

Rosa María Vanegas García\*  
Alicia Reigada Olaizola\*\*

ANTROPOLOGÍA



## ¿Hacia el modelo ideal de una migración ordenada?

Un análisis comparado de los programas de trabajadores agrícolas de temporada en Canadá-México y España-Europa del Este y Marruecos

La expansión de los cultivos intensivos orientados a la exportación provocó importantes cambios en la organización del trabajo y en los sistemas de gestión de la mano de obra. La creciente implantación de programas de trabajadores agrícolas temporales aparece en este contexto como una respuesta tanto a la demanda de fuerza de trabajo migrante y flexible por parte del mercado, como al interés de los Estados por controlar sus fronteras.

El análisis comparado de dos de las experiencias más significativas que tienen lugar en ambos lados del Atlántico: el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá y el Sistema de Contratación en Origen, establecido en España, nos permitirá ir más allá de los discursos que presentan estos programas como el “sistema ideal de gestión de la migración ordenada” y ahondar en las lógicas económico-políticas y culturales subyacentes, la concepción social de la migración que se promueve y las formas específicas que adopta la segmentación del mercado de trabajo.

El peso que han adquirido los programas de trabajadores temporales en el marco de la agricultura intensiva capitalista, hasta convertirse en muchos casos en la principal vía para gestionar y reclutar la fuerza de trabajo, debe situarse en relación con algunas de las dinámicas fundamentales que se encuentran en la base de los actuales procesos de globalización. La flexibilidad productiva y laboral, el incremento de los flujos migratorios internacionales y los cambios producidos en su dirección, además del giro que han sufrido las políticas en materia de migración, son algunos de los fenómenos que deben tenerse en cuenta para comprender el auge que experimentan estos programas y las lógicas que los mueven.

El interés por analizar estos programas no sólo proviene de la expansión que tienen y la importancia que cobran para el mantenimiento de deter-

\* Seminario Permanente de Estudios Chicanos y de Fronteras, de la Dirección de Etnología y Antropología Social, INAH.

\*\* Grupo para el Estudio de Identidades Socioculturales en Andalucía, Universidad de Sevilla.

minados cultivos, sino de la consideración política y social de ellos. Que los gobiernos, el sector empresarial y buena parte de la sociedad los presenten como el modelo ideal de la migración ordenada y regulada nos obliga precisamente a depurar la mirada y ahondar en las bases que en verdad se hallan bajo este modelo. Nos encontramos, por un lado, con experiencias relativamente novedosas, como el Sistema de Contratación en Origen instituido en la agricultura andaluza (España) hace apenas una década, a través del cual se contrata una media de 32 000 trabajadoras, en su mayoría mujeres procedentes de Europa del Este y Marruecos, para cubrir la demanda de mano de obra migrante en la plantación y pizca de fresa en Huelva. Por otro, ante experiencias con una larga trayectoria, como el Programa de Trabajadores Agrícolas de Temporada México-Canadá (PTAT), implantado desde hace más de tres decenios y por medio del cual se canaliza la contratación de 15 849 trabajadores mexicanos (2008), de los cuales el 97% corresponde a hombres y 3% a mujeres. Abordar dicho análisis desde una perspectiva comparada nos permitirá reconocer las líneas comunes que se observan en modelos de reclutamiento de la mano de obra y de gestión de la migración, que efectivamente responden a dinámicas impuestas a escala global, pero sin olvidar por ello la forma particular que éstas adquieren en los contextos locales. El enfoque comparado nos invitará a su vez a detenernos, aunque sea de forma somera, en el acuerdo binacional firmado precisamente entre México y España en 2007, lo que no hace sino confirmar las tendencias comunes y los puentes que se construyen entre ambos lados del Atlántico.

En un primer momento nos parece importante detenernos en el marco político-jurídico y económico en el que se inscribe la firma de los acuerdos migratorios bilaterales y la consecuente implantación de estos modelos de reclutamiento de fuerza de trabajo, para pasar, en una segunda parte, a los principios, normas y obligaciones que rigen ambos programas, las ventajas que gobiernos y empresarios encuentran en ellos y los criterios de selección de la mano de obra que se han establecido, lo que se traduce en diferentes procesos de sustitución étnica de la fuerza de trabajo. Cerraremos

el análisis tras plantear algunas de las principales lógicas que entendemos sustentan estas políticas de contratación, a fin de abrir el debate en torno del modelo de migración que se promueve.

#### Los acuerdos migratorios bilaterales en ambos lados del Atlántico

En el marco de la globalización internacional, la migración laboral es un fenómeno económico cada vez mayor. Miles de migrantes indocumentados mexicanos salen del país en busca de empleo y nuevas formas de vida, sin importarles los riesgos que se afrontan al atravesar una frontera tan difícil como la de Estados Unidos de América. No obstante, un número elevado de mexicanos no sólo se dirige a ese país, sino también a Canadá e incluso, de forma reciente, al continente europeo. México es señalado por la Organización de Naciones Unidas (ONU) como uno de los principales expulsores de migrantes en el mundo, condición ratificada en el III Foro Social Mundial de Migración (FSMM), celebrado en septiembre de 2008 en la localidad madrileña de Rivas-Vaciamadrid, España. En consecuencia, tan sólo en Estados Unidos hay más de 10 millones de mexicanos y 25 millones de mexicoamericanos, incluidos entre los 200 millones de migrantes en el mundo, y que son parte del ejército de reserva en el mercado capitalista para beneficio de las grandes corporaciones.

Canadá ha logrado durante 35 años que México envíe cientos de miles de trabajadores como mano de obra calificada para satisfacer las necesidades de las empresas, o empresarios agrícolas de ese país, a cambio de ofrecerles una alternativa de ocupación “segura y redituable”. Las negociaciones entre ambos países iniciaron en 1973 y en 1974 se firmó el Memorándum de Entendimiento relativo al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) en Ottawa, que es un modelo de cooperación binacional que permite mantener un flujo migratorio temporal ordenado y seguro. Este programa carece del estatus legal de un tratado internacional, por lo que en casos de violaciones los gobiernos no pueden recurrir a la Corte Internacional de la ONU; sólo aquellos acuerdos que están incluidos

en el Convenio de Tratados Internacionales son susceptibles de esos arreglos, en los cuales las diferencias e interpretación se dirimen a través de mecanismos establecidos en dicha Corte. En este sentido, el PTAT se considera un acuerdo administrativo. Si alguna de las partes requiriera modificarlo o rescindirlo sin la conformidad de la otra, no existiría ninguna sanción internacional. Más aún, desde 1995 el Memorándum no se ha modificado.

