

---

# *Enganchadores, braceros y contratistas: sistemas de reclutamiento de mano de obra mexicana en Estados Unidos*

---

**Jorge Durand**

*Departamento de Investigaciones sobre los  
Movimientos Sociales  
Universidad de Guadalajara, México*

Una vez Estados Unidos resolvió el conflicto entre el norte y el sur y decidió expandir su frontera suroeste por la vía de la anexión de vastísimos territorios ganados a México con la guerra de 1846, uno de sus problemas inmediatos fue poblar y distribuir la población en el inmenso país que se había formado. Para lograrlo, los gobiernos estadounidenses iniciaron un agresivo y selectivo programa de importación de mano de obra.

En 1860 los puertos del Pacífico—San Francisco, Los Angeles—se abrieron a la inmigración oriental. Por esa vía ingresaron miles de ciudadanos chinos a California que se incorporaron a los mercados de trabajo agrícolas, mineros, a la apertura de caminos y el tendido de vías férreas (Cardoso 1980; Hoerder y Page Moch 1996). El beneficio de contar con mano de obra barata sólo duró veinte años; en 1882, se cancelaron los programas de contratación y cerraron los puertos a la inmigración de China (Cardoso 1980).

Por el Atlántico, en cambio, se abrieron las puertas a la inmigración europea. En la década 1905-1914 llegó a Ellis Island alrededor de un millón anual de inmigrantes europeos, cifra que disminuyó de manera paulatina hasta cancelarse prácticamente en los años de la Gran Depresión (Hoerder y Page Moch 1996). En el caso de los europeos se trataba de una migración legal, de carácter

familiar y de tipo definitivo. Además de las ciudades del nordeste, la migración estaba destinada, por lo menos en principio, a apoyar la colonización de los inmensos y casi despoblados territorios de Arizona, California, Nebraska, Oregón, Tennessee, Texas y Virginia (Chermayeff *et al.* 1991).

Finalmente, se facilitó la inmigración proveniente del sur, de México en especial. En este caso se trataba de una migración laboral y temporal, es decir, de retorno. Prácticamente cualquier mexicano podía cruzar la frontera por las garitas o cualquier otro punto. En 1917 el paso fronterizo se hizo más difícil. Pero el incipiente control no prosperó. De este modo, los norteamericanos pudieron enfrentar el problema de la escasez de trabajadores en la región suroeste, primero por la puesta en vigor de la ley antiinmigratoria china, en segundo lugar por la disminución de la inmigración europea y finalmente por el reclutamiento de soldados. La raza de bronce—mexicana—era entonces menos estigmatizada que la de color amarillo y además tenía la ventaja de estar a la mano (Cardoso 1980).

La migración de este tipo tiene ventajas económicas indiscutibles: a cambio de un salario mínimo o reducido, el capital consigue los trabajadores que necesita en su edad más productiva, se ahorra los gastos de reproducción de la mano de obra y los desecha, en muchos casos sin derechos, cuando no resultan redituables. De ahí que los países centrales, sobre todo en épocas de crecimiento económico, hayan fomentado la inmigración temporal de trabajadores extranjeros de países vecinos o cercanos menos prósperos. Así, Alemania recurrió a los trabajadores polacos y, después de la Segunda Guerra Mundial, a los turcos, españoles y portugueses. Del mismo modo, Francia facilitó el ingreso de trabajadores provenientes de Italia, España y Portugal y de sus excolonias del Magreb en Africa (Kaiser 1974). Estados Unidos contó siempre con sus vecinos mexicanos y con los de su área de influencia en el Caribe, en especial de Puerto Rico (Hoerder y Page Moch 1996).

La vinculación entre demanda y oferta de mano de obra inmigrante ha resultado, aunque misteriosa, indudablemente eficaz: los trabajadores se han desplazado con rapidez hacia los ámbitos geográficos y las actividades económicas que los han requerido en diferentes momentos. Parecería que la mano invisible del mercado ha sido allí invariablemente poderosa y eficiente como para hacer llegar a los trabajadores al lugar y en el momento preciso en que los necesitan. En verdad, esto no ha sido así. La historia de la emi-

gración está estrechamente vinculada a un ámbito poco conocido pero clave para la inserción laboral de los migrantes y para el funcionamiento de los mercados de trabajo: los sistemas de contratación de trabajadores. Personajes como los enganchadores y contratistas han jugado un papel protagónico en la distribución geográfica y la organización sectorial de los mercados de trabajo en los países desarrollados. Sin embargo, se sabe poco acerca de ellos y de los sistemas de reclutamiento que han vinculado y regulado, en cada momento, la relación entre la oferta y demanda de los trabajadores inmigrantes.

En el caso de las migraciones definitivas de europeos a Estados Unidos, se sabe que los contratistas se ubicaban por lo regular en los lugares de origen y su función concluía con la salida de los emigrantes a su destino (Chermayeff *et al.* 1991). A partir de la llegada a su nueva tierra, solían ser los sindicatos de trabajadores—organizados muchas veces de acuerdo con las nacionalidades de origen—y las asociaciones étnicas las que se encargaban de la inserción laboral del recién llegado y de su integración cultural al nuevo mundo.

El caso de la migración laboral-estacional es distinto. Allí, enganchadores y contratistas parecen haberse convertido en figuras estables, persistentes e indispensables tanto para los migrantes como para los empleadores, es decir, para asegurar la vigencia y persistencia de ese modelo migratorio. Con todo, los sistemas de contratación han sufrido transformaciones a través del tiempo y los acontecimientos y el objetivo de este artículo es dar cuenta de estos cambios. En la larga historia migratoria entre México y Estados Unidos es posible reconocer la coexistencia de a lo menos cuatro sistemas de reclutamiento de trabajadores: el enganche, el programa bracero, las redes familiares y de paisanaje y los contratistas.

### ***El enganche***

Este ha sido sin duda el sistema de contratación más antiguo. Aunque hoy en día es el menos socorrido, queda todavía algún ejemplo en relación a la migración a Estados Unidos. Esta modalidad de contratación de mano de obra se desarrolló a fines del siglo pasado, durante la dictadura de Porfirio Díaz, ligada a la construcción de vías férreas y al auge de las plantaciones del sureste de México y Centroamérica. El sistema de enganche recurría a la contratación

de los trabajadores en sus comunidades de origen por medio de un pago adelantado, que endeudaba al trabajador y lo dejaba "enganchado", con el compromiso de desplazarse para realizar el trabajo. El enganchador se encargaba de la custodia y el transporte de los enganchados hasta el lugar de trabajo, donde caían en manos de los capataces de los empleadores que se encargaban de custodiarlos y hacerlos trabajar hasta que pagaran la deuda, que incluía el adelanto, los gastos de transporte y la comida (Durand 1994).

En 1884, a raíz del establecimiento de la conexión ferroviaria entre México y Estados Unidos, el sistema de enganche sirvió de modelo para contratar trabajadores que fueran al norte. Muchos de los que llegaban a la frontera enganchados para trabajar en el ferrocarril se volvían a enganchar con las agencias de contratación norteamericanas que empezaron a pulular en las ciudades fronterizas, en especial en El Paso y Laredo (Gamio 1969; Cardoso 1980).

En Estados Unidos no se usaba el sistema de pago por adelantado para desplazar y fijar a la mano de obra. Se desarrolló, en cambio, la costumbre de celebrar un contrato legal que obligaba al trabajador a cumplir con lo estipulado y a cubrir con su trabajo los gastos iniciales de transporte y alimentación. Al igual que en México, para los casos de incumplimiento o deserción, los empleadores contaban con guardias particulares que, coludidos con las autoridades policíacas, abogados y jueces, forzaban al trabajador a cumplir con el contrato (Gamio 1969).

