

Una mirada a la intermediación laboral desde la figura de un mayordomo oaxaqueño: la importancia de las redes étnicas*

A Look at Labor Intermediation and the Oaxacan Middleman: The Importance of Ethnic Networks

MARTHA JUDITH SÁNCHEZ GÓMEZ**

RAQUEL OFELIA BARCELÓ QUINTAL***

RESUMEN

En la bibliografía sobre las formas de intermediación laboral, se han señalado diferentes funciones, actividades, actores y mecanismos; no obstante, no se ha abordado mayormente el peso que la etnicidad tiene en estos procesos. Después de un análisis histórico, con el fin de ver cómo han variado las formas y mecanismos para acceder a la mano de obra que se requiere para las actividades agrícolas, realizamos el estudio del caso de un oaxaqueño, pionero de la migración de ese estado en los condados de Napa y Sonoma, California, en cuyo papel de mayordomo se encarga de activar la llegada de parientes y paisanos, conforme se iban requiriendo más trabajadores, debido al cambio del uso de la tierra de frutales a viñedos. El análisis de este caso nos permite incorporar nuevos elementos en el análisis de los procesos de intermediación laboral cuando éstos ocurren entre miembros de un mismo grupo étnico.

Palabras clave: intermediación laboral, mercados de trabajo agrícolas, migración oaxaqueña, capital simbólico, capital étnico.

ABSTRACT

The literature about forms of labor intermediation has pointed out different functions, activities, actors, and mechanisms; however, the weight that ethnicity has in these processes has not been addressed very much. After a historic analysis looking at how the forms and mechanisms for acquiring farm labor have varied, the authors study a Oaxacan pioneer of migration to Napa and Sonoma, California, counties. In his role as steward, he took charge of ensuring the arrival of relatives and fellow Oaxacans as more and more workers were required due to the change in the land use from fruit orchards to vineyards. This case allows us to incorporate new elements into our analysis of the processes of labor intermediation when they occur among members of a single ethnic group.

Key words: labor intermediation, agricultural labor markets, Oaxacan migration, symbolic capital, ethnic capital.

* Este artículo se ha elaborado en el marco del proyecto PAPIIT IN303215, "Una historia personal como una ventana para comprender la migración" (2015-2017). Queremos agradecer a la familia Morales por las entrevistas, historias de vida y acceso al archivo personal que nutren el presente trabajo.

** Investigadora del Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, <mjudith@sociales.unam.mx>.

*** Profesora-investigadora del Área Académica de Historia y Antropología, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <rbarceloquintal@gmail.com>.

INTRODUCCIÓN

El tema de la intermediación laboral en la agricultura es fundamental para entender el acceso a la mano de obra; no obstante su importancia, su análisis no ha sido tan extenso, sino particularmente escaso cuando ocurre entre integrantes del mismo grupo étnico o nacional. En este trabajo estudiamos la intermediación laboral desde el ángulo de la etnicidad, a través de la figura de un oaxaqueño, pionero de la migración de ese estado, en los condados de Napa y Sonoma, California. El texto es fruto de varias décadas de conocimiento de la zona, y de entrevistas e historias de vida de personajes clave en estos condados, realizadas desde 1998 hasta 2016. La parte histórica se nutre de la información del Archivo General del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca (Agepeo), lugar de origen del personaje estudiado y de su archivo privado.

La estructura del artículo es la siguiente: iniciamos con un recorrido histórico sobre los procesos de intermediación laboral en la agricultura en México y Estados Unidos, después revisamos los planteamientos de diferentes autores sobre los procesos de intermediación, luego continuamos con el análisis de la figura y trayectoria del migrante oaxaqueño que posibilita la llegada de sus coterráneos a la zona vitivinícola de Napa y Sonoma, en su papel de mayordomo. Cerramos el texto con un análisis del proceso de intermediación laboral cuando ocurre entre integrantes del mismo grupo étnico.

LAS FORMAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN EL PERIODO COLONIAL

Se han realizado diversos estudios para conocer las formas en que se satisfacen las necesidades de trabajadores en los mercados de trabajo agrícolas. Ello nos ha permitido entender diversos mecanismos que han operado en épocas y contextos diferentes. Sobre el periodo virreinal, Isabel González señala que la tierra fue una fuente de riqueza para los hacendados en Nueva España. Para cubrir las necesidades de mano de obra, el gobierno tuvo que “expedir constantemente leyes para reglamentar el trabajo de los jornaleros, modificando, desde luego, la legislación conforme lo requerían las labores agrícolas” (González, 1967: 241). Se pasó del sistema de encomienda al de repartimiento de indios.

Éste fue un sistema semiforzado impuesto por los españoles en sus colonias de América, desde fines del siglo xvi hasta principios del xix, que consistió en el trabajo rotativo y obligatorio del indígena en proyectos de obras públicas o labores agrícolas consideradas vitales para el bienestar de la comunidad. Caracterizaban este sistema tres principios: 1) la remuneración forzosa, con base en las cuantías que establecían

las autoridades; 2) la rotación semanal y 3) la coerción sobre los indígenas.¹ Esto último fue criticado porque “era injusto obligar a prestar servicio a las personas que tenían oficios o laboraban sus campos, pues tenían que dejar pendientes sus labores para ir a trabajar las ajenas” (González, 1967: 243); no obstante las críticas, las autoridades virreinales siguieron con ese sistema, debido a la apremiante necesidad de proveer de mano de obra a los hacendados.

La carencia de mano de obra jornalera no empezó a resolverse sino hasta principios del siglo xvii, con la existencia de un número considerable de mestizos, indios forasteros o huidos de sus encomiendas para no pagar tributos, ofreciéndose a trabajar por un salario. A éstos se sumaron los esclavos echados a jornal o alquilados por sus amos en obras u ocupaciones diversas, a cambio de un salario que se embolsaban los mismos amos. En 1601, se expidió una Cédula Real que modificaba la forma de proporcionar trabajadores, creando el alquiler voluntario, esto es, los trabajadores tendrían la libertad de elegir su centro de trabajo (Real Cédula del 24 de noviembre de 1601); sin embargo, el repartimiento subsistió a pesar del mandato real hasta fines del periodo colonial.

A partir de la Cédula Real de 1601, se estableció el concertaje de los trabajadores, por el cual ellos acordaban laborar para determinado propietario a cambio de un jornal. El concertaje robusteció la hacienda, que acabó en muchos lugares con la encomienda; el repartimiento quedó reservado para actividades en las que no se encontraban jornaleros. El concierto se hacía por escrito y por un periodo que iba de seis meses a un año. El salario debía pagarse en dinero y no en especie, pero lo corriente es que se diera una parte en dinero y otra en especie. Aunque el patrono procuraba explotar a sus trabajadores, tenía siempre el límite impuesto por la oferta y la demanda. Si apretaba demasiado, el jornalero se buscaba otro patrono, siendo inútil tratar de hacer valer el papel del concierto firmado, pues primero había que encontrarlo. Los indígenas de Oaxaca encontraron en el repartimiento un medio para obtener mercancías a crédito y terminaron por asimilarlo. Las quejas de ellos, a principios del siglo xviii, no era por los precios altos, sino por las cantidades que se les intentaba imponer (Romero, 1996).

En la segunda mitad del siglo xviii, se implementó nuevamente la retención de trabajadores, pero ahora sin fijar límite de tiempo. Ello llevó a que en las haciendas el trabajo lo realizara por un pequeño porcentaje de jornaleros libres o “de pie”, y un elevado porcentaje de deudores o “calpaneros”. En los periodos de mayor demanda de

¹ Cabe señalar que esta modalidad se basaba en reclutamientos laborales precolombinos, como el *coatequitl* de los mexicas o la mita peruana, que los españoles aplicaron con un sentido diferente del que tenía en el periodo colonial.

trabajadores, se recurrió a los alquilados o flaquehuales, que eran personas que se contrataban voluntariamente para trabajar en las haciendas por un tiempo determinado y con un salario mayor.

El repartimiento en Oaxaca tiene una especificidad que lo diferencia de formas similares en el espacio novohispano: la presencia de un intermediario político-administrativo, el alcalde mayor. Este funcionario, en virtud de su posición institucional, monopolizaba, sin lograrlo completamente, la oferta de grana, pero también de algunos productos secundarios de fácil expendio en el ámbito local e internacional (Carmagnani, 1988; Baskes, 2000). Práctica que se repite en el porfiriato con el enganche, es decir, la presencia del gobernador y los jefes políticos de Oaxaca como intermediarios.

EL INICIO DE CONTRATOS Y ENGANCHE DE TRABAJADORES EN OAXACA

Jorge Durand y Patricia Arias (2000: 28) plantean que “durante el siglo XIX, hubo una tensión permanente entre las añosas formas coloniales de acceder a la mano de obra y las modalidades de empleo que surgieron a partir de la Independencia, con el fin de la esclavitud y la difusión del sistema capitalista”. El paso de una mano de obra esclava a la de un trabajador libre llevó a la implementación de diversas formas de reclutamiento. El mercado de trabajo decimonónico se caracterizaba, por un lado, por una limitada oferta de mano de obra para ciertos sectores de la economía y, por el otro, por la continuidad de prácticas laborales que mediante el endeudamiento fijaban a los trabajadores.

