

TRABAJADORAS MIGRANTES

Elizabeth Juárez Cerdi

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 dos a cinco meses, en los campos agrícolas norteamericanos o para ir a Canadá dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) de tres a ocho 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 los actores involucrados¹. 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 trabajadoras temporales, extranjeras, y por ser mujeres.

QUIÉNES SON LAS TRABAJADORAS

La mayoría de las mujeres que fueron entrevistadas provienen de localidades rurales en las regiones de la Ciénega y el Bajío, 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. La edad de las trabajadoras se encuentra en un rango entre los 19 y 50 años. Ellas generalmente adquirieron sus conocimientos y habilidades para el

¹ En la investigación se han utilizado diversas técnicas y estrategias metodológicas para obtener la información etnográfica, la principal han sido las entrevistas abiertas, informales, libres y las estructuradas bajo un guión temático; se enfocó la atención especialmente, en datos sobre las condiciones materiales y sociales de las trabajadoras temporales.

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 cosecha de la fresa en campos cercanos a su lugar de origen. Sea por falta de recursos o porque no les gustaba “porque no entendían muchas cosas”, su escolaridad sólo comprende estudios de primaria (terminada) o 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 su familia”. Todas tienen hijos en edad escolar (preescolar, primaria, secundaria o bachillerato). Es decir, la mayoría son mujeres solas, cabezas de familia o con hogares monoparentales, y 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,² las condiciones socioeconómicas y familiares desfavorables en que la ejercen algunas mujeres, puede conformar y reproducir un continuo proceso de empobrecimiento; lo que lleva a las mujeres que buscan ingresar en el mercado laboral internacional agrícola a aceptar condiciones de trabajo desfavorables para ellas, en un ambiente donde se suelen intensificar las desigualdades de género, pero que les asegura un salario constante durante un periodo de tiempo.³

Las entrevistadas empezaron a trabajar en el campo desde niñas, pero iniciaron su trayectoria laboral asalariada en la adolescencia; algunas, en las procesadoras de alimentos, otras continuaron trabajando en el campo en la cosecha de fresa, repollo y jitomate. Como el trabajo en el campo no suele ser permanente, varias de las entrevistadas realizaban también, por temporadas, 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 empleadas domésticas o en algunos comercios donde no les piden tengan estudios mínimos de secundaria (como en los de venta de comida –cenas, juguerías, torterías, restauran-

² María del Carmen Zabala, *Jefatura femenina del hogar, pobreza urbana y exclusión social*, Buenos Aires, Clacso/CROP, 2010.

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

tes—). Como población económicamente activa, en su lugar de origen han enfrentado segmentación, precarización y flexibilidad laboral, aunado a la carencia o escasa cobertura de prestaciones, beneficios, y oportunidades laborales, la falta de acceso a servicios (de salud, capacitación/educativos, agua potable en su vivienda), y bienes e infraestructura que les permita tener un mejor nivel de vida.

Las entrevistadas se enteraron de las contrataciones para trabajar en los campos norteamericanos o canadienses por parientes, conocidos o amigos que ya habían ido a trabajar a ese país, también por la radio, o avisos que se escuchaban en los sistemas de sonido de algún comercio en su comunidad de origen, o por autos que pasaban con bocinas anunciando día y lugar para las entrevistas, así como por el sacerdote de su localidad.

VULNERABILIDAD DESDE EL PROCESO DE SELECCIÓN

En el proceso de reclutamiento en Michoacán, para el trabajo temporal en los campos agrícolas norteamericanos con visas H2-A, el papel que desempeñan los contratistas locales es vital. Y dado que los requerimientos en el proceso de selección de las que serán contratadas no son del todo claros, las mujeres buscan continuamente estrategias que les ayuden a asegurarse de quedar entre las seleccionadas o, las que ya lo han sido, 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 contratista, pues no siempre se lleva a las mismas; en su elección influirá 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 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.

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 contratista, tratar de no hacer o decir nada que pueda perjudicarlas, esto es porque los agricultores norteamericanos sólo le indican a éste el número de trabajadores que requerirán, pero es él quien realiza la preselección de los y las que irán a tramitar la visa y posteriormente, a trabajar a los campos norteamericanos. Hay contratistas que en el proceso de contratación 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 fluctúa entre 1 y 2 % del total de los seleccionados. Y, según datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las contratadas representan 5 a 6 % 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, abiertas a los trabajadores varones.

