zarzamora en Arkansas).

Como se pudo observar, las mujeres entrevistadas, que se van contratadas se encuentran, tanto en su lugar de origen como durante su contrato en el extranjero, en una situación de vulnerabilidad, en el sentido usado por Busso (2001), de fragilidad e indefensión ante los cambios en su entorno social y económico; de desamparo institucional/estatal en el proceso de ingreso al mercado laboral internacional en el que desempeña actividades mecánicas y sin muchas expectativas para mejorar; de falta de "herramientas" para enfrentar la segregación en el trabajo productivo, de falta de equidad en las oportunidades laborales que se les pudieran presentar y, actualmente, dado el clima social existente en muchas partes del país, por la inseguridad personal. Mujeres que también están en situación de vulnerabilidad por el potencial deterioro de sus condiciones de vida en su lugar de origen, dada la constante pérdida de su poder adquisitivo debido a la inflación económica, la pérdida o cambio continuo de su fuente empleo, por la desigualdad en el acceso a recursos que les permitieran mejorar su situación socio-económica, y por su inserción en un mercado laboral internacional que la mantiene lejos de su hogar y familia por varios meses.

Aunque no todas las mujeres viven la situación migratoria por motivos laborales de la misma manera, lo que las iguala son las condiciones de inserción en un mercado laboral segmentado, que les ofrece, por periodos acotados pero intensos, un trabajo mal pagado (en términos de lo que recibiría un trabajador local en ese país), que las sitúa en una situación de desigualdad y vulnerabilidad con respecto a los trabajadores locales y a los trabajadores migrantes varones, además, de que enfrentan una desventaja más, ser mujeres en un mundo de hombres, pues hay que recordar que sólo representan de 1 al 2% del total de los aceptados en Michoacán con las visas H2-A, o del 4% a 5% en el PTAT para el estado.

En el sistema de selección también se hace evidente su vulnerabilidad debido a que la contratación para trabajadores extranjeros con visas H2-A no está regulado por ninguna instancia oficial en nuestro país, por lo que se comenten diversas irregularidades que siempre son en detrimento de las trabajadoras, y que las expone a situaciones de inseguridad como extranjeras, pero también como personas pues se ve afectada, con la dinámica laboral, su salud física, mental y emocional. Esta situación lleva a plantear la necesidad de que exista mayor vigilancia de parte de instancias gubernamentales como la Secretaría del Trabajo, la de Relaciones Exteriores y de los gobiernos estatales para regular las actividades de los contratistas particulares y de las oficinas de contratación que existen en México para surtir de trabajadores/

as a las agroindustrias norteamericanas. Regulación que si existe para otro programa de trabajadores agrícolas temporales extranjeros, el PTAT, a través del acuerdo que existe entre México y Canadá, pero en el que también se hacen presentes dichas irregularidades.

Reflexiones finales

Aun cuando el PTAT y el sistema de visas H2-A son programas diferentes para contratar temporalmente jornaleros agrícolas extranjeros, que estarían en territorio canadiense o estadounidense solo por algunos meses —y, por tanto, estos países no tienen que invertir en su reproducción biológica ni social—, están pensados para atraer mano de obra migrante, controlada, más barata que la local, desechable porque se inserta en un sistema de flexibilidad laboral —en la que no hay certidumbre de mantener el empleo—, que acepta condiciones de explotación, que es concebida como una mercancía "deslocalizada" de su lugar de origen (Crespo,2016), y que responde a la oferta y la demanda de los mercados de trabajo, en cualquier parte del mundo.

Tanto en el mercado de trabajo en el lugar de origen como en el que se abre en el extranjero, existen condicionamientos estructurales, prácticas y acciones de individuos e instituciones que producen y reproducen la vulnerabilidad de las mujeres. De las narraciones de las entrevistadas es posible destacar que durante los meses que están en el extranjero, viven en un ambiente de tensión permanente en y por el entorno laboral, pues algunas de ellas, dado su origen rural y la falta de conocimientos sobre sus derechos laborales, se sienten inhibidas para exigir se respete lo pactado en su contratos de trabajo, con referencia al salario y horario. Aunado a ello, está siempre presente el miedo de que las regresen o las anoten en la "lista negra", que las obliga a aguantar lo que les sucede, sin decir nada. Así, las trabajadoras agrícolas, migrantes temporales viven bajo una tensión constante que les produce las interacciones con sus compañeros/as, con los mayordomos y managers y con la idea de perder la posibilidad de ser contratada de nuevo. A esto se suma el estado casi de aislamiento en que encuentran en las granjas, pues éstas están retiradas de cualquier población, y de las que las trabajadoras salen por un día a la semana; el aislamiento también se manifiesta en su falta de manejo del idioma para interactuar y moverse en esos países.

Los fragmentos de cita también permiten destacar algunos elementos diferentes a lo económico. Varias de las entrevistadas consideraron que no es fácil ganar el dinero, que en el extranjero se vive en soledad y se padecen malos tratos, pero que vale la pena irse contratado a Canadá o a Estados Unidos porque lo que obtienen les rinde más en México, y porque experimentan una sensación de satisfacción por poseer las características que las hace idóneas para ser "elegidas" y poder entrar y trabajar de manera legal y segura en los países del norte, principalmente a Estados Unidos.