Se señala que una de las formas más penosas de resolver la provisión de trabajadores fueron los mecanismos de la cuerda y el enganche (Durand y Arias, 2000: 28). Mediante el enganche, se adelantaba dinero a las personas para comprometerse a trabajar en lugares inhóspitos o distantes de sus lugares de origen, en actividades extenuantes o desconocidas: “De reclutar y comprometer, de trasladar y entregar a los trabajadores en su lugar de destino se encargaba el enganchador, personaje tan memorable como despreciable, que se hizo famoso por su crueldad y por recurrir sin remordimiento a ‘la cuerda’. Esta modalidad que se usaba también en la leva de soldados, consistía en llevarse amarrados y custodiados a los trabajadores apenas contratados” (Durand y Arias, 2000: 29).

El mismo autor señala que si bien la cuerda no fue un mecanismo extendido, sí lo fue el enganche, pues demostró ser de gran utilidad para proveer la mano de obra que demandaba la “prosperidad de fin de siglo: plantaciones, centros mineros, ferrocarriles”. Las empresas enganchadoras resultaron muy eficientes para proveer de trabajadores de diferentes confines a lugares y actividades diversas y lejanas. El

mecanismo del enganche funcionó también para el reclutamiento de trabajadores mexicanos, al que recurrieron las empresas contratistas estadounidenses para cubrir las necesidades en el vecino país del Norte:² minas, ferrocarriles, carreteras, empacadoras, fundidoras y, principalmente, en las labores del campo que desde finales del siglo XIX empezaron a depender de la mano de obra mexicana.

Friedrich Katz (1974) señala que las dos grandes transformaciones en el campo mexicano durante 1876 y 1910 fueron la expropiación de las tierras comunales de los pueblos y el deterioro del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores en las haciendas. La expropiación a gran escala de la tierra de las comunidades indígenas, que se realizó principalmente en el centro del país, creó una reserva importante de trabajadores disponibles; no obstante, ellos no estaban en las regiones donde se los requería. Las plantaciones y las minas que tenían una creciente necesidad de mano de obra se ubicaban en las zonas donde había menos población (Katz, 1974).

En el siglo XIX, las condiciones de trabajo en México mostraban patrones diferentes. En el Sur, se incrementó la producción de varios insumos, como el caucho, café, tabaco, henequén y azúcar.³ A finales del XIX, en Oaxaca se introdujeron nuevos cultivos en las zonas agrícolas, pues el porfiriato se planteó surtir al mercado internacional con nuevos productos tropicales. Los dueños de las haciendas e inversionistas tomaron dos vías: unos la incipiente modernización tecnológica y otros –más drástica pero eficiente en términos económicos–, la sobreexplotación de la mano de obra.

Entre 1880 y 1912, las fincas y plantaciones crecieron siete veces y medio en extensión en las regiones de mayor desarrollo capitalista, como la costa, Tuxtepec y el istmo (Reina, 2004). El café se introdujo en zonas donde nunca se había cultivado y fungió como dinamizador de la economía. Los investigadores de ese periodo señalan la falta de estudios sobre los trabajadores y condiciones laborales en las haciendas, situación muy diferente del conocimiento sobre el mismo tema durante el periodo colonial (Katz, 1974).⁴

El tabaco fue otro producto comercial que activó la economía oaxaqueña, como sistema de plantación sólo se desarrolló en Tuxtepec y Valle Nacional, ya que ahí el clima era ideal y, como la población era escasa, había que proveerse de trabajadores

² Durand y Arias (2000) señalan que la coyuntura histórica que llevó a que los estadounidenses buscaran la mano de obra mexicana estuvo dada por la ley que impidió la importación de trabajadores chinos y la conexión del ferrocarril en México con la red estadounidense; en otras palabras, había mano de obra cercana y medios para hacerla llegar.

³ El autor señala que la producción de caucho se incrementó de 27 toneladas en 1877 a 7 443 en 1910; la de café, de 8 161 a 28 014, y la de tabaco, de 7 504 a 8 223 toneladas en los periodos mencionados.

⁴ No obstante, hay algunos trabajos que hablan sobre el tema. Por un lado, destaca el de Katz (1974) y una tesina de Jacobo (2005). También está el importante y polémico libro del periodista John K. Turner (2011), quien fomentó el interés académico en las condiciones de trabajo en algunas zonas, entre otras, en el Valle Nacional en el distrito de Tuxtepec, Oaxaca.

sin empleo de la Ciudad de México y de zonas cercanas al centro. Los enganchaban para ir a trabajar al trópico, prometiéndoles “buenos salarios” o en ocasiones simplemente firmaron el contrato mientras estaban “borrachos o drogados” (Katz, 1974: 16). Surgió, asimismo, un elevado número de contratistas privados que se dedicaron a proveer de trabajadores a las plantaciones, la mayoría realizaba su contratación en la Ciudad de México.

Afortunadamente, encontramos algunos expedientes de las formas de contratación para los años de 1906, 1907 y 1908 en el Archivo General del Estado de Oaxaca (Agepeo), que sirvieron para analizar el funcionamiento de las formas de reclutamiento y el traslado de los trabajadores desde la Ciudad de México a las haciendas de Oaxaca. Los contratistas o enganchadores los reclutaban mediante avisos en los periódicos y engañaban a la gente con la promesa de altos salarios, que a la postre nunca se cobraban. Los enganchadores enviaban telegramas y oficios al gobernador Emilio Pimentel y a jefes políticos de Oaxaca,⁵ la lista de trabajadores y la hacienda a la que estaban destinados.

En el caso de Oaxaca, los contratistas que enviaban personal eran Daniel Tresgallo Gutiérrez, originario de Miengo, Cantabria, España;⁶ Emilio Ramírez, Joaquín Cortina, Gildardo Rendón, Leandro López y la señora Francisca Robles. En su mayoría, los enganchados eran campesinos, aunque había alguno que otro especializado en algún oficio para trabajar en las haciendas, en su mayoría tabacaleras.

Los datos del archivo que tenemos para el traslado son los siguientes: el número de empleados enviados en cada cuadrilla, sus nombres y las haciendas adonde se dirigían. Otro dato importante es el traslado desde la Ciudad de México hasta Puebla por el Ferrocarril Mexicano, que contaba con un ramal a dicha ciudad, donde hacían transbordar a los enganchados al Ferrocarril Mexicano del Sur con destino a Oaxaca.⁷

Es probable que las condiciones de los enganchados fueran similares a las que describe el periodista John K. Turner en *México bárbaro*, fruto de un reportaje que realizó entre 1908 y 1909, donde presenta el México profundo por las condiciones que vivían los trabajadores en las haciendas en el Valle Nacional. Sobre estas últimas,

⁵ El jefe político fue una figura que llegó a México con las Cortes de Cádiz (1813); era quien tenía a su cuidado la tranquilidad pública, el orden, la ejecución de las leyes y órdenes del gobierno. Con el inicio del movimiento de Independencia, debido a la inestabilidad, no pudieron llevar cabalmente su papel y función; sin embargo, cuando llegó al poder Porfirio Díaz, decidió hacer del jefe político una de las piezas fundamentales del engranaje de su maquinaria de control político y social, dándole amplias funciones.

⁶ Inmigrante español que llegó a México el 2 de octubre de 1894; fecha de nacimiento, 2 de septiembre de 1872. AGN, vol. 3; código de localización ES.28005.AGA.

⁷ El Ferrocarril Mexicano del Sur, que unía Puebla con Oaxaca, contaba con las siguientes estaciones en el estado de Puebla: Puebla, Amozoc, Tepeaca, Rosendo Márquez, Tecamachalco, Tlocotepec, Carnero, Tehuacán, Altepexi, San Sebastián y Venta Salada; y las del estado de Oaxaca: Aldama, San Antonio, Ignacio Mejía, Tecomavaca, Quiotepec, Cuicatlán, Tomellín, Almoloyas, Santa Catarina, Parián, Las Sedas, Telixtlahuaca, Huitzo, Etna, Hacienda Blanca y la ciudad de Oaxaca.

expone Turner que el periodo de vida de un enganchado, denominado también “peón de temporada”, era de menos de un año:

El contrato de trabajo es, sin duda, el origen de las condiciones imperantes en Valle Nacional. Los hacendados tienen necesidad de trabajadores y acuden al expediente de gastar en importarlos, en la inteligencia de que tales trabajadores deben permanecer en sus puestos durante un plazo determinado. Algunos han intentado escapar a sus contratos y los hacendados han usado la fuerza para obligarlos a quedarse. El dinero adelantado y los costos del transporte se consideran como una deuda que el trabajador debe pagar mediante trabajo (Turner, 2011: 54).

Por otra parte, Katz menciona que, conforme se abandonaban las formas tradicionales de peonaje por deuda, se implementaron nuevas formas de funcionamiento. Las autoridades locales no sólo apoyaron el sistema de contratación, sino que muy frecuentemente se involucraron como contratistas: “En Pochutla, el jefe político proveía a los dueños de las plantaciones con trabajadores de los pueblos bajo su autoridad. Si el peón huía antes de que el contrato expirara, el jefe político lo regresaba a las haciendas”⁸ (Katz, 1974: 21).

Los contratistas avisaban al gobernador de Oaxaca, Emilio Pimentel, las listas de los trabajadores que trasladaban a Oaxaca. La frecuencia de los traslados variaba según los contratistas. Por ejemplo, en 1907, Emilio Ramírez hace cinco envíos de trabajadores y Daniel Tresgallo, seis; Joaquín Cortina, dos; Gildardo Rendón, uno, y la señora Francisca Robles, tres envíos. Emilio Ramírez proveía a dos haciendas principalmente, San Antonio y San José, a las que también abastecía Daniel Tresgallo, además de la hacienda de Málzaga y San Silverio. Joaquín Cortina y Gildardo Rendón proporcionaban trabajadores a la hacienda de San Silverio. Francisca Robles a la de San Silverio y San José, ubicada en el distrito de Tuxtepec.⁹

En los lugares donde se cultivaba café y tabaco, se registraron importantes reacomodos de población, así como el incremento en el comercio regional y la exportación de estos productos, y llevaron nuevamente al auge exportador de Oaxaca que había perdido desde la grana cochinilla.