El gobierno mexicano, apegado a una política agrícola carente de sentido social e injusta, no evita que cientos de mexicanos migren a otras naciones en busca de trabajo. Por consiguiente, arropados por algunos aspectos positivos del funcionamiento de programas como el PTAT, funcionarios y legisladores relacionados con el tema decidieron tomarlo como modelo e impulsar otros programas similares con Canadá, Estados Unidos y España, con el absoluto respaldo del gobierno mexicano. En el mes de junio de 2007, la Comisión de Población, Fronteras y Asuntos Migratorios, de la LX Legislatura de la Cámara de Diputados de México, visitó las ciudades de Montreal, Quebec y Toronto para conocer la situación laboral y los problemas que enfrentan los trabajadores contratados. A raíz de esta visita, los legisladores propusieron perfeccionar el Memorándum, así como ampliar el acuerdo a otras áreas dado que, ante la cercanía de los Juegos Olímpicos de Invierno de 2010 en Vancouver y Whistler, el gobierno de Canadá requeriría mano de obra calificada para el acondicionamiento y la operación de las instalaciones. Todo ello no considera que también se prevé impulsar programas de ese tipo para servicios de profesionistas, la academia u otros sectores.

Con ese mismo interés, el 23 de abril de 2008 los representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), responsables del PTAT, se reunieron en Canadá con el embajador de México en ese país y los cónsules en Toronto, Montreal y Leamington. Su objetivo fue revisar diversos aspectos de la operación del PTAT para evaluar la posibilidad de aplicar otros esquemas de movilidad laboral con Canadá. Consideraron pertinentes, conforme a los resultados “positivos” en relación con el incremento anual de trabajadores y el tiempo de

vigencia del PTAT, las visitas a las granjas, en donde entrevistaron a más de 20 trabajadores y sus empleadores; éste es en realidad un universo muy pequeño, pero les sirvió para justificar dichos “aspectos positivos” y aun manifestaron que el programa ha beneficiado a los gobiernos y empresarios.

Se dijo también que los trabajadores expresaron que el programa debería ampliarse, en tanto que el sector empresarial canadiense confirmó la calidad del trabajo de los mexicanos. Propusieron además, como secuela de esa evaluación positiva de la mano de obra mexicana, que el trabajador que cumpliera cuatro años consecutivos con el mismo patrón tuviera derecho a un bono de reconocimiento hasta de 128 dólares canadienses. Los funcionarios de ambos países ratificaron el compromiso y estipularon en el contrato que vigilarían la operación del programa en las granjas. Ante esta situación, cabe destacar que las buenas intenciones de los legisladores y funcionarios de México son salidas emergentes ante la escasez de empleos en el país, más no la solución, ya que la crisis laboral radica en la falta de una política laboral del gobierno mexicano que los mismos legisladores deberían impulsar.

Al otro lado del Atlántico encontramos una valoración muy parecida de los programas de trabajadores agrícolas de temporada establecidos en Europa, también desde hace décadas. Los gobiernos de los países de origen y destino y el sector empresarial coinciden en presentar este tipo de programas como una de las soluciones al problema de desempleo estructural que atraviesan los países periféricos y al problema de escasez de mano de obra que sufren determinados sectores laborales de las economías llamadas centrales; argumentan, por lo tanto, que se trata de programas benéficos para ambas partes. A diferencia de México, en España encontramos un país que pasó de ser expulsor de emigrantes a receptor de mano de obra extranjera. Recordemos que entre las décadas de 1940 a 1960 varios países europeos, entre ellos Alemania, Francia y Suiza, hallan en los acuerdos bilaterales la vía idónea para solventar sus problemas de escasez de mano de obra. Tales países miraron, como ahora, hacia la periferia, aunque por entonces ésta incluía no sólo el norte de África sino también el sur de Europa: en el marco



del Programa Gastarbeiter (1955-1973), Alemania firma acuerdos con Italia (1955), España y Grecia (1960), Turquía (1961), Marruecos (1963), Portugal (1964) y Túnez (1965); Suiza con Italia en 1948; Francia, por su parte, celebró su primer acuerdo bilateral con Italia en 1947, con España en 1956, con Marruecos en 1963, con Portugal un año después y con Argelia en 1969.<sup>1</sup> Es en la década de 1970, con el inicio de la crisis del petróleo y el fin del periodo del pleno empleo, cuando comenzaron a implantarse en estos países receptores de migrantes medidas restrictivas para poner freno al desplazamiento procedente del norte de África y países del sur de Europa, como España, Grecia e Italia.

A partir del decenio de 1990 asistimos, sin embargo, al regreso y auge de los acuerdos bilaterales,<sup>2</sup> que vuelven a ser considerados un mecanismo eficaz para la gestión de las migraciones en un contexto caracterizado por un fuerte crecimiento económico y un incremento de las migraciones laborales internacionales. Debe destacarse el peso que empiezan a cobrar tales acuerdos en los países de la Europa meridional, que durante las décadas centrales del siglo XX enviaban trabajadores a Alemania, Francia o Suiza y que ahora se han convertido en países receptores de trabajadores temporales. Como ocurriera en los acuerdos firmados entre México y Estados Unidos (Programa Bracero 1942-1964) y México-Canadá (PTAT), la extensión de la agricultura intensiva capitalista en el sur de Europa en las décadas de 1970-1980 favorece la institución de los programas de trabajadores agrícolas de temporada. Es el caso de los contratos OMI (Oficina de Migraciones Internacionales) que funcionan en la agricultura francesa desde la década de 1970, tras la firma de acuerdos bilaterales entre Francia y Marruecos, Túnez y Polonia, o del programa Seasonal Agricultural Workers Scheme (SAWS) implantado en Inglaterra. Todos los acuerdos fir-

mados entre España y los países de Europa del Este, Marruecos y Senegal para reclutar mano de obra agrícola temporal se enmarcan, precisamente, en este periodo.<sup>3</sup>