El sistema funcionaba a través de "casas de enganche" o contratación localizadas en los puntos fronterizos. A ellas recurrían las casas de contratación de todo el país. Las del norte, que ya no podían contar con mano de obra europea, celebraban contratos con agencias de ciudades cercanas a la frontera, como San Antonio, Texas, a las que pagaban cuotas—"rate per head"—por cada trabajador. Ellas, a su vez, le cobraban una comisión por reclutamiento a las empresas que demandaban trabajadores. El traslado—los pasajes—los pagaba la empresa, pero inmediatamente se lo descontaba al trabajador en sus primeros cheques (Cardoso 1980).

También había "agentes laborales" móviles que buscaban trabajadores en los barrios mexicanos de las diferentes ciudades norteamericanas para llevarlos, todos juntos, a trabajar a los campos agrícolas, las minas, el "cemento"—es decir, la construcción de carreteras—, el "traque"—tendido de vías férreas—y las industrias del acero y las empacadoras de carne en el norte de Estados Uni-

dos. El agente convencía a los trabajadores con la promesa de que habría mucho trabajo, buenos salarios y vivienda adecuada. Una vez llegados a su destino, la realidad era muy distinta pero ya era imposible echarse atrás (Gamio 1969).

Mediante el enganche y los contratos, las empresas agrícolas, mineras, ferrocarrileras e industriales pudieron desplazar y disponer de mano de obra barata en puntos alejados, despoblados e inhóspitos donde era francamente difícil atraer y conseguir trabajadores por otras vías. En varios casos, las empresas ferrocarrileras y agrícolas preferían obreros estables, por lo que facilitaron y fomentaron también este tipo de migración.

Así, el sistema de enganche contribuyó a la expansión y difusión de la mano de obra mexicana hasta los lugares más recónditos e insospechados de Estados Unidos. Una vez cumplido el contrato, el trabajador podía "reengancharse" para ir a trabajar a otra parte. Un nuevo enganchador se encargaba personalmente de reclutar a los operarios y de conducirlos en grupo hasta los nuevos centros de trabajo. De acuerdo con una encuesta realizada a fines de los años veinte a compañías acereras y empacadoras del área de Chicago, casi la mitad de sus operarios había trabajado anteriormente en el ferrocarril y de allí habían sido recontratados para las otras industrias. La modalidad del reenganche fue una característica del sistema de contratación de trabajadores mexicanos en Estados Unidos (Gamio 1969; Cardoso 1980). Al parecer, no se desarrolló en México, quizá porque no existía la necesidad de escalonar los contratos de trabajo de acuerdo con la diferencia de las estaciones del año en distintas regiones.

A lo largo de medio siglo—1884-1940—, el enganche fue el mecanismo idóneo para captar, en la frontera, a la mano de obra proveniente de México, comprometerla por medio de un contrato laboral y distribuirla hasta hacerla llegar a los centros de trabajo. El reenganche sirvió como un mecanismo complementario para redistribuir a la mano de obra al interior de Estados Unidos.

### *Los braceros*

En 1917 el gobierno norteamericano trató, por primera vez, de intervenir en la dinámica migratoria y en los mercados de trabajo en manos de enganchadores y empleadores. Ese año se promulgó una ley inmigratoria que parecería diseñada para controlar la emi-

gración mexicana. En su articulado, la ley exigía un pago de ocho dólares por el cruce fronterizo, prohibía el paso a los analfabetas y rechazaba a los que habían recibido una promesa u oferta de trabajo de parte de contratistas (Kiser y Kiser 1979).

La ley no prosperó porque llegó en un pésimo momento: en 1917 el mercado de trabajo resentía las consecuencias de la participación norteamericana en la Primera Guerra Mundial. De ahí que los agricultores demandaran un cambio en la legislación y la puesta en marcha de un programa oficial de contratación de trabajadores temporales. En apenas tres meses se solucionó el *impasse*. Mediante una "cláusula provisional" se exceptuó de esos tres requisitos, de manera temporal y sólo para dedicarse a las labores del campo, a los inmigrantes de México.

Mediante ese sistema fueron admitidos legalmente 72,000 braceros en el primer año y, entre 1918 y 1922, cerca de 250,000 personas (Avidan 1985). El Departamento de Trabajo norteamericano se encargó de organizar el reclutamiento, de establecer los reglamentos que amenazaban con sanciones a los empleadores que contrataran indocumentados y de cubrir la demanda de trabajadores solicitada de manera formal por los agricultores (Kiser y Kiser 1979). Una situación similar se dio con ocasión de la Segunda Guerra Mundial. Ante la urgente necesidad de mano de obra, el gobierno norteamericano puso en marcha, en 1942, lo que se conoce como el *Programa Bracero*, convenio bilateral que en la práctica rediseñó el modelo migratorio precedente basado sobre todo en el enganche entre agentes privados. El Programa Bracero fue un programa oficial, de ingerencia gubernamental, de gran escala, que a pesar de sus altibajos duró 22 largos años (1942-1964), que fue negociado bilateralmente y donde se fijaron, por primera vez, las condiciones mínimas que debían cumplir los empleadores de trabajadores mexicanos: salario, transporte, vivienda y alimentación (Calavita 1992).

En la práctica, el Programa Bracero rompió con el monopolio de los enganchadores y las agencias de contratación y organizó la movilización de mano de obra por medio de centros de contratación ubicados en el interior de México y controlados por la burocracia de ambos países. El gobierno mexicano, a través de la Secretaría de Gobernación, instituyó un sistema de cuotas para algunos estados de la república, los que a su vez las redistribuían entre los diferentes municipios. A fin de cuentas, eran los presidentes municipales los que se encargaban de realizar los sorteos entre los aspi-

rantes a braceros para seleccionar a los agraciados con un contrato de trabajo temporal en Estados Unidos (Arias 1996). Los sorteados o suertudos debían presentarse en los centros de contratación que fueron cambiando con el tiempo—Distrito Federal, Irapuato, Guadalajara y Empalme en Sonora—con la documentación correspondiente, para pasar los exámenes médicos, recibir sus contratos e irse de inmediato a trabajar al lugar asignado.

El Programa Bracero fue el segundo esfuerzo del gobierno norteamericano por organizar y conferirle un carácter oficial y legal a la migración entre ambos países. Pero además pretendió moldear el fenómeno migratorio de acuerdo con tres características básicas: garantizar un desplazamiento exclusivamente laboral, temporal y agrícola. En otras palabras, se desalentaba la migración familiar, la llegada de mujeres y niños; se restringía la duración de la estancia a un número determinado de meses y se circunscribía el empleo al sector agrícola. Por su parte, los braceros debían cubrir requisitos indispensables: ser hombres jóvenes, gozar de buena salud y tener experiencia previa de trabajo agrícola.

La aplicación del Programa, más que solucionar un supuesto problema de desempleo en México, despertó expectativas en amplios sectores de la población, sobre todo rural, que no pudieron ser ni contratados ni controlados. A la migración legal de braceros la acompañó un desplazamiento semejante de migrantes indocumentados que se aventuraban a cruzar la frontera por su cuenta y riesgo y que buscaban—y encontraban—trabajo en los campos agrícolas, las ciudades y las industrias. Muchos de ellos eran desertores del Programa Bracero que decidían prolongar su estancia, cambiar de giro y de lugar con el apoyo de familiares y paisanos ya radicados en Estados Unidos.