Sobre los trabajadores contratados, contamos con información del tamaño de las cuadrillas, el cual es variable: de doce hasta cincuenta y cinco personas. La mayoría eran varones, aunque había algunas mujeres. En una ocasión, el contratista Gildardo Rendón llevó a quince mujeres de una cuadrilla de cincuenta y cinco traba-

⁸ Excepto donde se señale, la traducción es nuestra.

⁹ Agepeo, Porfiriato, Legajo 117, Exp. 12, año 1907, documentos varios.

jadores.¹⁰ En únicamente dos casos tenemos la información del lugar de origen de los trabajadores: Celaya¹¹ y León, Guanajuato; Real del Oro, Estado de México, y Tenancingo, Tlaxcala.¹²

CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA PARA ESTADOS UNIDOS

Jorge Durand señala cuatro mecanismos para proveer de la mano de obra necesaria para la agricultura del vecino país, a lo largo del siglo xx: el Programa Bracero, las redes familiares y paisanaje, así como los contratistas. Los trabajadores que llegaban enganchados para laborar en el ferrocarril, se volvían a enganchar con las agencias de contratación o “casas de enganches” estadounidenses, las cuales empezaron a proliferar en la frontera: éstas celebraban un contrato con el trabajador, que lo obligaba “a cumplir con lo estipulado y a cubrir con su trabajo los gastos iniciales de transporte y alimentación” (Durand, 1999: 129). Ese sistema de enganche movilizó a los trabajadores a diferentes confines del territorio estadounidense. Una vez que terminaban con el contrato, estas personas volvían a “rengancharse” para seguir laborando en otros lugares.

Durante la primera guerra mundial, los agricultores estadounidenses demandaron mano de obra agrícola. Por primera vez se puso en marcha el programa oficial de contratación de trabajadores temporales, los braceros. La solución llegó con una “cláusula provisional”, que exceptuó de manera temporal a los trabajadores del campo de los requisitos que se imponían a los inmigrantes con la Ley de 1917: el pago de ocho dólares por el cruce fronterizo, la prohibición de la entrada a personas analfabetas o a quien hubiese recibido una oferta de trabajo de parte de un contratista. Contingentes importantes de trabajadores del campo llegaron de manera legal: 72 000 en 1917 y 250 000 entre 1918 y 1922 (Durand, 1999). El Departamento de Trabajo estadounidense se encargó de organizar el reclutamiento, de expedir los reglamentos y de proveer de trabajadores a los agricultores que los solicitaban.

Posteriormente, en 1942, con la segunda guerra mundial, se puso en marcha el Programa Bracero, de carácter bilateral, oficial, de gran escala, “donde se fijaron las

¹⁰ En cada cuadrilla había entre una y seis mujeres. Otro dato que aparece esporádicamente en los documentos del archivo es la edad de ellas: en una de las cuadrillas de Joaquín Cortina, se menciona a veintitrés varones y una mujer de 34 años, otra cuadrilla del mismo contratista está compuesta por treinta varones y cuatro mujeres de las siguientes edades: 28, 26, 24 y 22 años. Agepeo, Porfiriato, Legajo 117, Exp. 109, año 1907, p. 14, y Legajo 117, Exp. 109, año 1907, p. 52.

¹¹ Agepeo, Porfiriato, “Lista de trabajadores contratados para trabajar en la hacienda de San Silverio”, Legajo 117, Exp. 109, año 1907, p. 14.

¹² Agepeo, Porfiriato, “Lista de trabajadores contratados para trabajar en la hacienda de San Silverio”, Legajo 117, Exp. 109, año 1907, p. 52.

condiciones mínimas que debían cumplir los empleadores de trabajadores mexicanos: salario, transporte, vivienda y alimentación” (Durand, 1999: 131). En sus veintidós años de funcionamiento (1942-1964), el programa organizó la movilización de mano de obra por medio de centros de contratación ubicados en México y controlados por la burocracia de ambos países.

Pretendió regular la migración como un movimiento laboral, temporal y agrícola. Junto con esa opción migratoria legal, hubo otra de carácter indocumentado que buscó oportunidades de empleo en diferentes lugares y sectores de actividad. Estos migrantes recurrieron a “coyotes” o “polleros” para cruzar la frontera, quienes sirvieron también, en algún momento, como agentes de contratación. Conforme se dificultó el cruce de la frontera, los coyotes se concentraron en el cruce y dejaron la actividad de conseguir trabajadores en manos de los mayordomos de los ranchos y de los empleadores.

Al suprimirse el Programa Bracero, cobró auge el reclutamiento de trabajadores indocumentados, que existía paralelamente al programa. Durante 1964-1986, un conjunto de actores –mayordomos, coyotes, contratistas y las redes de los migrantes– se encargó de proveer de trabajadores. Ésta es la época de la activación de las redes de parentesco y de paisanaje: los agricultores estadounidenses recurrieron a sus mayordomos mexicanos para buscar y reclutar personal para los tiempos y actividades necesarias. Los mayordomos reforzaron sus redes de relaciones y contactos mexicanos en ambos países para acceder a la mano de obra. Las redes cumplieron un papel importante, no sólo apoyando el proceso migratorio, como se ha estudiado generalmente, sino también para los empleadores “ganó terreno como forma de reclutamiento y organización del trabajo” (Durand, 1999: 134). Los empleadores conseguían un trabajador de bajo costo, por el que no había que pagar una comisión a los agentes, además de que llegaba y se iba de acuerdo con las necesidades del empleo. Además de que los mismos parientes y paisanos se encargaban de capacitarlo.

Después de 1986, se impuso un nuevo sistema de organización del trabajo migrante: la subcontratación. Con la legalización de los trabajadores mexicanos, ellos pudieron optar por otras labores y otros lugares en dónde vivir, de ahí que se generara un nuevo flujo de indocumentados que ahora necesitaban a los contratistas para acceder al mercado laboral.

El empleador dejó de tener contacto directo con los trabajadores, ya que transfirió sus actividades al contratista: éste los reclutaba, se encargaba del pago de impuestos y prestaciones, así como de los 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. Esto representa el 20 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” (Durand, 1999: 139). Esta figura resulta idónea para el empleador; él no es responsable de las condiciones y ritmos de trabajo, de las formas de remuneración ni de la situación migratoria de los trabajadores. El empleador firma un contrato para la realización de un trabajo específico y elude todo lo anterior.

En otras zonas de Estados Unidos, la situación evolucionó de manera diferente. En Carolina del Norte y Virginia, en donde los empleadores no quisieron contratar trabajadores indocumentados ni entrar al sistema de subcontratación, presionaron al gobierno para que implementara un programa que permitiera la importación de mano de obra, el programa de visas H-2A, que inició en 1970 y se ha ido incrementando. Este sistema pone en contacto a asociaciones de agricultores con contratistas en México encargados del reclutamiento de los trabajadores. Al no haber un control y regulación de las condiciones de contratación y no ser un programa entre gobiernos, sino privado, ello ha permitido una serie de irregularidades: pagos indebidos a los trabajadores para acceder a la visa, constantes engaños y fraudes de supuestos contratistas sin escrúpulos, deterioro de las condiciones laborales, alojamientos que no cubren las condiciones mínimas, salarios bajos y descuentos por una serie de servicios; confiscación de documentos, así como un largo etcétera, que a fin de cuentas refleja que no se protegen los derechos de los trabajadores, mucho menos sus condiciones de vida y de trabajo (Durand, 2015; Izcarra, 2015; Trigueros, 2015; Verduzco, 2015; Vézina, 2015).

CARACTERÍSTICAS DE LOS SISTEMAS DE INTERMEDIACIÓN

Las formas de resolver la contratación y el reclutamiento de la mano de obra en la agricultura (a lo largo del desarrollo del capitalismo) han sido diversas –según señalan Germán Quaranta y Francisco Fabio–, formas que responden a las características y dinámicas de los mercados de trabajo agrario. La intermediación laboral ha sido un mecanismo eficaz para articular la oferta y la demanda de trabajo a partir de un tercer actor (el intermediario), en un mercado definido por la temporalidad y la estacionalidad, en el que “siempre hay demasiados obreros agrícolas para las necesidades medias y demasiados pocos para las necesidades excepcionales de la misma” (Marx parafraseado por Quaranta y Fabio, 2011: 196).

Kim Sánchez Saldaña (2005) plantea que, si bien los procesos de intermediación son claves para entender el funcionamiento de los mercados de trabajo agrícolas, su

estudio no ha sido tan extenso. En los estudios enfocados en el tema de la intermediación laboral, encontramos diferentes temas y preocupaciones. Por un lado, aquéllos interesados en entender los mecanismos de aprovisionamiento de mano de obra en diferentes zonas y actividades agrícolas, análisis muy difundidos en la sociología y antropología (García, 2003; Quaranta y Fabio, 2011; Saldaña, 2014; Sánchez, 2005).