El cultivo de la fresa en Huelva (Andalucía), con base en el modelo de la agricultura californiana, se diferencia de esta última por ser una agricultura periférica supeditada a las leyes de comercialización y distribución de los mercados europeos y dependiente de los insumos e innovaciones tecnológicas procedentes de multinacionales extranjeras.<sup>4</sup> La posición subordinada que ocupan los empresarios de la fresa en la cadena agrícola de producción global, la creciente inestabilidad de los mercados, su elevado costo de producción y el gran volumen de fuerza de trabajo que requiere este tipo de cultivos intensivos explican el papel que desde finales de los años noventa desempeñan las políticas de contratación en origen y los procesos de feminización y segmentación del mercado de trabajo que le acompañan, al permitir que las empresas freseras andaluzas alcancen competitividad en los mercados globales agroalimentarios.

Tras algunas experiencias pioneras, es durante el periodo 2001-2002 cuando el sistema de contratación en origen queda consolidado en la provincia de Huelva, y pasa a duplicar el número de contrataciones cada año: de los 7 000 trabajadores en 2001-2002 se incrementó a los cerca de 35 000 en 2005-2006. Polonia y Rumania son los principales países que aportan la mano de obra necesaria para la pizca de la fresa, tendencia que sufre un giro significativo a partir de 2006-2007, cuando entran en escena nuevas nacionalidades, como Marruecos y Senegal, a la vez que pierden peso los candidatos anteriores. La experiencia de

<sup>3</sup> Ocho son los acuerdos bilaterales que España ha concluido en este periodo: Marruecos, Colombia, Ecuador y República Dominicana (2001), Rumania y Polonia (2002) y Guinea Bissau y Bulgaria (2003).

<sup>4</sup> Para una aproximación crítica al modelo que está en la base de los procesos de intensificación y modernización de la agricultura mediterránea, véanse Andrés Pedreño, *Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales*, Madrid, Ministerio de Agricultura y Alimentación, 2002; Emma Martín, Ana Melis y Gonzalo Sanz,  *Mercados de trabajo e inmigración extracomunitaria en la agricultura mediterránea*, Andalucía, Junta de Generalitat Valenciana y Diputación de Barcelona, 2001, y Manuel Delgado, *Andalucía en la otra cara de la globalización*, Sevilla, Mergablum, 2002.

<sup>1</sup> Eduardo Geronimi, "Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Modo de empleo", en *Estudios sobre Migraciones Internacionales*, núm. 65, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2004.

<sup>2</sup> Reflejo de ello es el caso latinoamericano, ya que de los 168 acuerdos bilaterales concluidos en América Latina en la segunda mitad del siglo XX, la mitad se celebró en el último decenio; Eduardo Geronimi, *op. cit.*



Huelva se convierte en la más representativa del Estado español y en buena medida de la Unión Europea (UE), tanto por el volumen de mano de obra contratada a través de este programa como por ser el primer exportador de fresas a nivel europeo y el segundo del mundo después de California.

La concertación de este tipo de convenios migratorios bilaterales debemos entenderla en el marco de la aprobación, en abril de 2001, del Programa Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración en España (GRECO), que recoge, entre otros aspectos, la planificación de la llegada de migrantes desde su país de origen mediante la firma de acuerdos bilaterales. Los acuerdos que persiguen regular y cubrir las necesidades de los mercados de trabajo aparecen así de la mano de aquellos otros que tienen como objetivo regular y controlar los flujos migratorios. Es en este contexto en el que se articulan tres de los pilares que marcarán la orientación de las políticas migratorias en el Estado español, las cuales son un reflejo de las directrices fijadas desde la UE: control de la migración indocumentada, cooperación entre países y contratación en origen. Tal y como quedó reflejado en la Cumbre de Sevilla (junio de 2002) o en la Ley 14/2003, todo futuro acuerdo de cooperación que la UE celebre con cualquier país y las ofertas de trabajo de temporada se orientarán a partir de entonces hacia los países con los que España haya firmado acuerdos de regulación de flujos y readmisión en caso de migración indocumentada.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Ana Terrón, "Migraciones y relaciones con países terceros. España", Barcelona, Fundación CIDOB, (Documentos CIDOB, serie Migraciones), 2004.

Como en el caso del PTAT, la valoración positiva que los gobiernos y el sector empresarial hacen de la experiencia de Huelva se corresponde con el interés manifestado por extender dicha modalidad de reclutamiento de mano de obra a otras agriculturas y exportarlo a otros sectores laborales, como la construcción o la pesca, y por establecer nuevos acuerdos binacionales sobre migraciones laborales, como el firmado recientemente con México.

Las buenas relaciones diplomáticas, los lazos históricos, culturales, de amistad y cooperación entre España y México, permitieron que se firmara la Declaración de Intenciones sobre Cooperación para la Gestión de Flujos Migratorios Laborales el 15 de octubre de 2007 en Madrid. Ambos países manifestaron su voluntad por desarrollar experiencias de prueba durante un año, y de gestión en México de ofertas de empleo, para la cobertura de puestos de trabajo en España, de conformidad con la legislación vigente en las dos naciones. Este acuerdo se formalizó en el Palacio de la Moncloa el 12 de junio de 2008, con la presencia de los presidentes de ambas naciones y la firma del secretario de la STPS de México y del ministro de Trabajo e Inmigración de España.<sup>6</sup>

El Memorándum de Entendimiento entre México y España pone en funcionamiento un Programa de Movilidad Laboral por el que los gobiernos se comprometen a impulsar y promover procesos coordinados de migración de la mano de obra de forma ordenada, legal y segura. El Memorándum no genera obligaciones en el ámbito del Derecho Internacional Público y se establece que el Comité de Seguimiento es el responsable de evaluar y dar seguimiento a la operación del programa, así como de modificar el Memorándum si fuera requerido.