Las medidas de control fronterizo para evitar el paso de indocumentados generaron un nuevo sector de intermediarios, los llamados “coyotes” o “polleros”, que ayudaban a cruzar subrepticamente la frontera y sirvieron también, en una primera etapa, como agentes de contratación. Muchas veces, los traficantes de indocumentados recibían el pago por sus servicios después de que sus “pollos” habían conseguido empleo y cobrado el primer cheque. Pero además solían conseguir un dinero extra al aceptar ser reclutadores de mano de obra para ranchos y empresas agrícolas del otro lado. A medida que se hizo más difícil pasar la frontera, el coyote prefirió especializarse en el cruce y dejó en manos de los mayordo-

mos de los ranchos y los propios empleadores la tarea de conseguir trabajadores.

En total, el programa bracero movilizó a poco más de cuatro millones y medio de personas: 4,646,199. En ese mismo período se aprehendió y deportó a un número similar, incluso un poco superior, de indocumentados: 4,899,731. Más aún, en 1954 se llevó a cabo la última gran deportación masiva, llamada "Operación Espalda Mojada", que consistió en la repatriación de más de un millón de trabajadores mexicanos indocumentados (Morales 1982). En 1953, en Río Grande Valley se contrataron sólo 700 braceros, pero al año siguiente, cuando ya no se disponía de trabajadores indocumentados por la Operación Espalda Mojada, los granjeros tuvieron que contratar a 50,326 braceros, cifra que da cuenta de la magnitud en que eran requeridos los trabajadores indocumentados (Calavita 1992).

Los convenios braceros fueron un permanente dolor de cabeza para la diplomacia de ambos países. Discusiones, enfrentamientos, malentendidos, concesiones y disgustos fueron la tónica general de las negociaciones anuales. Se ensayaron múltiples fórmulas y enmiendas; se llegó incluso a la ruptura de negociaciones que condujo a extremos como el de impedir la salida de trabajadores por parte de México y a la apertura unilateral de la frontera por parte de Estados Unidos. Finalmente, el programa se canceló de manera definitiva en 1964.

Al suprimirse el programa de contratación de braceros, cobró vigencia, de nueva cuenta, el sistema privado de contratación de indocumentados. Al fin y al cabo, esta modalidad paralela de reclutamiento de trabajadores indocumentados había demostrado en la práctica su eficiencia para cubrir las necesidades del mercado de trabajo. Durante los 22 años siguientes (1964-1986), una compleja pero eficaz maraña de mayordomos, coyotes, contratistas y redes de migrantes se encargó de proveer de mano de obra barata al país más desarrollado del planeta.

### ***Redes de parentesco y paisanaje***

Con el fin de los convenios, el sistema de contratación regresó a manos y sistemas privados. Frente a la nueva situación, los agricultores norteamericanos empezaron a recurrir a sus mayordomos mexicanos para buscar y reclutar operarios en las épocas y para los



trabajos necesarios en las empresas. De este modo, cada mayordomo buscó reforzar su red de relaciones y contactos mexicanos, tanto en México como en Estados Unidos, que era lo que le permitía acceder con facilidad a mano de obra documentada pero también indocumentada. Este sistema se generalizó en el mercado de trabajo agrícola pero sirvió también de matriz para la expansión del empleo mexicano en las ciudades. Poco a poco, el sector industrial y sobre todo el de los servicios aprendieron a demandar mano de obra barata a través de las redes sociales de los inmigrantes.

Así, ante la necesidad de vincular con eficacia la demanda y oferta de trabajadores se desarrolló, como nunca antes, el sistema de redes: las relaciones sociales, sobre todo las de índole familiar y de paisanaje, se convirtieron en un elemento clave del sistema de abastecimiento de mano de obra migrante al mercado de trabajo norteamericano (Massey *et al.* 1987). Por lo regular, las redes sociales han sido analizadas desde el punto de vista de la dinámica migratoria, es decir, como el entramado de relaciones de solidaridad que apoya el proceso migratorio desde el punto de vista del migrante: ayuda para garantizar el cruce fronterizo, para conseguir casa y empleo; para adquirir los recursos culturales básicos de la sobrevivencia en el otro lado; como un elemento básico, a fin de cuentas, para el desarrollo de las comunidades binacionales en Estados Unidos (Massey *et al.* 1987).

Sin embargo, las redes parecen haber cumplido una función desde el otro lado, es decir, desde el punto de vista de la demanda, desde la perspectiva de los empleadores. Este recurso, en principio poco generalizado, ganó terreno como forma de reclutamiento y organización del trabajo. Poco a poco, los agricultores, industriales, hoteleros, empresarios y restauranteros descubrieron las ventajas de las redes sociales como base del sistema de reclutamiento de trabajadores.

Mediante las redes de parentesco y paisanaje, el empleador conseguía, además del beneficio inmediato de trabajadores de bajo costo, una serie de ventajas adicionales. Sobre todo para los empleadores de pequeña y mediana envergadura, resultaba conveniente tener acceso a una reserva de mano de obra a la que no costaba atraer ni desechar: no había que pagar comisiones a los agentes, ni siquiera colocar anuncios y, cuando el trabajo escaseaba o concluía, los trabajadores se iban, por lo regular a su tierra de origen.

Pero lo más importante del asunto parece haber sido la posibi-

lidad de transferir—y por lo tanto abaratar—la capacitación y organización del trabajo. Los patrones aprendieron que si pedían y contrataban a los nuevos empleados a través de sus trabajadores, ellos mismos se encargaban de adiestrar a los recién llegados y se responsabilizaban de su comportamiento, rendimiento y disponibilidad. De este modo, el control de la organización del trabajo se transfería y ejercía entre los mismos operarios. De hecho, reconocen los patrones, la presencia de parientes o paisanos tendía a mejorar el ambiente de trabajo: disminuían los conflictos entre trabajadores, se facilitaba la organización de los turnos, las suplencias y los sobretiempos.

La oportunidad de incorporar parientes y paisanos se convirtió en una suerte de prestación para el trabajador que aprendió a beneficiarse de su llegada. La incorporación no se limitaba al centro laboral sino que, por lo regular, se ampliaba a la unidad doméstica del trabajador que los reclutaba. En muchos casos, el migrante que aceptaba a parientes y paisanos solía recibir un pago por el alquiler de cuartos, por los servicios de comida y lavado de ropa que ofrecía, por lo regular, su esposa. En el caso de las mujeres, solía haber además una serie de obligaciones como el cuidado de los hijos de los parientes que los habían “mandado llamar”. Pero además la práctica de ofrecer trabajo a parientes y paisanos de México acarrea prestigio para el trabajador, en su familia y comunidad de origen, situación que a la larga podía representar beneficios concretos.

Este fue, por ejemplo, el caso de don Jesús, que migró a Texas y obtuvo permiso de trabajo por medio de su familia, que ya estaba allá. Años más tarde, él regresó a México, pero “prestó” su seguro a José, un sobrino recién llegado. De este modo, don Jesús, por concepto de devolución de impuestos, suele recibir varios cientos de dólares al año y, en los últimos tiempos, ha decidido regresar a trabajar en Estados Unidos durante las vacaciones de su sobrino. Con este sistema nadie pierde. José obtiene una cobertura legal para trabajar, don Jesús recibe un ingreso extra anual y acumula derechos laborales y el empleador se desentiende del problema de las vacaciones, suplencias y permisos que se resuelven de manera privada entre don Jesús y José. Finalmente, la familia de José ha quedado en deuda con don Jesús, quien algún día puede, con derecho, pedirles algún favor.