De acuerdo con el “sistema” de selección utilizado por el contratista, entre las aspirantes que sí fueron contratadas se va creando una especie de compromiso-agradecimiento hacia su contratista; compromiso que buscan hacer patente de diferentes modos, como se puede apreciar en el siguiente fragmento de entrevista:

Hay unos que sólo quieren llevarse puros hombres, dicen que porque aguantan más; pero con el que nos vamos, sí lleva mujeres. Dice que aguantamos igual que los hombres, somos más cuidadosas y hacemos mejor el trabajo; y sí, 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 H2-A, 30 años, 4 temporadas con el mismo contratista que las lleva a Arizona y Colorado).

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

Todo está en cómo sea el contratista con el que te vas [...]. A veces te ayuda y otras, te puede “joder”. Por decir, va delante una máquina que lleva unas banditas y tienes que ir detrás de la bandita 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 máquina 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 recogiendo la fruta [...], así se cansa muy pronto la gente (R., 45 años Trabajadora H2-A, 5 temporadas yendo con el mismo contratista).

En el caso de las contratadas en el PTAT, aun cuando no existe propiamente alguien que tenga la figura de “contratista”-intermediario, igualmente los y las trabajadoras desarrollan una serie de comportamientos que buscan generar lealtades y el apoyo necesario para asegurar su trabajo en el extranjero. Esos comportamientos se pueden presentar con el funcionario de la Secretaría del Trabajo, al que la aspirante le lleva algún regalo (en efectivo o especie) cuando regresa a México; o busca establecer una relación de amistad con los gerentes, mayordomos o capataces en las granjas en Canadá para ser evaluada positivamente y así asegurarse de ser “llamada” en la siguiente temporada.⁴

Estas prácticas de las trabajadoras con los contratistas o funcionarios; como las de los contratistas con ellas, han sido estrategias “añejas” seguidas durante el proceso de contratación en las diferentes etapas del Programa Bracero, como lo registró Carlos Madrazo⁵ y, anteriormente, en el sistema de “enganche” de los trabajadores agrícolas para el cultivo del betabel en Michigan, Ohio, Colorado, Minnesota, como lo destaca Mc Williams.⁶

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

⁴ Esas conductas tienen que ver con buscar la oportunidad de hacerles charla, llevar a cabo trabajos extra en las casas de tales capataces; en el caso de las mujeres trabajadoras, ser serviciales también con las esposas de éstos para buscar las contraten para el servicio doméstico fuera de su horario en las granjas.

⁵ Carlos Madrazo, “La verdad en el ‘caso’ de los braceros: origen de esta injusticia y nombre de los verdaderos responsables”, en J. Durand, *Braceros. Las miradas mexicanas y estadounidense*, México, Universidad Autónoma de Zacatecas/Miguel Ángel Porrúa, 2007.

⁶ C. McWilliams, “Los cuervos vuelan hacia el norte”, en J. Durand, *Braceros. Las miradas mexicanas y estadounidense*, México, Universidad Autónoma de Zacatecas/Miguel Ángel Porrúa, 2007.

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 en el extranjero, sea con los mismos contratistas, con los funcionarios, con los managers y mayordomos, o con otros trabajadores que ya tienen varias temporadas yéndose a Canadá o a Estados Unidos y que pueden ser un apoyo durante su estancia en el extranjero.

CONDICIONES DE VIDA Y LABORALES

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 transnacionales actuales continúan requiriendo mano de obra flexible, que puede ser descartable en cualquier momento, con baja capacitación laboral y escolaridad.⁷ Y para que los agricultores de Canadá o Estados Unidos no creen una relación contractual, y la consiguiente responsabilidad hacia los trabajadores, se mantiene de forma intencional la desconexión entre estos dos grupos; de ahí la importancia de la presencia e intermediación de los contratistas. Este sistema contribuye a que, muchas veces, las y los contratados desconocen para quien trabajan. Si se es contratada con visa H2-A, su único referente laboral es la persona con la que realizó sus trámites en su lugar de origen; si es del PTAT, dado que son contratados por los funcionarios de la Secretaría 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.