<sup>6</sup> Aunque se informó que este acuerdo iniciaba su operación el 12 de junio de 2008, los gobiernos aún siguen desarrollando la estandarización de los perfiles laborales y definiendo la operación del programa. El retraso también obedece a los problemas que últimamente enfrenta el gobierno español para abrir sus fronteras a una ocupación migrante documentada temporal (*La Jornada: Política*, julio 24, 2008), además de la amenaza del ministro del Interior del reino, Alfredo Pérez Rubalcaba, de expulsar a 35 migrantes diariamente, sean legales o no (Marcos Roitman Rosenmann, "La directriz de España y su gobierno: expulsados inmigrantes", en *La Jornada: Mundo*, 21 febrero de 2008).

Entre los principios y las condiciones del acuerdo destacamos los siguientes: las ofertas serán generadas conforme a la demanda del mercado español; asimismo, los funcionarios españoles comunicarán a través de su embajada en México a la STPS el número y el perfil profesional solicitado. Según lo acordado se debe cubrir el sector económico y la zona geográfica, número de candidatos a preseleccionar, nombre y domicilio del empleador, actividad a desarrollar y tiempo de estancia. La preselección la realiza la STPS y la selección final una comisión bilateral con la participación de representantes de las empresas. El contrato se firmará por cuadruplicado entre el trabajador y el empleador y se le otorgará una copia a la autoridad mexicana. Surtirá sus efectos cuando inicie el trabajo y se tenga la afiliación y alta en la seguridad social en España. La STPS se encargará de orientar a los trabajadores en todos los trámites migratorios y les señalará la fecha y lugar en que el empleador los recibirá, así como las facilidades que dará para su alojamiento.

El programa plantea tres tipos de contratación: 1) trabajador de temporada, por un periodo no superior a nueve meses al año, 2) trabajador estable, por un periodo inicial de cuando menos un año y 3) trabajador en práctica, que debe tener entre 18 y 35 años para perfeccionar sus calificaciones profesionales por doce meses prorrogables hasta seis meses más. Los aspirantes deberán cubrir requisitos tales como escolaridad mínima, experiencia y, en su caso, certificado de competencia laboral.

El seleccionado tiene derecho a residencia y trabajo. El trabajador tendrá los mismos derechos laborales y prestaciones sociales que el nacional conforme a las leyes españolas y los compromisos adquiridos por estas naciones en los acuerdos internacionales aplicables al caso. Tienen derecho a salario, horas extras, pago extraordinario, hospedaje, retribuciones en especie y, en su caso, vacaciones, días feriados y otras prestaciones. El empleador y el trabajador podrán solucionar los conflictos en las instancias administrativas y judiciales conforme a la legislación española.

Los candidatos seleccionados están obligados a un examen médico en instituciones de salud de México de acuerdo con la necesidad del gobierno español. El em-

pleador es el responsable de la logística para recibir y transportar al trabajador y deberá cubrir, como mínimo, el costo del primer viaje y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el punto de entrada a España y el lugar de destino. Por su parte, el trabajador no podrá permanecer fuera de la fecha del contrato; no deberá permanecer ni tener residencia en España. Ninguna agencia privada de colocación u otro tipo de organización estarán autorizados para promover puestos de trabajo en España ni solicitará documentación o cuotas.<sup>7</sup>

#### Políticas de contratación y gestión de la migración en el marco de las agriculturas capitalistas. Principios, ventajas y criterios de selección

Una vez planteadas las claves contextuales y el marco político-jurídico que nos permite situar el momento en que se inscribe la implantación y auge de estos programas de trabajadores agrícolas temporales en ambos lados del Atlántico, abordaremos algunos de los principios, normas y obligaciones que se hallan en su base, las ventajas que presentan en relación con otras modalidades de reclutamiento de mano de obra y los criterios de selección de la fuerza de trabajo empleados, los cuales nos ayudarán a entender a su vez los procesos de sustitución étnica de la mano de obra en estos cultivos.

De acuerdo con el PTAT, los agricultores son solicitados por la organización de granjeros canadienses a través de la embajada de Canadá en México a las secretarías de Estado designadas por el gobierno federal mexicano. El contrato debe ser firmado por el empleador y el trabajador. El periodo contractual no será menor de 240 horas en seis semanas o menos, ni mayor de ocho meses; las personas estarán a prueba 14 días; la

<sup>7</sup> Los estragos que ha causado la crisis económica global obligaron que la puesta en marcha de la Declaración de Intenciones sobre Cooperación para la Gestión de Flujos Migratorios Laborales, firmado el 15 de octubre de 2007 en Madrid por España y México, se suspendiera. El representante del Instituto Estatal de Empleo en Coahuila, Osvaldo Reyes Carrillo, informó que había más de 10 jornaleros que cumplieron con los requisitos, documentos y demás, con la disposición de viajar a Canadá y a España, sin embargo fue en base a un comunicado que se les indicó que se suspendieron temporalmente ambos programas (*Milenio Diario: Torreón Negocios*, marzo 5, 2009).

jornada será de ocho horas o más al día. El pago se realizará en el lugar donde laboran y será por hora, día o jornada; el pago no será inferior a \$8.90 dólares canadienses por hora. El campesino reembolsará al empresario el costo del trámite migratorio (150 dólares canadienses) en dos pagos iguales durante el primer mes de trabajo. Se harán deducciones al salario conforme lo exigen las leyes internas del país y se cancelará el contrato por causas de abandono de empleo o incumplimiento de las labores asignadas.

Se ofrece un pago semanal, vivienda, alimentación o, en su caso, se provee equipo e instalación de cocina, utensilios y combustible, seguro de gastos médicos y la permanencia por el tiempo señalado en el contrato.