Por otro lado, están los estudios cuyo objetivo es entender las características, las funciones y el papel que desempeñan los intermediarios en determinados contextos laborales (Gómez, 2008; Izcarra, 2015; Marañón, 2000; Sánchez, 2005; Saldaña, 2014; Vaupel y Martin, 1986). Haciendo un recuento de lo señalado por los autores citados, tenemos que las funciones, actividades y características de la intermediación laboral son las siguientes:

- 1) Ha habido una diversidad de agentes que, simultánea o sucesivamente, se encargan de una o varias de las funciones de intermediación laboral.
- 2) Los agentes serían agencias estatales, sindicatos, cooperativas, asociaciones de productores e intermediarios privados que van desde los tradicionales hasta las modernas empresas contratistas.
- 3) Los mecanismos de intermediación pueden ser informales o formales, y movilizar un número limitado de jornaleros o varios cientos de ellos.
- 4) Operan de manera independiente y en respuesta directa a un productor, o se articulan en niveles jerárquicos y en diferentes figuras que no ponen en contacto a los trabajadores con el productor.
- 5) Desempeñan su trabajo articulándose de forma exclusiva o simultánea con diversos actores, con uno o más productores, con los encargados de la comercialización del producto¹³ o con los transportistas tanto de las mercancías como de los jornaleros.
- 6) Pueden requerir uno o varios tipos de capital para su funcionamiento: capital social, que implica contactos y relaciones con distintos actores; capital simbólico, que contiene el prestigio ganado por el buen desempeño en reclutar y movilizar trabajadores; capital económico, recursos para pagar transporte, préstamos, adelanto de dinero, etcétera.
- 7) Operarían en el nivel regional, interregional y transnacional, así como en diferentes circuitos y temporalidades. Tienen diversas formas de remuneración por su trabajo: comisión por cada persona reclutada, un monto proporcional

¹³ Como es el caso de los bodegueros de las centrales de abasto, que además de la comercialización de los productos agrícolas también financian la producción y se encargan de la mano de obra que la cosecha (Saldaña, 2014).

por el volumen de trabajo realizado o una cantidad fija por la realización de alguna(s) actividad(es) del ciclo agrícola.

- 8) Reclutan y trasladan trabajadores o son ellos mismos o parte de su grupo familiar uno más de los trabajadores para la temporada. Pueden o no compartir relaciones de parentesco, paisanaje u origen nacional con los trabajadores reclutados.

Se encargan de alguna o varias de las siguientes actividades del ámbito laboral: reclutar, trasladar, financiar a los trabajadores mediante préstamos o adelantos de dinero, conseguir empleo, alojar, transportar diariamente al lugar del empleo, organizar el trabajo, supervisar, transmitir la normatividad laboral, pagar los salarios, apoyar a los trabajadores para gestiones necesarias, así como encargarse de la externalización de los aspectos formales de la relación laboral, como el registro de los trabajadores, impuestos, sueldos y prestaciones. Pueden encargarse de algunas de esas actividades o de todas, individualmente o en coordinación con otros actores. En el aspecto social y cultural, se han señalado las funciones de intermediación cultural, resolviendo, entre otros, los problemas del idioma.

Para realizar algunas o varias de las actividades ya señaladas, los intermediarios recurren a diversas estrategias. En la bibliografía especializada se indica que los intermediarios tradicionales fortalecen las relaciones de amistad, parentesco y paisanaje, construyendo vínculos clientelares para garantizar el mantenimiento de la cuadrilla y evitar la deserción.

Los términos utilizados para estos actores han sido diversos, desde los tradicionales de jefe o capataz de cuadrilla, cabos, capitanes,¹⁴ *camioneteros*, mayordomos y otros términos locales, hasta enganchadores y contratistas.¹⁵ Estos últimos pueden ser individuos que actúan sin registro o estar registrados como empresas de servicios agrícolas o de trabajo temporal. También intervendrían los gobiernos mediante la implementación de programas, como el Programa Bracero, contratación en origen, visas H-2A, programas de trabajadores agrícolas temporales, entre otros.

De acuerdo con los autores mencionados, las consecuencias de los sistemas de intermediación son las siguientes: flexibilización de la contratación, del uso de la mano de obra y de la organización laboral para sostener procesos de acumulación y

¹⁴ Saldaña distingue entre los viejos capitanes para designar a quienes consiguen trabajo a partir de su relación directa con los productores, de los nuevos capitanes, que contrata un bodeguero o bróker, y señala que estos últimos ya no sólo financian la producción, sino que ahora también se dedican a la compra de huertas listas para cosechar, para lo cual contratan a sus propias cuadrillas de trabajadores (Saldaña, 2014: 140).

¹⁵ En diferentes contextos y momentos históricos, el tipo de intermediación y sus características varían en gran medida, así como los nombres utilizados para los intermediarios.

reproducción del capitalismo en zonas rurales; diluyen la responsabilidad legal del empleador con los trabajadores; alientan la competencia y la atomización de los empleados; disciplinan la fuerza de trabajo; asumen el papel de contención de conflictos abiertos y potenciales; desdibujan la confrontación entre capital y trabajo; permiten la articulación de relaciones sociales de carácter interétnico; favorecen las estrategias empresariales de gestión, estableciendo distancias y eslabones intermedios con los trabajadores, evitando costos administrativos y problemas organizacionales y legales; eluden las normativas laborales vigentes de los países; dichos sistemas constituyen una barrera para posibles procesos de organización gremial y de las formas de resistencia y negociación en el lugar de trabajo; conllevan a la precarización de los mercados laborales (salarios bajos, empleos inestables e incremento de la intensidad de trabajo); asimismo segmentan la fuerza de trabajo incrementando la vulnerabilidad de los trabajadores y crean jerarquías entre éstos, en donde los indígenas o los contingentes de trabajadores más recientes y vulnerables constituyen recursos para incrementar la competencia y la presión a la baja de los sueldos en el espacio laboral.

Queremos señalar aquí que los procesos de intermediación pueden ser más complejos de lo que se ha indicado en diversos estudios, en particular nos interesa el análisis de la figura de los intermediarios tradicionales. Algunos estudiosos han mencionado que su comportamiento es de naturaleza ambivalente (Fisher, 1953, citado en Sánchez, 2005), ya que tienen intereses encontrados: por un lado, tratan de conseguir mejoras salariales para los trabajadores, pero, a la vez, dependen de su relación con el productor para lograr ellos mismos ciertos beneficios. Fungen como intérpretes y se los ha nombrado *middleman*, ya que, además de satisfacer la demanda de trabajo, cubren otras actividades, por ejemplo, en el espacio laboral, la supervisión y asignación de tareas, y fuera de este ámbito, las actividades que permiten que los trabajadores se asienten en el lugar, de manera permanente o temporal (alojamiento, transporte y alimentos). Su relación con el personal va más allá del espacio laboral.

Sánchez Saldaña menciona que, debido al aumento de la migración indígena a California, los mayordomos mestizos se constituyen en canales de intercomunicación y refuerzan la dependencia que tienen hacia ellos los migrantes indígenas, dada su precaria situación económica, la falta de documentos y su condición étnica. En los estudios existentes, la dimensión étnica –señala la autora– sólo se ha considerado factor de vulnerabilidad o un elemento presente en las redes migratorias, así como en las relaciones sociales que se mantienen con los grupos de pertenencia –o con las comunidades que se construyen y reconstruyen en el proceso de migración y asentamiento temporal o permanente–, y en la reproducción de la cultura en el nuevo entorno. Concluye que “lo que interesa resaltar aquí es la superposición de diferentes

roles intermediarios de los mayordomos, en su relación con trabajadores y productores agrícolas (y sociedad receptora en general), pues permite ampliar la discusión sobre la problemática cultural en la articulación de grupos y espacios, económica y socialmente diferenciados, cuyo principal punto de contacto es el mercado de trabajo” (Sánchez, 2005: 53). Este aspecto, aparentemente de gran relevancia, no ha sido estudiado, por ello pasaremos a centrarnos en un espacio laboral y en la figura de un mayordomo que, siendo parte del mismo grupo étnico indígena, nos permite ilustrar la complejidad de esa figura.

SOBRE LA ZONA DE LLEGADA

Los condados de Napa y Sonoma, en California, están ubicados en el norte de la bahía de San Francisco y son mundialmente famosos por la calidad de sus vinos. Los orígenes de ese producto en dicho estado se remontan al siglo XVIII, cuando los misioneros españoles plantaron las primeras vides para obtener vino para las misas. Posteriormente, en el siglo XIX, aumentó la población y la demanda, debido a la “fiebre del oro”. Creció el número de bodegas en los condados de Sonoma y Napa. En ese entonces, la mano de obra china fue crucial para ese crecimiento; después, ese proceso se revirtió a causa de la filoxera y la prohibición del alcohol, lo cual desalentó la producción.

De acuerdo con Nichols (2006), en los años cincuenta, el valle de Napa tenía algunas tierras dedicadas a las viñas (cuatro mil hectáreas), que compartían el paisaje con los árboles de ciruelas, peras, manzanas, nuez, cereza y durazno. Había campos de forrajes y granos, así como establos y granjas avícolas. Unas cuantas vinaterías producían vinos a granel para enviar al este de Estados Unidos y abastecer el mercado de los inmigrantes italianos. Esos establecimientos estaban empezando su lenta recuperación, tras la segunda guerra mundial, así como del periodo de prohibición de la producción y venta de bebidas alcohólicas en Estados Unidos. Lo mismo sucedía con el condado de Sonoma, que empezó una carrera ascendente que lo llevó a aumentar de manera importante las hectáreas destinadas al cultivo de la vid, la cantidad de bodegas y la elaboración de vinos de calidad, que lo colocó, junto con Napa, en un lugar importante en el mercado mundial del vino.