Las redes han ayudado a los trabajadores mexicanos a abrirse paso, a generar mercados de trabajo en lugares y quehaceres distintos a los de la migración tradicional. Hasta los años setenta, en las

ciudades-casino de Reno y Lake Tahoe del estado de Nevada no había trabajadores mexicanos. En ese tiempo, llegó por allí un vecino de San Francisco del Rincón, Guanajuato, al parecer en busca de un lugar más tranquilo que California o Texas para indocumentados asediados por la "migra" (el Servicio de Inmigración y Naturalización).

En una década, los migrantes de esa población mexicana coparon los puestos de trabajo de bajo nivel en hoteles, moteles, casinos, restaurantes y, en menor medida, en la industria de la construcción (Durand 1994; Martínez 1995). Para ello no fue necesario recurrir a agencias de contratación o llevar a cabo programas de capacitación de personal. Los gerentes de hoteles y restaurantes simplemente anuncian a sus empleados la existencia de puestos de trabajo para que ellos llamen a México, apoyen a sus parientes para que lleguen, sanos y salvos, hasta Nevada y les enseñen a trabajar. De este modo, en apenas cinco días está en Reno o Lake Tahoe un nuevo trabajador, primo o sobrino de los anteriores, a los cuales obedece y de los cuales aprende el oficio. O, de lo contrario, lo regresan a México.

La concentración de migrantes de un mismo lugar de origen es común en Estados Unidos y tiene que ver no sólo con las redes de solidaridad sino también de trabajo. En Nueva York, por ejemplo, los migrantes del estado de Puebla forman la comunidad más abundante de mexicanos y buena parte de ellos están ligados a los sistemas de distribución y venta callejera de flores (Smith 1992). Algo similar sucede con los migrantes de Moroleón, Guanajuato que viven en Kennett Square, Pennsylvania, donde prácticamente todos trabajan en la recolección de champiñones (Torres 1994). Los migrantes de la Yerbabuena, Michoacán, van a trabajar, de manera estacional, a la recolección de fresa y naranja, en los campos del estado de Florida.

La explicación de la concentración geográfica y laboral de migrantes de un mismo lugar de origen ha hecho hincapié en los factores sociales, es decir, en la necesidad de los migrantes de crear sistemas de apoyo y ayuda mutua en la diáspora (Massey *et al.* 1987; Mines 1981). Este énfasis ha llevado a la idea de que las redes sociales son las responsables del surgimiento de las llamadas "comunidades migrantes transnacionales" (Goldring, *s/f*; Rouse 1992). Sin embargo, el mercado de trabajo, organizado a través de empleados a los que se les solicita el reclutamiento de trabajadores mediante

*Una de las grandes novedades de la  
última década en el mercado de trabajo  
mexicano en Estados Unidos ha sido la  
aparición y auge de la subcontratación  
como sistema privilegiado de  
organización del trabajo migrante.*

sus redes sociales, tuvo mucho que ver en la localización geográfica y la ubicación laboral de los migrantes en Estados Unidos.

***Los nuevos contratistas y la subcontratación***

Una de las grandes novedades de la última década en el mercado de trabajo mexicano en Estados Unidos ha sido la aparición y auge de la subcontratación como sistema privilegiado de organización del trabajo migrante. Este sistema de reclutamiento de mano de obra cobró inusitada vigencia a partir de 1986. Con el programa de amnistía (Immigration Reform and Control Act, IRCA) que procedió a legalizar de manera masiva a los trabajadores indocumentados, en su mayoría mexicanos (Donato *et al.* 1993), se procuró plasmar un modelo de migración definitiva y asimilación cultural. Se suponía que con la legalización de los indocumentados quedaba cubierta la demanda del mercado de trabajo de tal modo que no iba a ser preciso continuar con la contratación de trabajadores ilegales.

Como medidas complementarias se reforzó la labor de la patrulla fronteriza y se diseñó, de nueva cuenta, un esquema de sanciones económicas para los empleadores que contrataran indocumentados, a sabiendas. De este modo los dos puntos críticos de la madeja—el ingreso a Estados Unidos y el acceso al trabajo—quedaban, supuestamente, bajo control.

El resultado no se hizo esperar. En poco tiempo, el mercado de trabajo migrante experimentó un proceso de segmentación. Los trabajadores, ahora legalizados, pudieron buscar y optar por mejores oportunidades de trabajo y de calidad de vida, situación que suscitó un proceso no sólo de movilidad laboral sino también de dispersión geográfica. Con los papeles de la legalización en las manos,

los trabajadores pudieron escapar al cerco laboral y residencial de California y Texas y empezar a escoger cómo trabajar y dónde vivir en otras regiones de Estados Unidos (Durand 1995). Datos recientes del Proyecto de Migración Mexicana (MMP 1996) sugieren que migraciones añejas de Zacatecas han comenzado a desplazarse hacia estados como Idaho. Familias asentadas en East Los Angeles, el barrio mexicano tradicional donde abundan las pandillas juveniles, han empezado a buscar lugares de residencia en poblaciones pequeñas, alejadas y sobre todo distintas de esa gran ciudad californiana.

Este fenómeno causó un vacío en el mercado de trabajo de bajo costo, que ocupaban tradicionalmente los migrantes indocumentados. Este vacío comenzó a ser cubierto rápidamente por una nueva oleada de migrantes, otra vez indocumentados.

Las medidas de control previstas resultaron inoperantes. A partir de 1988, apenas dos años después de la entrada en vigor de IRCA, la migración mexicana no había disminuido (Massey *et al.* 1990). La patrulla fronteriza no daba abasto para impedir el paso de nuevos candidatos a indocumentados. Curiosamente, el sistema de sanciones a empleadores no llegó a aplicarse de manera sistemática como suelen hacerlo los norteamericanos cuando de veras se lo proponen. Estados Unidos prefirió manejar la migración de trabajadores como un asunto policíaco y restringirlo a la región fronteriza. La confluencia de control y, al mismo tiempo, de demanda de trabajadores, terminó por desencadenar la aparición de nuevos sistemas de reclutamiento de mano de obra.

### *El contratismo en el campo*

Los fenómenos desatados por la ley y su impacto trastocaron los mecanismos de ajuste entre la demanda y la oferta de mano de obra. Frente a un sistema laboral alterado, ya no era suficiente el sistema de redes sociales tradicionales y directas entre el empleador y el migrante. La situación era grave y los empleadores, sobre todo los del medio agropecuario, que dependían casi exclusivamente de mano de obra indocumentada, tuvieron que actuar. Frente al desabasto de mano de obra, empezaron a prosperar los contratistas, quienes difundieron el sistema de subcontratación. Esta modalidad ya estaba en boga en el mundo industrial urbano y tenía un antecedente rural preocupante. En los estados de California y Oregón ha-

bía servido para enfrentar a los trabajadores agrícolas sindicalizados. A principios de la década de 1980, en la recolección de uva en el Valle Central y en la cosecha de fresa en Oregón, los empleadores recurrieron a contratistas, que emplearon a indígenas oaxaqueños para quebrar los contratos de trabajo logrados por los sindicatos agrícolas (Zabin 1992).