El trabajador podrá desempeñarse en cualquier actividad agrícola realizada por los nacionales y sólo durante los periodos determinados, siempre y cuando los locales no estén disponibles. Tiene derecho a no desarrollar actividad alguna si considera que ésta resulta peligrosa. Tendrá un día de asueto por cada seis días consecutivos laborales, descanso en los días festivos y podrá negociarlos. En el transcurso de la jornada diaria tendrá derecho a dos periodos de descanso de 10 minutos, uno en la mañana y el otro en la tarde, y disfrutará de 30 minutos para preparar e ingerir sus alimentos. Obtendrá una compensación por incapacidad laboral (lesión o enfermedad); en caso de accidente, el patrón cubrirá los primeros 15 días de salario, y en los días subsiguientes la Comisión de Salud y Seguridad se comprometerá a pagar el 90% del salario; en caso de fallecimiento se pagarán los gastos del sepelio y traslado a su lugar de origen. El trabajador, de conformidad con el agente gubernamental y el empresario, podrá ser transferido de granja cuando sus servicios ya no sean necesarios; estará a prueba por siete días laborales con el siguiente granjero y, si es aceptado, el empresario se comprometerá a pagar un boleto de avión.

El empresario, por su parte, está obligado a que cuando el trabajador tenga que manejar sustancias químicas o pesticidas deberá proporcionarle el equipo de protección, capacitación y supervisión de la labor. En caso de pérdida de las pertenencias del trabajador por incendio, el patrón pagará un máximo de 150 dólares canadienses y el gobierno mexicano la diferencia. El

trabajador se compromete a laborar en el lugar asignado. Durante su estancia estará bajo la supervisión y dirección del empleador; obedecerá y cumplirá las reglas relativas a seguridad, disciplina, cuidado y mantenimiento del lugar, por lo que no deberá laborar con otro empresario en el mismo momento.

Entre los principios y normas que rigen los acuerdos de migraciones laborales temporales establecidos entre España y los países que envían mano de obra a la agricultura onubense (Polonia, Rumania, Bulgaria y Marruecos, principalmente), destacamos los siguientes: la cuantificación de los contingentes debe ser aprobada una vez que el gobierno del país de destino fija la cifra y las características de la mano de obra solicitada y el país de origen indica cuál es la disponibilidad de sus nacionales para responder a las ofertas de empleo; este último se compromete a comunicar y publicitar las ofertas de empleo; a realizar el proceso de preselección de la fuerza de trabajo, comunicar la lista de candidatas y facilitar la infraestructura administrativa necesaria para que los empleadores del país de destino puedan llevar a cabo la selección final y contratación de las trabajadoras; el Estado podrá delegar parte de la aplicación del convenio a instituciones públicas o privadas. Con este proceso de preselección se pretende garantizar que la mano de obra preseleccionada reúna los requisitos exigidos desde España, los cuales afectan tanto al perfil demandado como a los certificados médicos, penales y de experiencia laboral solicitados a las candidatas. Una vez que los técnicos de las organizaciones agrarias se desplazan a los países de destino a realizar la selección final, se firmará un precontrato y no será hasta que las trabajadoras lleguen a Huelva cuando se firme el contrato definitivo entre el empleador y la empleada por el que finalmente se regula la relación contractual entre ambos.

En cuanto a las limitaciones geográficas, la rama de ocupación y la duración, es conveniente señalar que, si bien este tipo de acuerdos puede contener disposiciones que prevean la posibilidad de movilidad ocupacional, en el caso que nos ocupa el contrato queda restringido a la temporada en la provincia de Huelva, sin especificar su duración pues ésta puede variar desde los contratos de nueve meses para las temporeras que se



desplazan a cubrir las fases de plantación y recolección hasta los de tres meses, destinados sólo para el periodo de inicio del ciclo agrícola. Aunque el acuerdo no prevé, como ocurre en el PTAT, un mínimo de horas en el contrato, los problemas de falta de trabajo que se han dado en las últimas temporadas, debido al exceso de mano de obra contratada en origen, ha obligado a la subdelegación del gobierno a garantizar un mínimo de 18 jornadas mensuales. También encontramos diferencias en la jornada de trabajo, ya que en Huelva es de seis horas y media con un salario de 32.98 euros por jornada; después de ese tiempo se considerarán horas extras. Concretamente, en el cultivo de fresa no es legal el trabajo a destajo, a diferencia del PTAT. El establecimiento de 15 días de prueba, la obligación de dar alojamiento a los contratados y la organización de los traslados (cuyos costos, en el caso de Huelva, son cubiertos entre el trabajador y el patrón), son otros los aspectos que coinciden con las condiciones aprobadas en el PTAT.

Otra de las condiciones fundamentales de ambos programas es el principio de compromiso de retorno, que obliga a las trabajadoras a regresar a sus países una vez concluida la relación laboral. Las temporeras contratadas en el cultivo de la fresa en Huelva, a efectos de verificar el retorno, deben presentarse en la oficina consular que les expidió el visado en el plazo de un mes desde el término de su autorización de trabajo en España; el incumplimiento de esta obligación podrá ser causa de denegación de posteriores solicitudes de autorizaciones para trabajar ya sea en la agricultura onubense o en otra rama laboral; en el PTAT deben regresar en el momento en que concluye la temporada. Hay que señalar en este sentido, como ya vimos en el apartado anterior, que el acuerdo debe prever la posición de las partes respecto de la política a adoptar ante las personas migrantes en situación irregular, dado que la otra cara de este modelo de "migración ordenada" es, efectivamente, el control y freno de la migración irregular. Sólo tras repetir durante cuatro temporadas, consecutivas o no, las trabajadoras no comunitarias podrían optar por un permiso de residencia y trabajo (permiso de trabajo B), al que se podría acceder a partir de una oferta de empleo en España de un mínimo

de un año de duración,<sup>8</sup> lo que no sucede en el PTAT. Tras exponer los principios, condiciones y obligaciones que regulan estos programas, nos detendremos en algunas preguntas importantes para comprender las lógicas que mueven estas políticas de contratación, como son aquellas que conciernen a las ventajas que ofrece esta modalidad en comparación con otras anteriores y las razones que explican la preferencia por un perfil determinado de mano de obra.