Existen numerosos estudios sobre estos condados (Conaway, 1990; Hayes, 2000; Mines *et al.*, 2010; Nichols, 2006; Sánchez Gómez; 2000; 2004; 2007; Strohlic *et al.*, 2007; McLean, 2013); no obstante, no se ha abordado el proceso de intermediación laboral en la zona. Aquí nos centraremos en entender la llegada de los mexicanos a Sonoma, a partir de la conjunción entre la creciente demanda de trabajadores y el

arribo de un oaxaqueño a esa región, que posteriormente se convirtió en mayordomo de una compañía que adquirió varios ranchos y requería de un creciente número de empleados para la reconversión de las tierras, de frutales a vinícolas.

SOBRE LA LLEGADA DEL OAXAQUEÑO AL CONDADO DE SONOMA

Empezó en sucesivos enganches hasta que llegó a Healdsburg, condado de Sonoma

Era el año de 1953 cuando el señor Rafael Morales¹⁶ llegó a Healdsburg, en el condado de Sonoma, California, en una camioneta a la que se acercó al ver que había trabajadores rodeándola y preguntó sobre la posibilidad de conseguir trabajo; comenta lo siguiente:

Allá por una calle, por una calle poquito aislada, miré a un grupo de trabajadores rodeando a un troque. Entonces, me fui allá a ver de qué se trataba [...] ese mayordomo estaba arreglando el traslado de trabajadores para la pizca de ciruela, ciruela pasa, que se pizcaba precisamente alrededor del día 15 de agosto. Entonces me le acerqué y le dije, le digo: Y usted no tiene un lugar para mí. Yo necesito trabajo. Cómo no –dice–, yo tengo lugar [...] salimos en un momento. Inmediatamente nos subimos al troque.

Fue contratado para cortar ciruelas por unas cuantas semanas. Al acabar el trabajo, a diferencia de sus compañeros y de lo que él mismo hacía, que es circular entre las diferentes zonas de empleo, el señor Morales decidió quedarse en el lugar.

Desde que arribó a Estados Unidos, tenía en mente buscar un sitio en dónde vivir, trabajar y poder traer a su familia. Hasta ese momento, no lo veía posible. Había trabajado en varias cosechas en el sur de California y, una vez acabado el trabajo en cada una de éstas, se volvía a enganchar en el mismo país. No tenía en mente volver “hacia atrás”.

El señor Morales salió de su pueblo natal, San Pedro y San Pablo Tequixtepec, en la Mixteca Baja oaxaqueña, el 4 de octubre de 1950, con el firme propósito de hacer

¹⁶ Los fragmentos de la historia de vida del señor Morales se tomaron de la realizada por la doctora Martha Judith Sánchez Gómez, en el marco del proyecto UC-Mexus-Conacyt, “Process of recreation and creation of new identities among the grape farm workers of the Napa and Sonoma, Counties” (1998-1999). La información se ha obtenido de varios proyectos, además del mencionado al inicio, del titulado “De mayordomos a contratistas. Estudio sobre las formas de reclutamiento de la mano de obra inmigrante en la viticultura en los condados de Napa y Sonoma, California” (proyecto PAPIIT 2012-2014, clave IN301412-3).

realidad formas de trabajo y vida diferentes de las que llevaba en el pueblo, en donde infructuosas búsquedas de ingresos en la agricultura, vendiendo carne, llevando correspondencia entre los diferentes pueblos, como peluquero, instalando una pequeña tienda, y un largo etcétera, que le permitieran, primero, mantener a su madre y hermanas, desde que murió su padre, cuando él tenía diecisiete años de edad, y después, a esa responsabilidad se sumó, al casarse, el compromiso de mantener a su esposa y sus dos hijos pequeños, más el que venía en camino. Entre él y su esposa realizaron diferentes labores, sin éxito, y su situación se tornó crítica cuando tuvo que fungir como servidor en la comunidad en dos ocasiones: primero como tesorero (1946) y después como presidente municipal (1947). Si bien dichos cargos le dejaron una gran enseñanza sobre la importancia de las formas de organización tradicional en los pueblos de origen indígena, entre las que se encuentra la Guelaguetza, el tequio y el trabajo comunitario, en el plano económico lo dejaron en la ruina. Los otros sucesos, detonantes de su salida, fueron los gastos derivados de la enfermedad de su esposa y un incendio en su pequeña tienda, que les permitía solventar su existencia.

Su viaje al Norte fue en etapas. De su pueblo llegó a Mexicali tratando de encontrar la contratación para el Programa Bracero¹⁷ y, al no encontrarla, decidió quedarse y entrar de manera indocumentada a Estados Unidos. Tuvo varios ingresos y expulsiones, por lo que buscó trabajo en Mexicali, hasta vislumbrar una forma más segura de pasarse al otro lado, lo que ocurrió después de diecinueve meses (de octubre de 1950 a mayo de 1952).

Su experiencia se dio en un contexto en el que ya no había una presión tan apremiante por trabajadores que llevó a la implementación del Programa Bracero. Como bien señalan algunos estudiosos del tema, durante los veintidós años que duró ese programa, existió una serie de actores, acuerdos y contextos cambiantes, lo que propició una gran discusión entre diferentes sectores, quienes veían conveniente seguir con el programa y otros que consideraban que debería terminarse (Vézina, 2015).

Paralelo al programa, hubo un contingente de trabajadores indocumentados que estaban dispuestos a emplearse, aun sin que se cumplieran las condiciones que garantizaba el programa. Algunos rancheros recurrían también a esa mano de obra por considerar que era más vulnerable y rentable para sus ganancias (Vézina, 2015). La experiencia del señor Morales está enmarcada en ese contexto.

¹⁷ Cuando llegó a Mexicali, la contratación de braceros se había desplazado a Irapuato, Guanajuato.

DIVERSAS CONTRATACIONES SIN ENCONTRAR UNA FORMA DE VIDA ESTABLE

Una vez que el señor Morales encontró la manera de pasarse al Norte sin documentos, en junio de 1952, empezó a engancharse en diversos trabajos. Ni las formas de trabajo, de vida ni los ingresos que obtenía le permitían pensar en la posibilidad de establecerse de manera permanente en el lugar.

Junto con otros jornaleros, recurría, día a día, o al término de breves periodos de empleo, a los contratistas o con las personas que oían que podían conseguirles un trabajo, transitando entre distintas zonas agrícolas, y viviendo y empleándose en condiciones precarias, por lo que siguió en la búsqueda de un lugar en dónde establecerse. Al llegar a Estados Unidos, laboró en un rancho escardando lechuga, espárrago y maíz; además de que era un trabajo muy pesado por tener que andar agachado, comenta al respecto:

Llegué, lo primero que encontré es en un lugar que se llama Isleton [...] busqué trabajo. Y aquel campo o centro de trabajo era dirigido por un mayordomo que era hindú [...] me sentía feliz porque llegué a un lugar que había trabajo, pero no, tampoco no muy agradable, porque el modo de dormir, se dormía en una casa grande allí, que cabían como cien camas. Y cien camas, muy cerca unas de las otras. Y había un desorden bastante grande [...]. Para bañarse igual. Todos nos bañamos en un baño general [...]. Para comer, igual. Teníamos que hacer cola [...]. No me gustaba entonces [...]. La mayoría usan un lenguaje bastante grosero, altivo y siempre tratan de humillar al que apenas llegó [...] seguí pensando que algún día tenía que salirme de allí.

La decisión de continuar buscando un lugar en dónde trabajar y vivir lo llevó a seguir moviéndose en el territorio estadounidense para tratar de encontrar mejores condiciones:

Un día yo les dije a mis compañeros: ¿Saben qué? Vámonos de aquí, vámonos a otro lado. Pues vámonos a Stockton, dicen ellos. Y sí, nos fuimos [...]. Pero en Stockton no conocíamos ningún rancho ni nada. Y les preguntamos a los que encontrábamos: ¿Cómo haríamos para encontrar trabajo? Entonces ellos dijeron: Lo que ustedes deben hacer es levantarse temprano, a las cuatro de la mañana, a desayunar, y a las cinco o antes de las cinco, ya tienen que estar en la banqueta esperando los rancheros que pasan recogiendo a sus trabajadores. Y entonces se van a trabajar [...] los trabajadores no preguntaban quién los llevaba o a dónde los llevaban, sino que todos se subían a un golpe al carro del rancho o al *pick-up* y se iban. No nos decían, no explicaban lo que íbamos a hacer ni nada. No había tiempo de hacer esas preguntas porque la gente pues era bastante la que quería

trabajar. De esa manera nos íbamos, nos íbamos a trabajar, a veces por un lado, a veces por otro lado; algunas veces allí me tocó pizcar el durazno, yo ya había pizcado el durazno. Algunas veces a escarbar “dichis” en algunos lugares de riego [...].

El 15 de agosto de 1952, llegó al Grace Brothers Ranch en Healdsburg, y al acabar la temporada de la ciruela, que les dice el patrón: “Pues yo no tengo más empleo para ustedes”; y sus compañeros dijeron: “Bueno, es tiempo de irnos, vamos a otro lado. Ya no tenemos más que hacer aquí”. Entonces el señor Morales decidió quedarse, a pesar de las advertencias de sus compañeros que le dijeron que no encontraría trabajo; se quedó y empezó a buscarse la vida en ese lugar.