En el proceso de selección y contratación también son evidentes las relaciones

de poder en que se ven envueltas las mujeres que se irán a trabajar a los campos agrícolas de Estados Unidos o de Canadá. Relaciones que no son solo, como menciona Foucault (1990),

> la proyección pura y simple del gran poder del soberano sobre los individuos, sino más bien (es) el suelo movedizo y concreto sobre el que ese poder se encardina (…). Así, para que el estado funcione como funciona, es necesario que haya del hombre a la mujer, o del adulto al niño, relaciones de dominación bien específicos que tienen configuración propia y su relativa autonomía (Foucault, 1990:157).

Esas relaciones de poder se ven personificadas desde el primer momento en que la trabajadora entabla contacto con una pieza clave en el sistema laboral por contrato, los enroladores/contratistas o los funcionarios de la STyPS, pues un individuo del sexo masculino será quien decida si es o no apta para pasar a la siguiente etapa del proceso; un individuo que, en ese momento, detenta el monopolio sobre un elemento significativo (y al que se le asigna un alto valor) para la aspirante a migrante pero también para otros miembros de su sociedad: ser contratada (y poder entrar legalmente) para trabajar en Estados Unidos o en Canadá. Así el poder que ejerce el enrolador/contratista o el funcionario de la STYPS, "deriva del control (…) ejercido por cada actor o unidad sobre los elementos (significativos) que interesan a los participantes" (Adams; 1983:26).

Referencias bibliográficas

Adams, Richard (1983), *Energía y Estructura. Una teoría del poder social*, FCE, México

Ancheita, Alejandra y Bonnici, Gisele (2013), ¿Quo Vadis? Reclutamiento y contratación de trabajadores migrantes y su acceso a la seguridad social: Dinámicas de trabajo temporal migratorio en Norte y Centroamérica. Documento de trabajo No. 4; Febrero, Instituto de Estudios y Divulgación sobre Migración A. C., México

Barbosa, Josefa y Mónica Bendini (2001), "Hacia una configuración de trabajadores rurales en la fruticultura de exportación en Brasil y Argentina" en *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*, CLACSO, Buenos Aires, p. 339-362.

Basok, Tania (2002), *Tortillas and tomatoes. Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. Ed. Mc Gill-Queen´s University press, Montreal.

Bourdieu, Pierre (1999), *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*, Anagrama, Barcelona.

Bourgois, Philippe (2009), "Recognizing invisible violence in Rylko-Bauer, B. L. Whiteford y P. Farmer (eds.). *Global Health in Times of Violence*, School of Advanced Research Press, Santa Fe, NM.

Busso, Gustavo (2001), "Vulnerabilidad social: nociones e implicancias de políticas para Latinoamérica a inicios del Siglo XXI", documento presentado en el *Seminario Internacional Las diferentes expresiones de la vulnerabilidad social en América Latina y el*

Caribe, CEPAL-CELADE, Santiago de Chile

Crespo, Teresa (ed.) (2016), El trabajo: presente y futuro. Entre la creciente precarización y la ineludible necesidad de repensarlo, Cuaderno de Trabajo 198, Edit. Cristianisme i Justicia, Barcelona.

Coburn, Julia y Andrea Gálvez (2016), "Mujeres migrantes exigen justicia en los Programas de Trabajo Temporal en Canadá y Estados Unidos" declaración hecha el 5 de julio de 2016, Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM), México, y United Food and Commercial Workers (UFCW) Canadá; consultado el 20 de agosto de 2016 en

http://www.cdmigrante.org/mujeres-migrantes-exigen-justicia-en-los-programas-de-trabajo-temporal-en-canada-y-estados-unidos

Durand, Jorge (2006), *Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso México*, Secretaria de Gobernación/ CONAPO, México.

Foucault, Michel (1990), *Historia de la sexualidad. 1. La voluntad de saber*, siglo XXI, México.

Ferrándiz, Francisco y Carles Feixa (2004) "Una mirada antropológica sobre las violencias", en *Alteridades*, vol. 14, núm.27, ene-jul, pp. 159-174.

Madrazo, Carlos (1945) (2007), "La verdad en el 'caso' de los braceros: origen de esta injusticia y nombre de los verdaderos responsables" en Durand, Jorge. *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense,* Universidad Autónoma de Zacatecas/Miguel Ángel Porrúa, México, p. 55-84.

Mc Williams, Carey (1954) (2007), "Los cuervos vuelan hacia el norte", en Durand, Jorge. *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense,* Universidad Autónoma de Zacatecas/Miguel Ángel Porrúa, México, p. 31-54.

Sánchez, Kim (2012), "Un enfoque multidimensional sobre los intermediarios laborales en el medio agrícola" en *Política y Sociedad*, Vol. 49, Núm. 1, México, p. 73-88.

Scheper-Hugues, Nancy (1997) *La muerte sin llanto. Violencia y vida cotidiana en Brasil*, Barcelona, Ariel

Smith-Noni, Sandy (2002), "Nadie sabe, nadie supo. El programa federal H2-A y la explotación de mano de obra mediada por el Estado", en Relaciones (90), Vol. XXIII, primavera, El Colegio de Michoacán, Zamora, p. 57-86.

Zabala, Ma. Del Carmen (2010), *Jefatura femenina de hogar, pobreza urbana y exclusión social*, CLACSO /CROP, Buenos Aires.

Resumen curricular de la autora

Elizabeth Juárez Cerdi

Es Doctora en Ciencias sociales con especialidad en Antropología Social, profesora-investigadora en el Centro de Estudios Antropológicos de El Colegio de Michoacán. Líneas de investigación: migración laboral a Estados Unidos y Canadá; migración internacional y género; migración internacional y religión

Dirección electrónica: ecerdi@colmich.edu.mx