La posibilidad de cubrir el volumen de fuerza de trabajo que requiere este tipo de agriculturas intensivas y planificar con suficiente antelación las temporadas son las ventajas principales que los empresarios agrícolas encuentran en estos programas, sin los cuales hoy día sería inviable el sostenimiento y rentabilidad de las agriculturas canadiense y onubense. Junto al problema de la falta de mano de obra nacional, que rechaza un trabajo como el del campo —duro, mal remunerado, inestable y poco valorado socialmente— y opta por buscar salida en otros sectores laborales, se deben considerar otros factores que han influido de manera decisiva en la apuesta por la contratación de mano de obra migrante a través de estos programas. Entre ellos debe destacarse la flexibilidad y disponibilidad que ésta ofrece para adaptarse a la inestabilidad y eventualidad propias del trabajo agrícola, así como la menor organización sindical y capacidad reivindicativa en comparación con la fuerza de trabajo nacional.

A diferencia de la contratación en destino de trabajadores nacionales o incluso migrantes que llegan a trabajar al campo por vías distintas a los canales abiertos a través de estos acuerdos binacionales, los principios y condiciones previstos en los programas que aquí nos ocupan ofrecen una garantía a los empresarios que no hallaban en los modos anteriores de gestión de la mano de obra, garantía que tiene lugar en diferentes niveles:

<sup>8</sup> La entrada de los países de Europa del Este en la Unión Europea ha provocado importantes cambios en este sentido, ya que al finalizar el periodo de moratoria establecido y adquirir las trabajadoras polacas y rumanas el pleno derecho de ciudadanía, se caía uno de los principios básicos de este programa: el que se trata de una migración temporal que retornase a sus países de origen una vez finalizada la temporada agrícola. Es por ello que se explica la reorientación de las contrataciones hacia otros países no comunitarios, como Marruecos y Senegal.



de un lado porque este sistema permite al empresario ajustar el perfil y el número de la mano de obra necesaria para las distintas etapas de trabajo; de otro, porque tanto las circunstancias de partida en sus países de origen como las condiciones que establece el contrato (restringido a un ámbito geográfico, sector y duración) sitúan a la fuerza de trabajo en una posición frágil sujeta a las exigencias patronales y gubernamentales. Como aseguran los propios empresarios, se trata de personas “más necesitadas, que vienen sólo a trabajar” y, por tanto, les generan menos problemas laborales; es por ello que aceptan a trabajadores extranjeros y exigen en el mercado internacional mano de obra barata, flexible, calificada y preparada para jornadas intensas.

Los gobiernos, por su parte, encuentran la ventaja de ejercer, a través de estas políticas de contratación, un control de los flujos migratorios e intentar frenar y regular las migraciones que se dirigían a estas agriculturas de un modo “descontrolado” y que, según entendían, no beneficiaban ni al país de destino ni al de origen. En este sentido, no podemos olvidar el papel que los gobiernos de origen juegan en este proceso: al ser expulsores de un gran volumen de trabajadores migrantes, los gobiernos de México, Polonia, Rumania, Marruecos o Senegal encuentran en esta vía una forma de controlar sus flujos de emigrantes a la vez que se benefician de ese otro tipo de acuerdos de carácter económico, político o de cooperación que se establecen de forma paralela a la firma de los acuerdos binacionales en materia de migración y trabajo.

Si entre las ventajas que presentan estos programas se encuentra la posibilidad de hallar un perfil de mano de obra que se adecúe a las condiciones que demandan los

empresarios, parece importante considerar los criterios de selección que aquéllos, en sintonía con las instituciones que participan en el proceso, introducen para alcanzar ese perfil deseado. Las especificidades locales de cada agricultura, las características propias que históricamente dan forma a sus mercados de trabajo y las coyunturas político-económicas explican las diferencias existentes en los procesos de sustitución de la mano de obra que tienen lugar en una y otra experiencia. En Canadá, para los trabajos estacionales se contrata a jamaquinos, caribeños, guatemaltecos, hondureños y mexicanos; estos últimos son un flujo creciente que ha desplazado en cierta medida, aunque sin anular, la participación de los demás. Una de las razones que explican este proceso de sustitución es el desconocimiento del idioma, además de su silencio y su naturaleza menos reivindicativa. Junto a la variable étnica debemos tener en cuenta otras categorías que entran en juego y se articulan con la etnicidad y la clase social, como la variable de género. Ésta nos descubre que el predominio en el PTAT de una mano de obra masculina empieza a romperse en 1989 con la incipiente contratación de mujeres trabajadoras, cuyo porcentaje asciende hoy a 3%. En la actualidad, el trabajador que se solicita debe ser agricultor o especialista en apicultura con experiencia, tener entre 18 y 45 años, estar casado o mantener una unión libre. La mujer debe ser madre soltera o viuda, tener hijos o demostrar que tiene dependientes económicos.

En el cultivo de la fresa en Huelva la evolución que ha sufrido la mano de obra debe comprenderse igualmente atendiendo a la articulación observada entre la clase social, la etnicidad y la variable de sexo-género. En este cultivo podemos diferenciar fundamentalmente dos procesos de sustitución: el primero tiene lugar a mediados de los años 1990, cuando las familias jornaleras andaluzas van dando paso a los primeros trabajadores marroquíes, y poco después, subsaharianos, unos y otros contratados en destino. En este último caso se trataba de una mano de obra masculina. El segundo proceso de sustitución tiene lugar precisamente con la implantación del Sistema de Contratación en Origen a finales de esa década y principios del año 2000, cuan-

do no sólo cobran protagonismo los países de Europa del Este (primero Polonia y poco después Rumania y en menor medida Bulgaria) y desplazan para ello a los antiguos jornaleros marroquíes y subsaharianos, sino que se observa también una clara feminización del trabajo. En fecha reciente, aunque la entrada de los países del Este en la UE y la escasez de mano de obra dispuesta a desplazarse a trabajar a la agricultura andaluza han obligado al gobierno español y los empresarios a mirar de nuevo al Sur (Marruecos y en menor medida Senegal), aún se mantiene la preferencia por una fuerza de trabajo femenina. Tras la experiencia de los primeros años se han consolidado los criterios de selección que permiten a los empresarios contratar el perfil de lo que consideran “la trabajadora idónea”: mujeres procedentes de zonas rurales, con experiencia en el campo, de mediana edad y con hijos.