SOBRE SU TRABAJO EN EL RANCHO McCLISH

Caminando por el lugar, conoció a un ranchero, a quien le preguntó por un trabajo. En otra ocasión que se volvieron a cruzar, él le dijo: “Si tú quieres trabajar, yo te voy a dar. No sabes el trabajo, pero si tú quieres, tú lo vas a aprender y nosotros, con mucho gusto, te vamos a enseñar”; y así fue como el 4 de octubre de 1952 inició su trabajo en el rancho del señor Harold McClish, vecino del Grace Brother Ranch. En ese momento, sólo había estadounidenses trabajando en ese lugar. Como era de ciruelas no daba empleo para todo el año, así que llegó al acuerdo de ocupar una cabina de vivienda, a fin de trabajar en tareas diversas que requiriese el patrón y en otros lugares.¹⁸

Empezó su papel como intermediario laboral, tratando de resolver la problemática de sus paisanos que necesitaban trabajo y de los rancheros que requerían personal. Poco a poco, fue teniendo un papel más importante en esa tarea, hasta llegar a convertirse en el mayordomo, ya no sólo del rancho del señor McClish, sino de la corporación que compró varios ranchos, incluido el anterior, en 1970, y que solicitaba trabajadores para convertir las tierras de frutales en viñedos. Leamos, en sus propias palabras, cómo ocurrió ese proceso:

Sí, pues también tengo que decir algo del trabajo que hacía en el rancho yo, pues por obligación tenía yo que presentarme todos los días al trabajo. Me gustó ser cumplido, no faltar al trabajo, y mis servicios eran muy reconocidos en el barrio. Todos los rancheros conocían de mi persona y de mi voluntad de ayudar a los rancheros y también a los trabajadores. Así que frecuentemente los trabajadores venían a pedir trabajo al rancho, y

¹⁸ Hacia 1954, el señor McClish lo ayudó a legalizar su estancia en el país. En 1958, llegó su familia, gracias también a la colaboración de su patrón.

cuando yo no podía emplearlos, porque desde entonces Mr. McClish me dejó la responsabilidad de que yo pudiera emplear a los que yo necesitara, y también, pues, por esa razón, cuando yo no tenía, yo los mandaba con los vecinos que sabía que necesitaban ayuda. Eso empezó a hacer crecer la popularidad mía, y mucha gente venía a mis puertas a mirarme porque querían trabajar.

De acuerdo con divesos trabajos sobre este tema, tenemos la siguiente situación: el señor Morales inició un proceso de intermediación laboral, en su papel de mayordomo, sin que mediara un beneficio económico.¹⁹ En ese contexto histórico, el término de mayordomo se utiliza para nombrar a un empleado del rancho que se encarga de dictar los ritmos y las actividades que realizarán los jornaleros.

También se encargaría de conseguir al personal que se fuera requiriendo para las diferentes actividades en el campo, así como de entregar al rancho la lista de trabajadores, las horas y el pago que se daría a cada uno de ellos. La intermediación simple entre el rancho y los trabajadores inició después del Programa Bracero y prevaleció en la zona hasta poco antes de los años ochenta, cuando empezaron a aparecer figuras de intermediación como los contratistas o las empresas de servicios agrícolas y, más recientemente, los programas de visas H-2A.

La experiencia que acumuló el señor Morales es un capital simbólico; el prestigio que fue ganando repercutió tanto en el lugar donde ahora reside como en su pueblo de origen y posteriormente en los pueblos de los alrededores. Dicho capital, de acuerdo con Bourdieu, son ciertas propiedades aparentemente inherentes a la persona del agente, como la autoridad, el prestigio, la reputación, el crédito, la fama, la notoriedad, la honorabilidad, el buen gusto, etc. Así entendido, el capital simbólico “no es más que el capital económico o cultural en cuanto conocido y reconocido” (Bourdieu, 1980: 160). El capital social y el simbólico están fuertemente relacionados. El primero se relaciona con los recursos basados en conexiones y pertenencia grupal, mientras que el segundo adopta los diferentes tipos de capital, una vez que son percibidos y reconocidos como legítimos (Bourdieu, 2000: 106).

El capital simbólico, que se acrecienta en el pueblo, tiene un significado diferente del que se posee en el lugar de residencia. El prestigio en el pueblo se acumula con la misma lógica con la que se adquiere prestigio por haber servido al mismo, por ello lo llamaremos capital étnico.²⁰ Es la historia de su trayectoria de servicios obligatorios y

¹⁹ No media un beneficio económico, como en el caso de los contratistas, aunque sí existe una diferencia de salario entre los jornaleros y el mayordomo, dada la mayor responsabilidad y funciones que este último desempeña. Tanto aquéllos como éste son empleados del granjero. En otras palabras, el mayordomo no se encarga de vender la fuerza de trabajo de los jornaleros, como sí es el caso de los contratistas.

²⁰ El capital étnico es una forma del capital simbólico, correspondiente a la pertenencia a un grupo indígena, en el que el prestigio se adquiere por el servicio otorgado a la comunidad, el cual en los pueblos regidos

gratuitos para el pueblo lo que le permitió el volumen y la estructura de capital presente, a través de estrategias de acumulación y reconversión del capital en sus distintas formas.

La historia, como sugiere Bourdieu, contribuye a definir las expectativas de cada actor, a partir de su posición de origen (nivel micro) y que modifican el conjunto de la estructura social (nivel macro). Estas estrategias micro contribuyen a la reproducción de la estructura social (Bourdieu, 1980). El señor Morales ya había sido secretario y presidente municipal de su pueblo; ya había dado su "servicio" a su comunidad. En esas actividades y según la lógica de prestigio de su pueblo, ya contaba con un capital importante: había cumplido para el pueblo haciendo su trabajo gratuita y obligatoriamente, y durante su desempeño había realizado mejoras importantes para el pueblo, como terminar de trazar un camino, introducir la luz y el teléfono, entre otras actividades. Por lo tanto, era un ciudadano responsable y una persona de respeto en la comunidad. Con esa misma lógica de servicio (ayudar a sus paisanos para mejorar su vida), inició su papel de intermediación.

En el lugar de residencia, y para los dueños de los ranchos, la lógica es diferente. Ellos tienen ante sí a un trabajador responsable, confiable, empeñoso en sus tareas, a su total disposición y deseoso de realizar su vida en ese nuevo lugar. Era alguien que no reclamaba sus derechos como tal, sino que estaba dispuesto a aceptar todo lo que se le solicitara y en condiciones económicas más precarias que lo que habría que desembolsar para contratar a otro tipo de empleado; además (y principalmente), se requería que estuviese dispuesto a residir en el lugar para resolver todas las necesidades de trabajo que surgieran en la zona.

El término con que se le designaba en algunas ocasiones era el de "boy",²¹ otro utilizado con los negros, en el que hay un dejo o connotación de desigualdad y de derecho ilimitado sobre el ahora trabajador. Por lo tanto, su capital simbólico y prestigio se basaban en la responsabilidad e incondicionalidad de su trabajo.

Cuando el señor Morales empezó a desempeñar su papel como mayordomo, si bien cubrió las actividades y funciones que en la bibliografía crítica se han denominado formas de intermediación laboral, la lógica en la que estas actividades se llevaron a cabo es diferente.

El señor Morales construyó su red social de manera abierta y multicéntrica, a través de un intercambio dinámico entre la familia, el equipo de trabajo, las organizacio-

por usos y costumbres es obligatorio y gratuito, y el buen desempeño genera prestigio y respeto ante la comunidad.

²¹ Se dice que en el colonialismo se utilizó el término *boy* para llamar a los negros tratándolos como personas menores de edad. Una manera de señalar al "otro" (en ese caso a los negros) como diferentes, inferiores, infantiles, sin capacidad de raciocinio y decisión, y con ello justificar la relación de dominación existente.

nes que ayudó a formar y el pueblo; así, posibilitó la potencialización de los recursos y la creación de alternativas para la resolución de problemas o la satisfacción de necesidades. Cada miembro se enriquecía a través de múltiples relaciones que cada uno de los otros desarrollaba, optimizando los aprendizajes al ser socialmente compartidos (Dabas, 1998: 111). Aprovechando su capital social, que implicaban a sus redes familiares y de paisanaje, y en la lógica mencionada en relación con su lugar de origen fue como el señor Morales se encargaría de traer personas del pueblo y de otros más, a donde se iba corriendo la voz sobre su apoyo, y desempeñaría una serie de actividades ya señaladas en los estudios sobre el concepto de intermediación, pero con una lógica diferente:

También, naturalmente, los mismos que recibían esas ayudas comunicaban a sus pueblos y les decían que aquí había una persona que los podía ayudar. Y entonces, pues, venían de allá o me escribían que querían venir, y seguramente que yo les decía que dentro de lo que yo pudiera, yo con mucho gusto los ayudaría. Así fue como empezamos a crecer y a crecer, en ese sentido de servir a los paisanos. Había mucho interés de parte mía, muy personal, en traer a mis paisanos de mi pueblo, porque conocía sus pobrezas, conocía de sus necesidades. Conocía, y me hacía ilusiones, que si ellos venían y trabajaban, que podrían ellos ayudar a sus familias y podrían ellos ayudar al desarrollo, al crecimiento de nuestro pueblo. Entonces yo ponía bastante interés, pues, porque ellos vinieran.

