

Migraciones estacionales, fronteras étnicas y organización del empleo agrícola. Un estudio de caso en el sureste de Francia

Víctor Rau*

Resumen

En el curso de los últimos años, la cuestión del empleo asalariado en la agricultura europea ha venido cobrando cada vez más relevancia, estrechamente ligada con el fenómeno de las migraciones internacionales e intercontinentales. La agricultura francesa posee una larga tradición en el empleo estacional de asalariados extranjeros, durante el último período reclutados principalmente en la región nordafricana del Magreb. Recientemente ha comenzado a cobrar importancia, también, el fenómeno de la subcontratación de mano de obra sudamericana, a través de empresas subcontratistas radicadas en España. El estudio analiza cual es el significado y qué efectos produce la introducción de asalariados con una nueva etnicidad en el ámbito del mercado de trabajo para la producción agrícola local. En tal sentido, se exponen resultados de una investigación de caso realizada en el departamento de Bouches-du-Rhône, al sureste de Francia, en torno a las producciones de frutas frescas y hortalizas¹.

Palabras clave: Asalariados agrícolas; Migraciones; Etnicidad; Francia

Abstract

In the recent years, the matter of the farm workers in the European agriculture has been gathering importance, closely related with the international and intercontinental migrations. The French agriculture has a long tradition in the employment of foreign workers, recruited primarily in the North African region of Maghreb. Recently is also gathering importance the sub-hiring of South American workers through sub hiring companies in Spain. The study analyses the meaning and the effects produced by the introduction of workers with a new ethnicity in the work market of the local agrarian production. In this sense, we present the results of a case research in the southeast French department of Bouches-du-Rhône, about the production of fresh fruits and vegetables.

Keywords: Farm workers; Migrations; Ethnicity; France

Fecha de recepción: Diciembre 2008 • Fecha de aprobación: Octubre 2009

*Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Instituto de Investigaciones Gino Germani / Universidad de Buenos Aires. E-mail: victorhrau@yahoo.com.ar
Trabajo presentado en la Mesa 15. Antropología Rural, Ambiente y Desarrollo. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, UNaM. Posadas, Agosto de 2008.

¹ Este trabajo se basa en una investigación realizada en el departamento de Bouches-du-Rhône -región de la Provence- entre marzo y diciembre de 2007. La realización de este trabajo fue posible gracias al apoyo del Programme Hermès (Fondation Maison des sciences de l'homme, Francia), de la Unité de Recherche Migrations et Société (URMIS - CNRS / Université de Paris 7 / Université de Nice Sophia Antipolis-), del Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST -CNRS / Université de Provence / Université de la Méditerranée-) y el proyecto MIGRAGRI "Le travail des étrangers dans l'agriculture occidentale : construction européenne et évolution des modèles migratoires" (ANR-05-JCJC-0227-01).

En el Sureste de Francia, el departamento de los Bouches-du-Rhône cuenta con aproximadamente 3.000 explotaciones agrícolas, sólo el 10% de las cuales tienen más de 100 hectáreas, concentrando -el conjunto de este estrato- cerca del 70% de la superficie total [AGRESTE, 2007]. Es el único departamento francés que produce a la vez más de 300.000 toneladas de frutas y más de 315.000 toneladas de hortalizas². Estas producciones son las más intensivas en empleo de mano de obra estacional que existen actualmente en el país.

La agricultura de Bouches-du-Rhône se caracteriza por su recurso tradicional, sistemático y especialmente elevado al empleo de inmigrantes extranjeros [Bourquelot 1994; El Guen 2005]³, en su mayor parte magrebíes y, en particular, marroquíes. Conocidos localmente como "contratos OMI", o simplemente como "OMIs", estos asalariados se reclutan por medio de la Office des Migrations Internationales (OMI) - transformada en Agence Nationale Accueil Etrangers et Migrations (ANAEM) a partir del año 2005-. Para la realización de estos contratos, Francia firmó hace mucho tiempo convenios específicos con Marruecos (en el año 1963), Túnez (año 1963), y más recientemente con Polonia (año 1992). Los asalariados de estos países arriban al país con un contrato de trabajo estacional, nominativo (excepto en el caso de los polacos, para quienes estos contratos pueden ser anónimos), firmado antes del viaje, a petición de un empleador francés, y por un período de tiempo determinado. Es un contrato a la vez de trabajo estacional - que normalmente no puede exceder los seis meses al año - y una autorización transitoria para residir en Francia, con vuelta obligatoria al país de origen después de dicho período [Morice, 2006]. Excepcionalmente, antes de 2006, la duración del contrato podía elevarse a ocho meses en total. La ley del 24 de julio de 2006 "*relativa a la inmigración y a la integración*" permite incluso la firma de contratos estacionales con duración de tres años, pero a condición de que cada período de estancia y trabajo no exceda los seis meses y que el extranjero mantenga fuera de Francia su residencia habitual.