Las michoacanas que son contratadas para el trabajo agrícola en Estados Unidos y en Canadá se encuentran en plena etapa productiva y reproductiva. Son trabajadoras que desarrollan diversas actividades

⁷ Aunque cada vez es más notoria la participación de mujeres en la producción y procesamiento de los cultivos para exportación.

en invernaderos (trasplante de retoños y cultivo de flores), de cosecha de frutas y vegetales en el campo a cielo abierto y empaquetado de productos. En el sistema de segregación del trabajo productivo estas trabajadoras agrícolas, migrantes temporales, se encuentran en los últimos peldaños de la escala laboral canadiense y norteamericana, en empleos que son mal remunerados, 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.

Al llegar al campo/granja 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 (mujer migrante con visa H2-A, 39 años, trabajó en el corte de lechuga y 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 el jitomate, 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 300 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 se suma la exposición a climas extremosos. 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 maltrató al contratista (que

también era un trabajador) por llevarle “gente floja y débil” y lo amenazó de no darle 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 (S., mujer migrante con visa H2-A, madre de 7 hijos; tuvo problemas con su manager, por lo que la reportaron y los contratistas locales ya no la volvieron a admitir).

Aunado a horarios y clima extenuantes, las trabajadoras también viven situaciones conflictivas⁸ en la misma granja sea con otros trabajadores/as contratados, provenientes de otros países o lugares de México, o con las o los mayordomos. Las entrevistadas también mencionaron que podían percibir en sus interacciones, actitudes discriminatorias hacia ellas por parte de estos últimos, por ser mujeres, por ser mexicanas, o por ser temporales. En algunos casos se han presentado situaciones de acoso sexual y laboral sea por parte de los mayordomos, managers o de otros compañeros contratados pero que ya tienen años trabajando en el mismo lugar. Todo esto introduce un

⁸ 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.

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.

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 suficiente 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”, cómodas⁹ y en mejores condiciones que las que habitan en su lugar de origen. Respecto a las condiciones de traslado del lugar de origen al país receptor, las del PTAT viajan en avión (el costo les es descontado de su pago) y después en “vans” del patrón que las transfieren del aeropuerto a las granjas. Las que son contratadas con la visa H2-A viajan, con sus propios recursos, en autobús de su localidad de origen a la frontera para tramitar su visa en el consulado de Monterrey o de Laredo, Tamaulipas, y de ahí son transportadas en autobuses pagados por los agricultores o los dueños de los agronegocios hacia las granjas donde vivirán mientras dure su contrato.

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. 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 firma un contrato y tampoco se tienen muchas de las prestaciones establecidas por la Ley del Trabajo. Las entrevistadas son trabajadoras que perciben en su lugar de origen

⁹ Lo cómodo 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.

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 igual, 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.¹⁰ 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: “Llegué a ganar 200 dólares en hora y media, porque nos pagaban por caja y yo trabajaba rápido. Allá nos ponen de límite 30 cajas por día y yo llegué a hacer 100 desde la mañana hasta la noche (E., 45 años, trabajadora H2-A, desde 2009 va contratada a cortar fresa a Florida)”.

El salario en dólares es un factor de atracción determinante, pero cuando se está ya 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 Secretaría del Trabajo y Previsión Social (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 respecto de aquellas que tuvieron los mexicanos que participaron en las distintas etapas del Programa Bracero. Una de las entrevistadas mencionó:

Los contratados de antes, de aquellos años, como mi papá y mis tíos, que 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

¹⁰ 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 por hora.

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 papá y mi tío me decían “mira hija, 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 pregunté 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 2007, se fue por primera vez cuando tenía 49 años).

Si bien algunas condiciones materiales han podido cambiar en el mercado laboral internacional y su sistema de trabajo por contrato, la mano de obra mexicana 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 mexicanas, por su carácter de trabajadora temporal extranjera 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, y a pesar de que son una parte importante en la producción agrícola en Estados Unidos y en Canadá.

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 mentalizando 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 en el jitomate).