Así, los agricultores del suroeste norteamericano comenzaron a dejar de contratar trabajadores para relacionarse con distintos contratistas que, a cambio de un precio global por predio y tipo de trabajo, se encargan de llevar a cabo las sucesivas fases del quehacer agrícola. De este modo, el empleador ha dejado de tener contacto directo con sus trabajadores y ha transferido a los contratistas las tareas de reclutamiento de mano de obra, pago de planillas, impuestos y prestaciones, así como servicios de transporte y vivienda. Los contratistas, a su vez, transfieren a los trabajadores los gastos de operación del sistema: como comisión, el contratista suele descontar al operario un dólar por cada hora trabajada. Eso representa el veinte por ciento del ingreso diario de un trabajador de salario mínimo. En otros casos se les cobra el transporte, el equipo base de trabajo y el alojamiento. Por si fuera poco, en muchos casos, los contratistas eluden, mediante la retribución directa, el pago de impuestos y prestaciones.

Hasta el momento, el sistema ha funcionado de manera eficiente. Ningún campo ha dejado de ser sembrado, podado, desahijado o cosechado. Los contratistas, además de personajes que encarnan prácticas siniestras, son el alma del sistema de trabajo. Por lo regular, son inmigrantes legales con permiso para operar como contratistas, se manejan en ambos idiomas, conocen a la perfección su trabajo, se desempeñan con puntualidad y eficiencia, cobran de manera razonable y se encargan de realizar todo el trabajo sucio. Para ser contratista se requiere de permiso, de capital—invertido en el equipo de herramientas, escaleras, contenedores y transporte—y de mantener una fianza, en caso de reclamación por parte de los trabajadores.

Desde el punto de vista de los empleadores es casi el paraíso. En las condiciones actuales, donde la organización y división del trabajo imponen ciclos intensos pero muy breves de trabajo, resulta adecuado establecer contratos de corto plazo, en ocasiones de no más de una semana, con gente que llega, realiza las labores y se va. En caso de queja del empleador, el contratista puede reemplazar de

inmediato a la cuadrilla de trabajadores.

Por último, pero no menos importante, sobre todo en los tiempos más recientes, si llega "la migra" a capturar indocumentados, el empleador está protegido: él firmó un contrato para la realización de un trabajo específico. Mediante esa figura legal, él no es directamente responsable de los sistemas y procedimientos del contratista.

Poco a poco, el sistema de reclutamiento con base en redes, originado para dinamizar los mercados agropecuarios, ha perdido importancia en ese sector. Hoy en día, los empleadores prefieren a los contratistas, que se encargan de las fases duras, donde se requiere mucha mano de obra y que corren los riesgos de contratar indocumentados, vengan de donde vengan.

No todas las empresas recurren a este sistema. Hasta donde se sabe, las grandes compañías, sometidas al escrutinio público más directo, prefieren pagar trabajadores legales durante una parte del año. De cualquier modo, el contratismo, con base en una combinación de trabajadores legales e indocumentados, parece avanzar en el mundo agropecuario de pequeña y mediana escala en la región suroeste de Estados Unidos.

La situación en otras regiones fue diferente. En los estados de Carolina del Norte y Virginia, los agricultores del tabaco se habían quedado casi sin mano de obra a raíz de la deserción laboral de los operarios afroamericanos y, al parecer, no querían emplear trabajadores ilegales ni entrar en el sistema de subcontratación que se difundía en el suroeste. Ante las presiones de los productores organizados, Washington tuvo que negociar una fórmula legal que permitiera la importación de mano de obra. Así surgió un programa bracero, que lleva como nombre las siglas H2, en alusión al tipo de visa concedida a los trabajadores mexicanos que van a cubrir las necesidades específicas de las cosechas de tabaco en los estados de Virginia y Carolina del Norte.

Este programa de reclutamiento, avalado por el gobierno norteamericano, permitido por las autoridades mexicanas y organizado por la Asociación Agrícola del Tabaco, tiene la peculiaridad de haber pasado desapercibido, por lo que hasta el momento no ha podido ser conocido en el medio académico y no se sabe si ha sido evaluado en el ámbito de las relaciones bilaterales. De acuerdo con informantes que forman parte del programa, éste se inició a fines de la década de 1970, pero se ha incrementado de manera paulatina

tanto en actividades como en el tiempo de la estancia. En la actualidad, moviliza entre seis y siete mil trabajadores anuales, por periodos de tres meses y medio y cinco meses y medio, dependiendo de la actividad, e incluye también una proporción, aunque menor, de trabajadoras.

El jefe operativo del programa es un funcionario de la asociación de tabacaleros, de origen cubano, que mantiene relaciones con más de una docena de contratistas mexicanos encargados de reclutar trabajadores en los estados de Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Nayarit, San Luis Potosí y, más recientemente, también en Jalisco. Cada contratista tiene como base una localidad. El centro de operaciones del señor Orellana, por ejemplo, es una pequeña comunidad del estado de Guanajuato. Desde allí recluta anualmente alrededor de 450 trabajadores. En su casa, que sirve a la vez de oficina, se proporciona información y se confeccionan las listas de candidatos de acuerdo con los requerimientos fijados por el funcionario de la asociación. Cada aspirante debe tramitar su pasaporte y posteriormente presentarse en la oficina del señor Orellana a llenar la solicitud de visa y pagar \$125 dólares en total. De ahí se destinan \$30 para el contratista y \$41 para la visa, lo demás es para cubrir gastos. De acuerdo con los contratados, Orellana no cobra una comisión extra, pero sabe de otros contratistas que sí cobran una comisión aparte a los migrantes H2, por hacerles el favor.

El día de la partida, se reúnen cinco o seis camiones que transportan a la gente hasta Monterrey, Nuevo León. Allí los espera un licenciado que, previo pago de 41 dólares por persona por concepto de trámite, se encarga de solicitar las visas H2 en el Consulado norteamericano. Después de una espera de alrededor de seis horas, todos los camiones, de todos los rumbos que se han reunido allí, se dirigen hacia el puente internacional Colombia donde los espera personal de la asociación que se encarga de facilitar el ingreso a Estados Unidos y controlar "que todos se suban al camión" de la línea Greyhound que los lleva a su lugar de destino en Carolina del Norte. El personal de la asociación tiene la obligación de acompañar a los trabajadores en el viaje. La jornada es larga—32 horas—y el camión se detiene cada seis horas para que los pasajeros estiren las piernas y coman.

El autobús llega hasta las bodegas de la asociación donde ya esperan los rancheros para llevar a los operarios a los lugares de



trabajo. Por lo regular, cada empresario agrícola emplea tres, cinco o siete trabajadores; sólo algunos llegan a necesitar veinte o treinta. Cada trabajador tiene asignado de antemano su lugar de destino, por lo que no suele haber problemas ni confusiones. Los patrones les reembolsan los gastos de los pasajes previa entrega de las notas correspondientes. En muchos casos, el patrón se siente en la obligación de recoger los pasaportes de sus trabajadores para regre-sárselos en el último momento, es decir, cuando se suben al camión que los llevará de vuelta a México. Esta práctica ilegal no es vivida como grave por los migrantes, ya que la mayor parte del tiempo están en los campos y el talón del cheque semanal les sirve de identificación frente al sheriff.

Al final y para evitar deserciones, son nuevamente acompañados y vigilados hasta la frontera por personal de la asociación. Al llegar a México, los reciben otros tantos camiones que los llevan de regreso al punto de partida de cada quien. Salvo los incidentes bien conocidos con aduaneros y policías, todo suele transcurrir con normalidad.