Desde hace unos años, han aparecido nuevas modalidades de introducción de trabajadores extranjeros. Entre ellas, algunas hacen uso de la posibilidad de emplear asalariados originarios de países comunitarios o extra comunitarios, trasladados por empresas de trabajo temporal radicadas en otros Estados miembros de la Unión Europea (UE)⁴. Se trata en su mayor parte de cuadrillas de asalariados sudamericanos que van a trabajar en la agricultura provenzal por medio de este dispositivo de intermediación privada entre oferta y demanda internacional de mano de obra. En Bouches-du-Rhône, estos trabajadores son destacados por empresas españolas⁵.

² Francia es el tercer país productor de frutas y hortalizas de la Unión Europea, luego de Italia y España. Se sitúa entre los diez mayores productores mundiales de frutas. Es, por ejemplo, el primer exportador mundial de manzanas, siendo la Provence la primera región productora del país [Jeannequin y. AL, 2005].

³ En el año 2000, la agricultura de los Bouches-du-Rhône había llegado a emplear a 3.217 del total de 7.929 estacionales extranjeros introducidos por la Office des Migrations Internationales en toda Francia [Morice, 2005].

⁴ Esta posibilidad fue abierta por la Directiva n° 96/71/CE del 16 de diciembre de 1996 *relativa al traslado de trabajadores efectuado en el marco de la prestación de servicios*. Las operaciones de traslado transnacional de trabajadores transitorios - incluso originario de terceros países - son autorizados por el Derecho comunitario pero deben ajustarse a la legislación de trabajo del país receptor [Commission des communautés européennes, 2006; Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, 2007].

⁵ En la medida en que se cumplen formalmente algunas condiciones (suministro de competencias específicas; facturación global a la empresa usuaria), este tipo de subcontratación es lícita.

Aquí nos proponemos examinar el significado de este fenómeno en el marco de la organización de la producción agrícola y de su funcionamiento general en el departamento. Utilizamos a tal efecto, además de los datos obtenidos de fuentes oficiales, datos primarios producidos sobre el terreno, a partir del uso de técnicas de observación y, principalmente, de entrevistas individuales y grupales realizadas con distintas categorías de actores sociales. Esencialmente, estas entrevistas fueron producidas con asalariados magrebíes y sudamericanos, con propietarios y cuadros gerenciales de explotaciones agrícolas empleadoras de mano de obra estacional. Por otra parte, también se ha entrevistado a propietarios de empresas de subcontratación españolas, así como algunos informantes clave: inspectores del trabajo, asociaciones civiles, responsables y miembros de sindicatos obreros y gremios patronales agrícolas, cuadros técnicos, entre otros. Tanto durante la producción y procesamiento, como para la validación de la información producida con estas técnicas, se tuvo principalmente en cuenta el criterio de la saturación de los datos. Aquí también se reproducirán algunos fragmentos de entrevistas, con fines ilustrativos y en tanto textos representativos de situaciones típicas o altamente significativas.

¿Un proceso de sustitución?

Nuestra investigación reveló rápidamente que la aparición de una mano de obra sudamericana en la región a menudo se asociaba a la idea de una posible sustitución de la mano de obra magrebí. La idea fue formulada por varios informantes clave y, más tarde, también por asalariados. Distintas razones podían formularse para explicar la preferencia de los patrones por este nuevo tipo de mano de obra, y la supuesta sustitución progresiva del empleo de "OMIs" magrebíes por la mano de obra sudamericanas destacada desde España.