Las actividades que el señor Morales realizaba para traer a sus paisanos eran múltiples y tenían el objetivo de apoyar a los suyos en el nuevo lugar de destino:

Cuando ellos llegaban aquí al rancho, ahí al pueblo, inmediatamente yo procuraba que ellos tuvieran un lugar dónde vivir, un lugar dónde trabajar. Tenían algunas dificultades. Por ejemplo, no sabían ellos cómo cambiar sus cheques, porque aquí se acostumbra pagar con cheques. Entonces, yo me echaba la responsabilidad, mediante la firma de ellos, y yo les iba a cambiar sus cheques al banco [...]. Yo iba cambiando los cheques al banco y les traía su dinero a su casa, donde ellos estaban. Así, sin cobrarles un centavo, nada, ningún servicio cobraba yo. Eso fue lo que hizo más grande mi personalidad y el conocimiento y el cariño de muchos. Pero, repito, yo tenía mucho interés en que los de mi pueblo llegaran. Había dificultades para hacer ingresar a los trabajadores que venían porque no tenían seguro social. Bueno, pues, entonces, yo les inventaba un número [...]. Pasó eso y llegaron otras dificultades que no podían trabajar porque solamente tenían que tener su nombre ya registrado en los ranchos que ya habían trabajado. Pues entonces lo que hacía es, algunos de los que no venían, usaba esos nombres y les decía: "Anda, diles que tú eres fulano de tal y trabaja con ese nombre". Y así trabajaban ellos sin dificultad, hacían sus centavos y

se devolvían otra vez a su pueblo. De todos los que han venido por aquí, una gran parte solamente vino una temporada o dos temporadas, y se fueron y ya no volvieron, pero hay algunos que sí se quedaron aquí, establecidos.

El cambio en el uso de la tierra y la concentración de las propiedades en Sonoma impactaron de manera importante en la cantidad de trabajadores que se iban requiriendo. Para poder traerlos, se han usado diferentes mecanismos: mediante préstamos o ayudas de los paisanos que ya estaban establecidos en el nuevo lugar, consiguiéndoles papeles por medio de los rancheros, coyotes de confianza, etc.:

Y yo digo, la cosa es que cuando yo estaba en el rancho, yo empleaba, por lo regular, hasta cuarenta hombres, cuando se trataba de la pizca. Usaba hasta cuarenta hombres para pizar la ciruela. Después, mecanizamos la pizca de la ciruela y entonces ya usaba menos hombres. Pero en 1970, vino la oferta de comprar los ranchos de ciruela para poner uvas. Y entonces, esa corporación de rancheros que llegó comprando las tierras para las uvas me ofreció el trabajo a mí de mayordomo. Y entonces, yo lo acepté, y entonces ya no eran cuarenta hombres, sino [que eran] 150 hombres y más, porque eran muchos los ranchos que había que trabajar. Un gran trabajo porque había que plantar muchos acres. Eran cinco mil acres, los que había que plantar y tumbar lo que había, porque unos tenían árboles de pera, otros tenían árboles de ciruelo, otros tenían uvas muy viejas, hubo que quitarlas y poner nuevas. Así que todo ese trabajo lo tuvimos que hacer con la mano de obra de aquella gente que venía. Y después para la pizca, no se puede hacer la pizca con menos de 150 hombres. Así que era muchísima la gente. Y a toda aquella gente, le hacía los mismos servicios. Siempre yo estaba al pendiente. Llevaba sus cartas al correo cuando me decían: "Llévame esta carta al correo, quiero que llegue este dinero a mi esposa" [...]. Entonces, yo consideraba todo eso, ellos no tenían carro para viajar al pueblo. Entonces, a mí me parecía que les ayudaba con cambiar sus cheques y llevarles el dinero, ya ellos podían hacer lo que ellos quisieran. Y así, con ese espíritu de ayuda, yo lo hice [...]. Pero de esa manera pude ayudarles, y estuve haciéndolo hasta el año 1998.

También inicia la relación con el pueblo, junto con sus paisanos, dando respuesta a las necesidades que se le van planteando; construcción de una secundaria, proveer de computadoras, el reloj del Palacio Municipal, entre otras labores sociales:

Respecto a mi pueblo, nunca he dejado de frecuentar el estado. Hemos estado siempre pendientes de las cosas que van sucediendo allá. Hemos estado pendientes. Y de esos tiempos cuando, estoy recordando ahorita, no había escuela alta, y me vino la oferta de que yo ayudara para la construcción de aquella escuela secundaria. Inmediatamente me

puse a trabajar con los paisanos que había residentes por aquí, y otra comisión empezó a trabajar en el pueblo, y aparece una gran lista, que ahorita la estoy enseñando aquí, de mucha gente que cooperó con poquito, pero sí, este, todos quisimos participar en ese principio de aquella escuela. Y fue una de las primeras cosas grandes que pudimos hacer, que pude hacer animando a la gente, apoyando a la gente [...]. Tengo la lista de los que cooperamos para esta escuela alta, tengo muchas, muchas listas de otros. Compramos el reloj público del Palacio Municipal, también, con la cooperación de los que estábamos por aquí, empezaron a venir aquí, a [...] Estados Unidos, paisanos de Tequixtepec.

Lo anterior llevó a que se formara una organización de los paisanos del pueblo en el nuevo lugar. Al respecto, el señor Morales nos comentó lo siguiente:

Para 1978, ya eran un número bastante grande, como de unos sesenta paisanos [del pueblo de San Pedro y San Pablo Tequixtepec]. Entonces, pues yo, como trabajábamos juntos, los tenía trabajando en el rancho, pues yo les empecé a insinuar que debíamos hacer algo por nuestro pueblo. Que debíamos formar, así como formamos con anterioridad Latinos Unidos,²² ¿no?, que ya era un hecho, que ya yo se los podía mostrar a ellos que ya esa organización ya estaba funcionando. Yo les dije que podíamos hacer una unión, una unidad, un comité, alguna cosa para hacer beneficio a nuestro pueblo. Y entonces formamos Unidad Mixteca Oaxaqueña Tequixtepec.

Lo anterior dejó varios proyectos para el pueblo, además de los ya mencionados: se construyó un puente, un museo y se brindaron cooperaciones puntuales que el pueblo les requería. Sus actividades también se orientaron para mejorar la vida de todos en el nuevo lugar y, mediante la convocatoria de un sacerdote, el señor Morales animó a sus paisanos a formar una organización que los representara como latinos en el nuevo lugar y que fue anterior a la mencionada:

Bueno, le voy a decir, precisamente en 1965, empezó un movimiento bastante grande de los mexicanos que ya empezábamos a ser numerosos en ese tiempo. No de Oaxaca necesariamente, sino de muchos estados: de Guanajuato, de Michoacán, de Jalisco, y entonces el señor Jorge Ortiz, asociado con un sacerdote que se apellidaba Cox –se llama Gerardo Cox– ellos empezaron ese movimiento de que nos debíamos unir, debíamos unir para poder representarnos mejor y para poder defendernos mejor, y aparecer en esta sociedad ya como personas, y entonces, nos dio la idea de formar la Organización de Latinos Unidos del Condado de Sonoma. Y se hizo, y por buena suerte, a mí me tocó hacer los regla-

²² La Organización de Latinos Unidos del condado de Sonoma se formó en 1966.

mentos de esa organización. Y yo fui uno de los que ocupé la cartera de tesorero, en la primera organización, la primera mesa directiva, especialmente.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

El señor Morales, como muchos trabajadores mexicanos, trató de ingresar al Programa Bracero. Al no poder hacerlo, decidió migrar al vecino país del norte. Como se señaló en este trabajo, paralelo al programa operaron numerosos contratistas que proporcionaban la mano de obra necesaria en la agricultura.

Con la experiencia que el señor Morales adquirió en el trabajo agrícola, en diferentes lugares de Estados Unidos, así como con el cambio del uso del suelo que le tocó vivir en donde decidió asentarse, él empezó a desempeñar su papel como mayordomo. Si bien cubrió las actividades y funciones que en diversos estudios se han denominado formas de intermediación laboral, la lógica con la cual estas actividades se realizaron es diferente. Si bien el señor Morales acumuló un importante capital simbólico, éste tiene un sentido y lógica diferentes en cada uno de los contextos. Por un lado, en su pueblo de origen, la lógica es la del prestigio, acrecentar el capital simbólico y étnico hacia sus paisanos y con su comunidad. Al ser miembro de una comunidad indígena, fue dentro de esa lógica que cobró sentido el prestigio ganado. Muy diferente resulta ser aquella con la que opera en su trabajo en el nuevo lugar de residencia. Al ser un trabajador responsable y dispuesto a cumplir con sus labores en cualquier momento, incrementó su capital simbólico ante los rancheros estadounidenses que recurrían a él para que, mediante sus redes, los proveyera de trabajadores, pues los requerían cada vez más, dado el auge vinícola que vivió la zona.

Por lo anterior, la lógica, las funciones y actividades son diferentes de lo que ocurre en las formas de intermediación en las que el mayordomo no es de la región ni pertenece a la cultura de la gente que recluta. La función de reclutamiento y de organización del trabajo es parte de las responsabilidades del señor Morales como mayordomo de la corporación agrícola para la que trabaja. Si bien no todos los trabajadores bajo su mando eran de su misma región o de su pueblo, con todos se encargó de realizar una serie de actividades adicionales; no obstante, el nivel del compromiso y de ayuda dependieron de la cercanía de parentesco y del paisanaje. Aunque el señor Morales, en su papel de mayordomo, se encargaba, además de reclutar y trasladar trabajadores, organizar y distribuir las actividades de trabajo en el campo, de cobrar los cheques de todos los hombres a su cargo, de que pudieran ingresar al trabajo solventando los problemas que se iban presentando, como la falta de documentos, a sus paisanos siempre les brindó ayudas adicionales, como conseguir los coyotes para que

cruzaran hacia el vecino país del Norte, pagarles el coyote mediante el sistema de ayuda mutua, recibirlos en su casa, ayudarlos a conseguir vivienda y empleo, resolverles los problemas que se presentaran para que accedieran al trabajo, enviarles el dinero y cartas a sus familiares, y progresivamente colaborar para que todos ellos, incluidos el señor Morales y su familia, tuvieran una forma de responder a los compromisos de labor social que prestarían hacia su pueblo. Para ello organizaron una serie de cooperaciones y proyectos, concretadas en una especie de comité de paisanos, para tener representación ante el pueblo. Asimismo, no sólo sus coterráneos, sino los de otros lugares de la república mexicana lograron mejorar sus condiciones de vida y su papel en la nueva sociedad de latinos a la que se incorporaron en su nuevo lugar de residencia.