No deja de ser curioso que la preferencia, en el caso del PTAT canadiense, por la mano de obra mexicana se corresponde con las ventajas que los propios empresarios andaluces dicen encontrar en las mujeres: junto a las viejas ideologías sexuales sobre el trabajo que destacan las supuestas cualidades femeninas para recoger un producto tan “delicado” como la fresa, se argumenta que éstas son más responsables y trabajadoras y generan menos conflictos laborales. Contrastan, por tanto, con la trayectoria sindical de las familias jornaleras andaluzas, así como las movilizaciones que en 2002 protagonizaron los trabajadores marroquíes y subsaharianos en los campos freseros, que al llevar muchos de ellos más años trabajando en otras agriculturas andaluzas y españolas, tenían un mayor dominio de la lengua y de sus derechos laborales y sociales.

La búsqueda de una fuerza de trabajo disponible, flexible, poco organizada, con menor conocimiento del idioma y de sus derechos, va acompañada de la garantía de que esa mano de obra retornará a su país una vez finalizada la temporada. En ambos programas parece una condición que las trabajadoras y trabajadores deban tener cargas familiares y se ha convertido en el criterio seguido. A los ojos de empresarios y administraciones, dicha condición certifica que se trata de una mano de obra más necesitada, debido a sus circunstancias familiares, que cumplirá más en el trabajo y regre-

sará a su país a asumir las responsabilidades familiares.

Por último, si nos trasladamos al punto de vista de los propios trabajadores y trabajadoras, vemos cómo muchas de las ventajas mencionadas no son para ellos sino limitaciones. Las oportunidades que estos programas encuentran para aumentar sus ingresos, y con ello mejorar sus condiciones de vida, no les hacen olvidar, sin embargo, algunos de los obstáculos y problemas que encuentran, por ejemplo, no puedan emigrar en familia, como históricamente han hecho, de la misma manera, las familias jornaleras andaluzas, más aún en el caso de temporadas como la de la fresa en la que un porcentaje de las personas contratadas en origen se desplaza con contratos de nueve meses. También deben considerarse los límites a su movilidad laboral, en la medida en que se trata de un permiso de trabajo y residencia restringido en el tiempo, sector laboral y ámbito geográfico. Aparece aquí la diferencia con los temporeros, que se los contrata por otras modalidades y que, aunque no gozan de la misma garantía de trabajo y vivienda, sí disfrutan de una mayor capacidad para cambiar de empleo o seguir el circuito de las estaciones agrícolas, lo que para ellos resulta muy importante en los periodos en los que, por diferentes circunstancias, la cosecha afronta problemas y hay escasez de trabajo. Asimismo, se denuncia el mayor control y seguimiento que soportan por parte de empresarios e instituciones durante la jornada de trabajo o fuera de ella, y son además muy conscientes de que de ellos depende la renovación del contrato para posteriores temporadas. El derecho al alojamiento tiene, como contraparte, el establecimiento de normas en las fincas que suponen una clara invasión de sus espacios y tiempos más allá del trabajo, como la prohibición de recibir visitas de varones o mujeres, respectivamente, consumir bebidas alcohólicas, fumar o incluso, como ocurre en los campos de Huelva, la prohibición de salir por las noches si se trabaja a la mañana siguiente. Otra de las quejas comunes es el aislamiento que padecen durante su estancia debido a que las fincas se encuentran lejos de los pueblos o núcleos de población cercanos y no existen redes de transporte público, cuestión que constituye un claro obstáculo a la integración social en las regiones de destino.

## ¿Hacia una migración ordenada y regulada?

### Consideraciones finales

El análisis comparado expuesto a lo largo del texto nos lleva a establecer una serie de consideraciones finales que permitan abrir el debate, al menos en dos direcciones: aquella relativa a las condiciones de empleo y los derechos laborales y sociales que debieran garantizarse a los trabajadores y trabajadoras agrícolas de temporada, y la otra relacionada con las lógicas económicas y políticas sobre las que se sustentan estos acuerdos y la concepción social de la migración que promueven.

En relación con el primer aspecto, debe señalarse cómo en la práctica estas opciones de empleo, enunciadas en condiciones de igualdad, dignidad y previsión social, les asegura a los gobiernos receptores una gestión ordenada, legal y segura de flujos laborales, y les permite mantener un adecuado conocimiento y control sobre las actividades profesionales que realicen los migrantes temporales. El marco incluye la pretensión de velar por sus derechos humanos y laborales pero, tanto en la experiencia canadiense como en la onubense, no se cumple de forma cabal dada la poca asistencia institucional y sindical; a guisa de ejemplo, ocurre cuando los trabajadores han requerido apoyo por jornadas excesivas de trabajo sin pago de horas extras, carencia de días de descanso o, por el contrario, falta de trabajo, aislamiento, malos tratos y falta de atención médica, entre otros. Tampoco se les ha facilitado la información necesaria sobre las respectivas leyes de extranjería y las condiciones de los convenios binacionales, sobre los servicios sociales de que disponen en el país de destino o sobre las oficinas de asesoría jurídica y sindical.<sup>9</sup>

Es por ello que consideramos que los gobiernos deben atender, además de la opinión de los empresarios para las correcciones y mejoras de los contratos y sus condiciones, la valoración que los trabajadores y las

trabajadoras hacen de su experiencia, con el objetivo de incorporar sus demandas y necesidades. Entre éstas, aquéllas relativas a la mejoría de las redes de comunicación con los núcleos de población más cercanos, las condiciones de las viviendas, los problemas derivados de los 15 días de prueba establecidos en el contrato o los descuentos para prestaciones de carácter social a las que finalmente no tienen acceso.<sup>10</sup>

Al mismo tiempo, debe buscarse el reconocimiento de estos acuerdos administrativos temporales en el marco de la legislación internacional por parte de la ONU y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para brindar la protección debida a los derechos humanos de los trabajadores y aplicar lo estipulado dentro de las convenciones internacionales respectivas. Mientras el sistema capitalista tenga el control de la oferta y la demanda en el mercado internacional, las empresas continuarán escogiendo trabajadores que realicen las tareas que los nacionales rechazan y que se encuentren en condiciones más precarias para exigir sus derechos. Recordemos, como apunta Jorge Durango (2008), que “cuando el capitalismo irrumpe en las sociedades tradicionales libera la mano de obra que ya no es necesaria y ésta tiene que emigrar para poder sobrevivir. En el siglo XXI es el neoliberalismo el que se encarga de liberar a la mano de obra para que se integre de manera definitiva en el mercado laboral”.