Por lo general, los tabacaleros les firman un contrato por tres y medio meses de trabajo y por una jornada diaria mínima de seis horas. El salario que pagan es el mínimo: \$5.50 la hora. Durante la cosecha del tabaco, los cheques semanales fluctúan entre 160 y 200 dólares. Cada empleador se compromete a proporcionar vivienda adecuada, transporte y herramientas a sus trabajadores. Los domingos se descansa y el rancharo tiene la obligación de llevar a sus trabajadores al pueblo o ciudad más cercana para que paseen y realicen sus compras para la semana. Las casas suelen contar con todos los servicios, incluida la cocina donde los trabajadores pueden preparar alimentos. Una restricción bastante común es la de las bebidas alcohólicas. Los trabajadores viven totalmente aislados y dedicados de lleno a su trabajo, lo que en la práctica les permite hacer ahorros para el retorno. Según Agapito, la vida allí es igual que en un cuartel, es decir, viven encerrados y controlados. Salvo la ausencia de maltratos, la descripción resulta bastante parecida a la del viejo sistema de enganches.

Cuando se termina el contrato, algunos rancharos organizan fiestas con sus trabajadores o los invitan a comer a algún restaurante. Finalmente, algunos empleadores exigen que el trabajador les escriba una carta cuando lleguen a su casa, de tal modo que su conciencia quede tranquila por estar seguros de que el trabajador

efectivamente regresó a su lugar de origen y no pasó a engrosar las filas de indocumentados. Este procedimiento suele ser condición para que el empleador solicite la contratación de la misma persona al año siguiente. Con los años, algunos trabajadores H2 han logrado arreglar su documentación de manera definitiva, por gestiones directas de los empleadores que quieren conservarlos de manera estable.

El programa, al parecer exitoso, se ha extendido a otras actividades, como el programa de reforestación. Opera además un programa especial para mujeres que se dedican a destazar, seleccionar y envasar carne de cangrejo. Se trata de unas cuatrocientas trabajadoras que llegan en camiones separados provenientes del estado de Nayarit, la huasteca potosina y el norte de Veracruz. El sistema es el mismo. La diferencia es que ellas están concentradas en un solo lugar y se les exige como requisito, además de la mayoría de edad comprobada con una credencial de elector, el que no estén embarazadas.

El programa H2A es minúsculo en comparación con la migración indocumentada. Como quiera, no deja de ser ejemplificador, quizá como un laboratorio para evaluar la posibilidad de promover programas de esta naturaleza que eluden, en parte al menos, el sistema de contratistas privados.

Hoy por hoy, el enganche, como sistema característico de una época donde los derechos laborales eran precarios y los derechos humanos prácticamente inexistentes, ha dejado de operar de manera generalizada, tanto en México como en Estados Unidos. Sin embargo, persiste hasta la actualidad a lo menos un sistema de contratación que utiliza diversas formas de endeudamiento y ejerce un control privado sobre la mano de obra que recuerda al enganche original.

Esta modalidad de contratación opera casi exclusivamente con el sector más tradicional de la migración indígena de origen mixteco y trique—población monolingüe, con escaso conocimiento de la vida urbana. Los trabajadores son llevados a los campos de Sonora y Baja California bajo el sistema de enganche para trabajar en las pizcas y luego, aunque no se sabe exactamente el mecanismo, son conducidos hacia los centros agrícolas del oeste norteamericano (Clark 1992).

El enganchador utiliza el método tradicional del endeudamiento: pago adelantado al trabajador al que se cobra además una comisión por conseguirle trabajo—en 1989 era de 150 dólares en el rancho “Los Diablos” propiedad de los hermanos Ukegawa. El enganchador, además, impone la utilización y exige el pago por la presta-

ción del servicio de transporte, alquiler de vivienda, venta de herramientas, crédito con intereses elevados en la venta de comida y la obligación de consumir en una determinada "lonchería". Por su parte, los empleadores, por lo regular medianos empresarios coludidos con los contratistas, pagan menos del salario mínimo; carecen de infraestructura de vivienda para acoger a los trabajadores que suelen vivir en chozas y cuevas de los cerros aledaños; imponen jornadas laborales de hasta 12 y 13 horas diarias; reducen el tiempo de descanso en las comidas; establecen condiciones de calidad que merman el rendimiento del trabajo a destajo; no cumplen las normas básicas de manejo de insecticidas y pesticidas y, como si fuera poco, tienen guardias blancas que se encargan del control interno, impiden la salida y amedrentan a los trabajadores (Clark 1992; Zabin 1992).

El sistema funciona por medio de contratistas mexicanos no indígenas, que operan en combinación con una franja de empleadores norteamericanos, varios de ellos de origen japonés, que aprovechan la condición indígena y el monolingüismo de sus operarios para someterlos a pésimas condiciones de trabajo. Hoy en día, el enganche constituye una forma extrema del sistema de contratación de trabajadores agrícolas. En un primer momento, la condición étnica de los trabajadores significa una desventaja de la cual se han aprovechado contratistas y empleadores. Con todo, la etnicidad se ha convertido también en el recurso idóneo para echar a andar una organización independiente de trabajadores indígenas migrantes. En la actualidad, las agrupaciones mixtecas y zapotecas de California, Oregón y Washington cuentan con el apoyo de diversas organizaciones humanitarias, de defensa de los derechos humanos y de defensa laboral. Gracias a esta concientización y organización de un sector de la población migrante oaxaqueña radicada en Estados Unidos, es posible pensar que el sistema de enganche tiene los días contados. Por lo pronto, los indígenas oaxaqueños se han empeñado en promover su propio sistema de contratación para lograr mejores condiciones de vida y trabajo (Zabin 1992).

### *La subcontratación en la ciudad*

La práctica de la subcontratación en el mercado de trabajo industrial y de servicios se ha generalizado en las dos últimas décadas en todo el mundo. En Nueva York, las ramas de la construc-

ción, el vestido, la electrónica, la industria del mueble y algunos tipos de servicios presentan elevados índices de subcontratación y de trabajo no registrado legalmente. Este cambio ha perjudicado sobre todo a los trabajadores sindicalizados de las grandes empresas. Muchas actividades y fases de trabajo han pasado a manos de empresas pequeñas y medianas que, para abaratar costos, contratan inmigrantes hispanos, entre otros. También se han multiplicado los talleres de todo tipo y las pequeñas empresas de inmigrantes especializadas en reparaciones que compiten en un mismo mercado con las grandes empresas del giro (Sassen-Koob 1989).

En California ha sucedido otro tanto. A mediados de los setenta, desaparecieron grandes empresas líderes de la industria del vestido y las pocas que quedaron entraron al esquema de subcontratación con establecimientos pequeños (Cornelius 1989). De este modo empezaron a multiplicarse los talleres, el trabajo a domicilio y la mano de obra femenina, de origen mexicano y centroamericano, empezó a copar ese ámbito del mercado de trabajo. Muchas mexicanas, que por tradición y experiencia conocían las artes de coser y bordar, supieron sacar ventaja del nuevo sistema. Al principio, ellas se contrataron para trabajar a domicilio; luego, algunas pusieron un taller familiar y finalmente formaron una pequeña o mediana empresa de maquila vinculada a alguna compañía mayor. Muchos talleres de maquila de prendas de vestir de Los Angeles son propiedad de inmigrantes de los Altos de Jalisco, región donde, además de la tradición de la aguja, pululan numerosas empresas pequeñas y medianas para la confección de prendas de vestir (Arias 1988). En el caso de Nahuatzen, la tradición del trabajo en talleres de ropa ha llegado hasta el valle de San Fernando, donde ahora existen varios talleres de confección propiedad de inmigrantes de ese pueblo michoacano. En Nahuatzen, donde la migración femenina a Estados Unidos es muy limitada, son los hombres los que han desarrollado esta actividad (MMP 1996).