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 (guadaña). Cuando se acabó el corte me pasaron a la empacadora, me pusieron en las bandas a seleccionar. Una máquina le echaba a las lechugas agua como con cloro, y uno tenía que ir las seleccionando; ahí se me ponían las manos como de viejita, a veces hasta me ardían. La máquina iba muy rápido y me daba mareo. Yo hablé con el encargado, le pedí que me cambiara porque me sentía mal. Él me dijo que yo era floja y no quería trabajar y que por eso me quería cambiar. Le dije que yo sí quería trabajar pero que me daba miedo la máquina porque iba muy rápido y sentía que me iba a jalar, sentía que me iba a caer. Y ya me pasó a empacar lechugas en cajas. (D., 30 años, trabajadora H2-A, indígena purépecha, casada con un hombre alcohólico que no es buen proveedor).

A pesar de todas estas situaciones, algunas entrevistadas hablaron con orgullo del 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 Florida y en la zarzamora en Arkansas).

CONCLUSIONES

Más que plantear conclusiones, me gustaría destacar algunos aspectos para la reflexión. Como se pudo observar, las mujeres entrevistadas, que se van contratadas se encuentran, desde su lugar de origen, en una situación de vulnerabilidad, en el sentido usado por Busso¹¹, de fragilidad e indefensión ante los cambios en su entorno

¹¹ Gustavo Busso, “Vulnerabilidad social: nociones e implicancias de políticas para Latinoamérica a inicios del siglo XXI”, ponencia en el Seminario Internacional. Las diferentes expresiones de la vulnerabilidad social en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, CEPAL/CELADE, 2001.

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, dada la constante pérdida de su poder adquisitivo debido a la inflación económica, la pérdida o cambio continuo de su fuente de empleo, por la desigualdad en el acceso a recursos que les permitieran mejorar su situación socioeconómica, y por su inserción en un mercado laboral internacional que las mantiene lejos de su hogar y familia.

Aunque no todas las mujeres viven una circunstancia migratoria por motivos laborales de la misma manera, las igualan 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), y que las coloca en una situación de desigualdad y vulnerabilidad respecto a los trabajadores locales, 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 a 2 % del total de los aceptados en Michoacán con las visas H2-A, o de 5 a 6 % 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 cometen 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 sí

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

En el mercado de trabajo 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 contrato de trabajo, con referencia al salario y horario. Tensión que también se produce por las interacciones con sus compañeros(as), con los mayores y en menor medida con los patrones. A esto se suma el estado casi de aislamiento en que se 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 ese país.

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 contratada 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 en Estados Unidos.

BIBLIOGRAFÍA

- Barbosa, Josefa y Mónica Bendini, “Hacia una configuración de trabajadores rurales en la fruticultura de exportación en Brasil y Argentina”, en *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*, Buenos Aires, Clacso, 2001.
- Basok, Tania, *Tortillas and tomatoes. Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, Montreal, Mc Gill-Queen’s University press, 2002.

- Busso, Gustavo, “Vulnerabilidad social: nociones e implicancias de políticas para Latinoamérica a inicios del siglo XXI”, ponencia en el Seminario Internacional Las diferentes expresiones de la vulnerabilidad social en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, CEPAL/CELADE, 2001.
- Durand, Jorge, *Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano*, México, Secretaría de Gobernación/Conapo, 2006.
- Madrazo, C., “La verdad en el ‘caso’ de los braceros: origen de esta injusticia y nombre de los verdaderos responsables”, en J. Durand, *Braceros. Las miradas mexicanas y estadounidense*, México, Universidad Autónoma de Zacatecas/Miguel Ángel Porrúa, 2007.
- Mc Williams, C., “Los cuervos vuelan hacia el norte”, en J. Durand, *Braceros. Las miradas mexicanas y estadounidense*, México, Universidad Autónoma de Zacatecas/Miguel Ángel Porrúa, 2007.
- Smith-Noni, Sandy, “Nadie sabe, nadie supo. El programa federal H2-A y la explotación de mano de obra mediada por el Estado”, en *Relaciones*, vol. XXIII, núm. 90, Zamora, El Colegio de Michoacán, primavera de 2002.
- Zabala, María del Carmen, *Jefatura femenina de hogar, pobreza urbana y exclusión social*, Buenos Aires, Clacso/CROP, 2010.