Para no permitir que continúe el atropello de los derechos laborales y humanos de los migrantes documentados e indocumentados, los estudiosos del tema debemos sumarnos a la declaración de los 2 000 delegados procedentes de 90 países del FSMM, quienes reclaman un mundo sin fronteras, donde no existan las policías fronterizas ni los centros de internamiento de migrantes “sin papeles” y se garantice el respeto a los migrantes, refugiados y desplazados. Se debe exigir además la ratificación del compromiso que hicieron los países desarrollados en la convención de la ONU de

<sup>9</sup> A ello se suman otras contradicciones y diferencias observadas en los acuerdos. Así, mientras que el acuerdo con Canadá indica que el alojamiento es gratuito, el informe del Servicio de Investigación y Análisis de la Cámara de Diputados de México (SIA-CD) señala que al trabajador se le hacen descuentos en su salario para pagar el seguro durante su estancia en Canadá, gastos de operación del programa, gastos de limpieza, mantenimiento y renta en su alojamiento (SIA-CD: junio, 2007).

<sup>10</sup> Prestaciones como pueden ser el seguro de desempleo, una pensión o el derecho a jubilación de las que no pueden disfrutar debido a la falta de continuidad en la relación laboral, por lo que debería acordarse que dichos fondos sean trasladados al país de origen para que se acumulen a los fondos que el trabajador tenga para asegurarlas.

respetar los derechos humanos de los trabajadores migrantes.<sup>11</sup>

Por otra parte, el segundo de los aspectos apuntados nos obliga a retomar el análisis de los objetivos perseguidos con estos programas de trabajadores agrícolas de temporada y a las dinámicas de carácter económico y político que los explican. Así lo refleja la lógica inherente a este sistema de contratación, que persigue cubrir los intereses aparentemente contradictorios del mercado, que demanda mano de obra migrante, y de los Estados, inmersos en una política de control de la migración y de cierre de fronteras con la que se persigue garantizar el regreso de los temporeros a sus países a fin de mantener la habitual vinculación entre nacionalidad, ciudadanía y condición de trabajo formal en el seno del Estado nacional.<sup>12</sup> Resultado: fronteras que se abren sólo parcial y temporalmente para volver a cerrarse cuando en cada estación agrícola toca a su fin.

Se evidencia así la concepción social de la migración que subyace a estas políticas: se trata de una visión sectorial e instrumental —en este caso como trabajador invitado— que reduce la migración al volumen y al perfil de la mano de obra que los empresarios necesitan temporalmente para la agricultura. Lejos de encontrarnos ante un modelo novedoso, como plantean por ejemplo empresarios e instituciones en el caso de Andalucía, este tipo de programas no supone sino una vuelta al esquema del trabajador invitado (*guestworker*) ya presente en el Programa Bracero o en los programas adoptados en Alemania o Suiza en las décadas centrales del siglo XX, los cuales, como advierte Joaquín Arango,<sup>13</sup> establecían una nueva concepción de la migración que veía a las personas migrantes sólo como trabajadores y temporales.

Una concepción de la migración que además se sustenta en una fuerte segregación sociolaboral que



depende no sólo del proceso productivo y la segmentación étnica y sexual del mercado de trabajo, sino también de factores institucionales (políticas sociales, normativa de extranjería, trato administrativo),<sup>14</sup> socio-culturales (la construcción de la diferencia cultural como problema) y del modelo de inserción residencial vigente (como la segregación residencial que encontramos tanto en Andalucía como en Canadá).

En esta misma línea debemos tener en cuenta que el giro que han sufrido las políticas migratorias hacia este modelo de migrante económico/trabajador de temporada a la vez que se apoya, refuerza la distinción entre migrante “legal” e “ilegal”. Es por ello importante reconsiderar el modo en que estas políticas de reclutamiento y gestión de la migración se articulan con aquellas otras alejadas cada vez más de las políticas de migración para aproximarse a las centradas en la seguridad y el orden público. Políticas más bien basadas en la policía de fronteras y en la adecuación coyuntural acorde a las necesidades del mercado de trabajo.<sup>15</sup> Por lo mismo resulta necesario ubicar el estudio de los cambios producidos en las zonas agroexportadoras y en los flujos migratorios en el marco de los modelos de gestión de la migración que están en la base de las políticas y normativas actuales, lo que permitirá comprender adecuadamente los procesos de inserción laboral y los contextos de integración social que se están aplicando en las agriculturas globalizadas.

<sup>11</sup> *La Jornada*: Política, 15 septiembre de 2008.

<sup>12</sup> Francisco Javier de Lucas Martín, “Algunas propuestas para comenzar a hablar en serio de política de inmigración”, en Francisco Javier de Lucas Martín, *Inmigrantes, ¿cómo los tenemos?: algunos desafíos y (malas) respuestas*, Madrid, Talasa, pp. 23-48.

<sup>13</sup> Joaquín Arango, “Europa y la inmigración: una relación difícil”, en María Cristina Blanco (ed.), *Migraciones. Nuevas modalidades en un mundo en movimiento*, Barcelona, Anthropos, 2006, pp. 91-111.

<sup>14</sup> Francisco Torres, “La integración de los inmigrantes y algunos desafíos que nos plantea”, en Francisco Javier de Lucas Martín, *op. cit.*, pp. 49-73.

<sup>15</sup> Francisco Javier de Lucas Martín, *op. cit.*