De este modo, empresas mayores y reconocidas de producción y distribución norteamericanas, establecen contratos de maquila— a veces por una sola etapa como pegar botones—con pequeños o medianos talleres de inmigrantes que se encargan del trabajo y de correr el riesgo de contratar indocumentadas no sólo de México, sino además de Centro y Sudamérica—sobre todo dominicanas, ecuatorianas y salvadoreñas—y Filipinas. Para los talleres, la manera de reducir el costo de la mano de obra y, por lo tanto, de con-

seguir contratos, se logra a través de las obreras indocumentadas, las más indefensas y, por lo tanto, las más baratas del mercado de trabajo. De este modo, la empresa no tiene responsabilidad alguna con ellas y su contrato legal de maquila la protege en caso de que se descubra que trabajan indocumentadas.

La industria de la construcción, hasta hace poco un bastión tradicional de trabajadores bien pagados, ha empezado a resentir también la competencia de los subcontratistas y las pequeñas empresas que emplean mano de obra migrante. La instalación de recubrimientos de interiores en edificios es un caso típico. Se trata de un quehacer especializado controlado por compañías grandes, pero éstas han aprendido las ventajas de subcontratar a empresas pequeñas, muchas veces de sus propios extrabajadores, cada una de las cuales se encarga de realizar una fase del trabajo a costos reducidos.

La subcontratación ha suscitado un doble proceso. Por una parte, los contratistas, para disminuir costos económicos y problemas laborales, han recurrido a la mano de obra indocumentada, situación que ha reducido los salarios de la industria de la construcción. Por otra parte, se ha abierto la posibilidad a obreros calificados y legalizados de formar sus propias pequeñas empresas contratistas, formales e informales. Es el caso de don Ernesto Ramírez, originario de Concepción de Buenos Aires, Jalisco, quien, como albañil, aprendió a hacer albercas en una gran empresa constructora. Años más tarde, por sugerencia de su propio patrón, formó su compañía donde trabajan él y sus hijos. En este caso, don Ernesto dejó que uno de hijos, que sabe inglés, se encargara de la relación con la empresa madre, en tanto él asume toda la responsabilidad del trabajo.

Las claves del pequeño empresario subcontratista radican en conocer bien su oficio, mantener contactos con una empresa mayor y, sobre todo, saber inglés. Fue el caso de don Felipe, un migrante de Ameca, Jalisco, que trabajaba en una empresa que colocaba alfombras en grandes proyectos residenciales. El conocía su oficio a la perfección pero le faltaba dominar el inglés, principal escollo para independizarse. Decidido a cambiar su situación, buscó una novia chicana, se casó con ella y aprendió el idioma. Ahora tiene la empresa en su propia casa y trabaja por contrato, con ayuda de un operario. De este modo, ha pasado de ganar 300 dólares a recibir entre 1,000 y 1,5000 dólares a la semana cuando logra buenos contratos.

La ley de amnistía de 1986 (IRCA) parece haber favorecido la tendencia a la proliferación de pequeñas empresas. Los obreros especializados, los técnicos y los artesanos con estancia legal pueden celebrar contratos de trabajo y desplazarse por la geografía norteamericana en busca de oportunidades. La amnistía ha dinamizado la subcontratación y, en la práctica, ha difundido la modalidad de combinar la contratación de trabajadores legales e ilegales.

Otro rubro donde las pequeñas empresas, muchas de ellas clandestinas, se han multiplicado, es el de la limpieza (Chávez 1992). Los contratistas, en este caso tanto norteamericanos como mexicanos, ofrecen servicios de limpieza institucional y residencial. El contratista se encarga de buscar a los clientes, establecer los horarios, proporcionar el transporte, el equipo y los materiales, mientras un número variable de mujeres realiza las tareas de cada día. Las ganancias se incrementan cuando la empresa contrata trabajadoras indocumentadas y paga en efectivo. De nuevo, si se descubre que hay trabajadoras indocumentadas, la empresa o persona que contrata los servicios, queda a salvo de sanciones legales.

Para las mujeres, el peor trabajo es el doméstico. Pero sigue siendo un empleo socorrido: a él se dedica el once por ciento de las migrantes que trabajan (MMP 1996). Las historias de vida documentan que el trabajo doméstico suele ser el primer peldaño laboral de la mujer migrante (Davis 1993; De la Torre 1988), del cual solían obtener algunos beneficios secundarios, como alimentación, alojamiento y cierta flexibilidad de horarios (Chávez 1992). Con el sistema de contratistas, han comenzado a perderse estas ventajas mínimas.

De este modo, la expansión y desarrollo de los sistemas de contratación rural y subcontratación urbano se han convertido en fenómenos dinámicos del mercado de trabajo migrante y han demostrado, en la práctica, ser formas eficaces de abaratar costos económicos y riesgos laborales y legales.

## *Conclusiones*

Hasta la década de 1980, la migración de trabajadores mexicanos a Estados Unidos se caracterizó por una persistente tensión entre dos lógicas. Por una parte, la organización del mercado de trabajo migrante en manos privadas ha acarreado la existencia y proliferación de intermediarios—enganchadores, redes sociales

de migrantes y diversas modalidades de contratismo—capaces de establecer una vinculación rápida y eficaz entre la demanda y la oferta de mano de obra. El sistema, aunque eficiente, tiende a exacerbar la oferta de trabajadores, sobre todo en épocas de crisis, situación que suele ser recurrente en los países generadores de emigración. La inercia migratoria se vuelve de algún modo incontrolable.

De allí la tendencia opuesta, es decir, la preocupación gubernamental por intervenir en el proceso, por tratar de instaurar mecanismos de regulación y control en el ámbito de la oferta, es decir, en el número de migrantes y en sus modalidades de inserción laboral en Estados Unidos, tanto en lo que se refiere a localización geográfica como a actividades económicas. Con sus altibajos, el Programa Bracero se encargó de esta tarea durante más de dos décadas. Con su cancelación se regresó a un esquema de manejo privado donde cobró fuerza el sistema de redes sociales para el reclutamiento de trabajadores migrantes.

De cualquier modo, ambas lógicas reconocían la necesidad de los trabajadores migrantes en el mercado de trabajo norteamericano. Esto comenzó a cambiar a partir de los años ochenta y sobre todo desde 1986 con la puesta en vigor de IRCA. Los controles migratorios de IRCA redujeron la eficiencia de las redes sociales, pero no frenaron el proceso migratorio. Más bien, a través del contratismo y la subcontratación, se estimuló, otra vez, el sistema de intermediarios privados. El sistema corresponde al esquema más vigente hoy en día de organización y división del trabajo: la subcontratación. Dicha modalidad actual conlleva una ventaja adicional clave. Mediante la subcontratación, las empresas formales acceden al mercado de trabajo de bajo costo sin correr el riesgo de contratar ilegales y todas las consecuencias de desprestigio empresarial y político que esto acarrea.

Así las cosas, la ruptura de las lógicas tradicionales con respecto a la migración mexicana acarreó procesos y problemas nuevos. El supuesto de que la economía norteamericana podía prescindir de trabajadores inmigrantes no se cumplió y la migración legal e indocumentada continuó. Desde luego que el momento para hacerlo no fue el más conveniente. IRCA se entreveró con el inicio de una de las crisis más severas de México. De cualquier modo, la militarización del conflicto en la frontera ha creado una enorme tensión en la región donde conviven ambos países sin

que parezca resolverse el problema de fondo. Los trabajadores regresados, capturados, golpeados y el establecimiento de sistemas casi secretos de contratación de trabajadores mexicanos por parte de las asociaciones agrícolas norteamericanas atestiguan un hecho insoslayable: la existencia y persistencia de un mercado de trabajo en Estados Unidos para los migrantes mexicanos. Mercado de trabajo que ha experimentado cambios profundos que habría que tratar de conocer y orientar, en vez de reprimir un fenómeno laboral y bilateral.