El caso del señor Morales nos muestra la complejidad de las redes y lógicas por las que han atravesado los llamados mayordomos, cuando sus actividades las realizan con sus paisanos y que pertenecen a un contexto cultural y étnico específicos.

FUENTES

BASKES, JEREMY

2000 *Indians, Merchants and Markets. A Reinterpretation of the Repartimiento and the Spanish-Indian Economic Relations in Colonial Oaxaca, 1750-1821*, Stanford, Stanford University Press.

BOURDIEU, PIERRE

2000 *Poder, derecho y clases sociales*, Bilbao, Desclée de Brouwer.

1980 *El sentido práctico*, Madrid, Taurus.

CARMAGNANI, MARCELLO

1988 *El regreso de los dioses: el proceso de reconstitución de la identidad étnica en Oaxaca, siglos XVII y XVIII*, México, Fondo de Cultura Económica.

CONAWAY, JAMES

1990 *Napa: The History of an American Eden*, Boston, Houghton Mifflin.

DABAS, ELINA

1998 *Redes sociales, familias y escuelas*, Buenos Aires, Paidós.

DURAND, JORGE

- 2015 “De programas bilaterales a visas unilaterales. Seis tesis sobre el trabajo migrante temporal”, en Sara María Lara, Jorge Pantaleón y Martha J. Sánchez, coords., *Hacia el otro norte. Mexicanos en Canadá*, Buenos Aires, Clacso, pp. 75-88.
- 1999 “Enganchadores, braceros y contratistas: sistemas de reclutamiento de mano de obra mexicana en Estados Unidos”, *Revista de Ciencias Sociales*, no. 7, pp. 126-152.

DURAND, JORGE y PATRICIA ARIAS

- 2000 *La experiencia migrante. Iconografía de la migración México-Estados Unidos*, México, Red Altexto/Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente/Universidad Autónoma de Aguascalientes/Universidad Autónoma de Nayarit/Universidad Autónoma de Zacatecas-Universidad de Colima/Universidad de Guadalajara-Universidad de Guanajuato.

GARCÍA, GERMÁN

- 2003 “Papel de los enganchadores en las condiciones de trabajo de los cortadores de caña migrantes en Los Reyes, Michoacán”, Chapingo, Universidad Autónoma de Chapingo, tesis de Maestría en Ciencias en Desarrollo Rural Regional.

GÓMEZ, LIZBETH

- 2008 “‘Vámonos pa’l jale’. Enganche, contratación y contratistas en el sur de la Huasteca Potosina”, San Luis Potosí, El Colegio de San Luis, tesis de maestría.

GONZÁLEZ, ISABEL

- 1967 “La retención por deudas y los traslados de trabajadores tlaquehuales o alquilados en las haciendas, como sustitución de los repartimientos de indios durante el siglo XVIII”, *Anales del Instituto Nacional de Antropología e Historia*, vol. 19, pp. 241-250.

HAYES, SUE EILEEN

- 2000 “If We Plant It, Will They Come? If We Hire Them, Will They Stay? Seasonal Labor in the Napa and Sonoma County Wine Industry”, vol. 6, no. 4 (octubre), en <<http://www.migration.ucdavis.edu/rms/changingface/cf-OCT2000/Hayes.html/>>, consultada el 1º de abril de 2016.

IZCARA, SIMÓN PEDRO

- 2015 “Irregularidades en el reclutamiento de trabajadores agrícolas con visas H-2A

en México”, en Martha J. Sánchez y Sara María Lara, coords., *Los programas de trabajadores agrícolas temporales ¿una solución a los retos de las migraciones en la globalización?*, México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, pp. 207-233.

JACOBO, FRIDA ÉRIKA

2005 “Imaginario histórico en San Cristóbal de la Vega, Valle Nacional, Oaxaca”, México, UAM Iztapalapa, trabajo terminal de Licenciatura en Antropología Social.

KATZ, FRIEDRICH

1974 “Labor Conditions on Haciendas in Porfirian Mexico: Some Trends and Tendencies”, *The Hispanic American Historical Review*, vol. 54, no. 1 (febrero), pp. 1-47.

MARAÑÓN, BORIS

2000 “Contratistas en mercados hortícolas de exportación en México: funciones económicas”, *Estudios agrarios*, en <http://www.pa.gob.mx/publica/rev_19/contratistas_en_mercados_hortícolas_-_Boris_Marañón.pdf>, pp. 37-64, consultada el 12 de abril de 2016.

MCLEAN, RANI

2013 “Wine, Meaning, and Place: Terroir-Tourism, Concealed Workers, and Contested Space in the Napa Valley”, Santa Barbara, Universidad de California, tesis doctoral de Filosofía en Antropología.

MINES, RICHARD, SANDRA NICHOLS y DAVID RUNSTEN

2010 *Los trabajadores agrícolas indígenas de California*. Informe final del Estudio de Trabajadores Agrícolas Indígenas (ETAI), en <<http://www.indigenousfarmworkers.org/>>, consultada el 3 de febrero de 2016.

NICHOLS, SANDRA L.

2006 *Santos, duraznos y vino. Migrantes mexicanos y la transformación de Los Haro, Zacatecas, y Napa, California*, Zacatecas, Universidad Autónoma de Zacatecas.

QUARANTA, GERMÁN y FRANCISCO FABIO

2011 “Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina”, *Región y Sociedad*, vol. 23, no. 51, pp. 193-225.

REINA, LETICIA

- 2004 *Caminos de luz y sombra. Historia indígena de Oaxaca en el siglo XIX*, México, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS)/CDI.

ROMERO, MARÍA DE LOS ÁNGELES

- 1996 *El sol y la cruz: los pueblos indios de Oaxaca colonial*, México, CIESAS.

SALDAÑA, ADRIANA

- 2014 "Intermediarios laborales en Morelos: abasto de jornaleros agrícolas en el centro y noroeste de México", *Estudios Sociales*, vol. 22, no. 43, pp. 138-158.

SÁNCHEZ GÓMEZ, MARTHA J.

- 2007 "Trayectorias migratorias y laborales de mexicanos que trabajan en la agricultura en los condados de Napa y Sonoma, California", en María Ortega, Pedro Castañeda y Juan L. Sariago, coords., *Los jornaleros agrícolas, invisibles productores de riqueza. Nuevos procesos migratorios en el noroeste de México*, México, Plaza y Valdés/CIAD/Fundación Ford, pp. 197-226.
- 2004 "Caracterización sociodemográfica de los mexicanos que trabajan en la agricultura en los condados de Napa y Sonoma, California", en Margarita Favela y Raúl Delgado, coords., *Nuevas tendencias y desafíos de la migración internacional México-Estados Unidos*, México, CEIICH, UNAM/Universidad Autónoma de Zacatecas/Miguel Ángel Porrúa, pp. 127-144.
- 2000 "Identidad y migración. Oaxaqueños en Napa y Sonoma, California", *Cuadernos Agrarios*, nos. 19-20, pp. 35-48.

SÁNCHEZ SALDAÑA, KIM

- 2005 "Acerca de enganchadores, cabos, capitanes y otros agentes de intermediación laboral en la agricultura", en Arturo León, Beatriz Canabal y Rodrigo Pimienta, coords., *Migración, poder y procesos rurales*, México, UAM Xochimilco/Plaza y Valdés, pp. 37-65.

STROCHLIC, RON *et al.*

- 2007 *An Assessment of the Demand for Farm Worker Housing in Napa County*, Davis, Calif., California Institute for Rural Studies.

TRIGUEROS, PAZ

- 2015 "La contratación de trabajadores agrícolas con visas H-2A. Del Programa Bracero a la situación actual", en Martha J. Sánchez y Sara María Lara, coords.,

Los programas de trabajadores agrícolas temporales ¿una solución a los retos de las migraciones en la globalización? México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, pp. 173-206.

TURNER, JOHN K.

2011 *México bárbaro*, México, Miguel Ángel Porrúa.

VAUPEL, SUZANNE y PHILIP L. MARTIN

1986 "Activity and Regulation of Farm Labor Contractors", Giannini-Foundation of Agricultural Economics, University of California, serie 86-3, pp. 1-37, en <<http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/11918/1/is860003.pdf>>, consultada el 8 de enero de 2016.

VERDUZCO, GUSTAVO

2015 "El PTAT y los programas de trabajadores temporales. Una visión crítica", en Sara María Lara, Jorge Pantaleón y Martha J. Sánchez, coords., *Hacia el otro norte. Mexicanos en Canadá*, Buenos Aires, Clacso, pp. 89-114, en <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20150312050236/HaciaElOtroNorte.pdf>>.

VÉZINA, CATHERINE

2015 "Dinámica de la emigración laboral durante el Programa Bracero: una mirada histórica", en Martha J. Sánchez y Sara María Lara, coords., *Los programas de trabajadores agrícolas temporales ¿una solución a los retos de las migraciones en la globalización?* México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, pp. 145-172.

Archivos

Archivo General de la Nación, Fondo Secretaría de Gobernación de México, Registro Nacional de Extranjeros (AGN).

Archivo General del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, Fondo Porfiriano (Agepeo).

Archivo Privado Familia Morales-Rosas, Fondo Documentos Personales.