## REFERENCIAS

- Arias, Patricia. (1988). Empleo a domicilio en el medio rural: la nueva manufactura. *Estudios Sociológicos* (México) 6 (8):535-552.
- Arias, Patricia. (1996). *Los vecinos de la Sierra: microhistoria de Pueblo Nuevo*. México: Universidad de Guadalajara-CEMCA.
- Avidan, Lina. (1985). Los programas braceros: ¿fuentes para la industrialización o subsidio a la economía norteamericana? *Estudios Sociales* (México) 1 (3):127-132.
- Calavita, Kitty. (1992). *Inside the State: The Bracero Program, Immigration, and the I.N.S.* Nueva York: Routledge.
- Cardoso, Lawrence. (1980). *Mexican Emigration to the United States, 1897-1931*. Tucson: University of Arizona Press.
- Chávez, Leo R. (1992). *Shadowed Lives*. Stanford, Ca.: Stanford University Press.
- Chermayeff, Ivan y otros. (1991). *Ellis Island: An Illustrated History of the Immigrant Experience*. Nueva York: Maxwell Macmillan International.
- Clark, Alfaro Víctor. (1982). *Los mixtecos en la frontera*. Baja California Norte, Universidad Autónoma de Baja California. Cuadernos de Ciencias Sociales n.10, serie 4.
- Cornelius, Wayne. (1989). La demanda de fuerza de trabajo mexicana en Estados Unidos. En Wayne Cornelius y Jorge Bustamante (eds.), *Flujos migratorios mexicanos hacia Estados Unidos*, pp. 115-131. México: Fondo de Cultura Económica.
- Cornelius, Wayne. (1990). Los migrantes de la crisis: el nuevo perfil de la migración de mano de obra mexicana a California en los años ochenta. En Gail Mummert (ed.), *Población y trabajo en contextos regionales*, pp. 103-144. México: El Colegio de Michoacán.
- Davis, Marilyn. (1993). *Voces mexicanas, sueños americanos*. México: Siglo XXI Editores.



- De la Torre, Nemesia. (1988). *Júzguenme*. Guadalajara: Impresos González.
- Donato, Katharine, Douglas S. Massey y Jorge Durand. (1993). Stemming The Tide? Assessing the Deterrent Effects of the Immigration Reform and Control Act. *Demography* 29 (2):139-157.
- Durand, Jorge. (1995). ¿Nuevas regiones migratorias? Ponencia presentada en la V Reunión Nacional de Investigación Demográfica. Sesión 7, Migración Internacional. México, El Colegio de México, SOMEDE, 5-9 de junio.
- Durand, Jorge. (1994). La cuerda y el enganche: sistemas de trabajo forzado en el siglo XIX. En Jaime Olveda (comp.), *Memorias del XII Encuentro sobre la formación del capitalismo en México*. Guadalajara: el Colegio de Jalisco y la Universidad de Guadalajara.
- Gamio, Manuel. (1969). *El inmigrante mexicano: la historia de su vida*. México, D.F.: UNAM.
- Goldring, Luin. (En prensa). Gendered Memory: Reconstructions of Rurality among Mexican Transnational Migrants. En Melanie Dupuis y Peter Vandergeest (eds.), *Creating the Countryside: The Politics of Rural Environmental Discourse*. Filadelfia: Temple University Press.
- Hoerder, Dirk y Leslie Page Moch, eds. (1996). *European Migrants*. Boston: Northeastern University Press.
- Kayser, Bernard. (1974). *Migraciones obreras y mercado de trabajo en Europa*. Barcelona: Editorial Nova Terra.
- Kiser, C. George y Martha Woody Kiser. (1979). *Mexican Workers in the United States*. Albuquerque: University of New Mexico Press.
- Martínez, Enrique. (1995). La zafra de Ameca y Estados Unidos. Tesis de licenciatura en sociología, Universidad de Guadalajara, México.
- Massey, Douglas S., Rafael Alarcón, Jorge Durand y Humberto González. (1987). *Return to Aztlan*. Berkeley: University of California Press.
- Massey, Douglas S. y otros. (1990). Effects of the Immigration Reform and Control Act of 1986: Preliminary Data from Mexico. En Frank D. Bean y otros (eds.), *Undocumented Migration to the United States: IRCA and the Experience of the 1980s*, pp. 183-210. Estados Unidos: Rand Corporation y the Urban Institute.
- Mines, Richard. (1981). *Developing a Community Tradition of Migration: A Field Study in Rural Zacatecas, Mexico and California Settlement Areas*. San Diego: Monographs in U.S. Mexican Studies, 3.
- MMP (Mexican Migration Project). (1996). MIGFILE. MRDF. Population Studies Center. Filadelfia: Universidad de Pensilvania.
- Morales, Patricia. (1982). *Indocumentados mexicanos*. México: Grijalbo.

- Rouse, Roger. (1992). Making Sense of Settlement: Class Transformation, Cultural Struggle, and Transnationalism among Mexican Migrants in the United States. *Annals of the New York Academy of Sciences* 645:25-52.
- Sassen-Koob, Saskia. (1989). New York City's Informal Economy. En Alejandro Portes, Manuel Castells y Lauren A. Benton (eds.), *The Informal Economy*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Smith, Robert. (1992). Los ausentes siempre presentes: The Imagining, Making and Politics of a Transnational Community between New York City and Ticuani, Puebla. Working Papers on Latin America, Institute for Latin American and Iberian Studies, Columbia University.
- Torres, Nelly. (1994). Nuestro triunfo en la Unión: la lucha de los trabajadores de Kaolin Mushrooms, Kennett Square, PA 1994. Glassboro, NJ: Comité de Apoyo a los Trabajadores Agrícolas, CATA. (Versión mimeográfica).
- Zabin, Carol. (1992). *Migración oaxaqueña a los campos agrícolas de California*. San Diego, Cal.: Center for US-Mexican Studies.

## RESUMEN

Una de las consecuencias imprevistas del proceso de legalización de migrantes mexicanos indocumentados en los Estados Unidos, en 1986, fue la segmentación del mercado de trabajo entre trabajadores legales e ilegales. Hoy por hoy, un nuevo tipo de contratista ha empezado a encargarse del desplazamiento y la ubicación laboral de nuevos grupos de trabajadores migrantes en las ciudades y campos de Estados Unidos. Este artículo desarrolla, de manera sintética, el proceso de evolución y cambio en los sistemas de reclutamiento de mano de obra y profundiza en la situación actual, dominada por el contratismo, que favorece los mecanismos de intermediación privados. [**Palabras clave:** migración mexicana, sistemas de reclutamiento de trabajadores, inmigrantes indocumentados, segmentación del mercado laboral.]

## ABSTRACT

One of the unintended consequences of the legalization process of undocumented Mexican migrants in the United States, in 1986, was the segmentation of the labor market between documented and undocumented worker. Nowadays, a new system of contract labor has begun to organize the displacement and labor market incorporation of new groups of workers in the cities and the countryside of the United States. This article develops, in a synthetic way, the process of evolution and change in the systems of labor recruitment and examines in some detail the current situation, dominated by contracting, preferably through private intermediary mechanisms. [**Keywords:** Mexican migration, labor recruitment systems, undocumented immigrants, labor market segmentation.]