Cuadro n°1 - Evolución de la demanda y el empleo de asalariados agrícolas extranjeros por año, según las dos principales vías de introducción, Bouches-du-Rhône.

Tipo de mano de obra	Unidad	Cantidad				Variación 2004/2006 %
		Año				
		2003	2004	2005	2006	
ANAEM (O.M.I.)	Explotaciones demandantes	1044	977	978	876	(-) 10
	Asalariados demandados	4615	4287	4345	3474	(-) 19
	Asalariados autorizados	4087	4004	4079	3348	(-) 16
	Meses trabajados	s/d	25251	26036	20726	(-) 18
Subcontratada desde España	Explotaciones demandantes	s/d	23	41	43	(+) 131
	Asalariados empleados	s/d	411	748	948	(+) 131
	Meses trabajados	s/d	1068	1633	1855	(+) 74

Fuente: Elaboración propia en base a datos de DDTEFP, 2004, 2005a, 2005b, 2006* y 2006b.

Si se examinan los datos estadísticos anuales proporcionados por la dirección departamental del trabajo [Cuadro n° 1], se constata que, en el segmento de mano de obra reclutada por el sistema tradicional de contratos OMI (ANAEM), la parte de los asalariados

magrebíes - marroquíes y tunecinos - sigue siendo predominante pero tiende a disminuir de 2005 a 2006, mientras que aumenta ligeramente la cantidad de estacionales polacos y aparecen también las primeras contrataciones de trabajadores originarios de otros nuevos Estados miembros de la Unión Europea. Sin embargo, el fenómeno más destacado consiste en el aumento de la cantidad de mano de obra sudamericana trasladada por empresas de subcontratación internacional con base en España. En efecto, entre 2004 y 2006, el número de asalariados estacionales introducidos por la ANAEM (OMI) disminuye un 16%, mientras que el de los subcontratados vía España aumenta un 131%⁶. Estos son en su mayoría de origen ecuatoriano, aunque se cuentan entre ellos también algunos de origen boliviano, colombianos y peruanos.

No obstante, en las entrevistas llevadas a cabo con los titulares y gerentes de explotaciones agrícolas durante el trabajo de campo, éstos nunca han manifestado la intención ni el deseo de sustituir a la mano de obra magrebí por asalariados originarios de Sudamérica o de Europa del Este. Al contrario, a los ojos de los patrones, los trabajadores magrebíes -y sobre todo los marroquíes- reclutados por medio de la ANAEM siguen representando la mejor y más valiosa mano de obra agrícola existente en el mercado laboral. Constituyen, de hecho, el núcleo duro del personal estacional en la mayoría de las explotaciones.

En las entrevistas con los productores, el recurso a dos o tres diferentes fuentes de mano de obra tiende a aparecer, en primera instancia, como un fin en sí mismo⁷. ¿Por qué un explotador que emplea mano de obra reclutada en Francia y estacionales OMI (ANAEM), emplea también estacionales ecuatorianos aportados por la subcontratación internacional?: *"Porque estamos interesados en tener también esta mano de obra"*⁸, es una respuesta típica. ¿Esta mano de obra es más barata? Al contrario, tanto los empleadores usuarios del servicio como los gerentes de las empresas de subcontratación declaran que su costo es igual o ligeramente superior al del empleo de mano de obra OMI. ¿Su empleo estará destinado a colmar la escasez de trabajadores locales o magrebíes? No es el caso según nuestras observaciones, ya que los agricultores consideran que actualmente, con los dos sectores tradicionales (contratación local y contratos OMI) existe suficiente cantidad de mano de obra en el mercado laboral. No existen tampoco diferencias en los tipos de tareas efectuadas. Los asalariados estacionales franceses, magrebíes, polacos y ecuatorianos son destinados a la realización de las mismas tareas, aunque generalmente organizados en cuadrillas separadas.

Se podría, finalmente, formular la hipótesis de que el sistema de prestación de servicios se utiliza como estrategia de ajuste con el fin de responder a las necesidades variables de mano de obra según las variaciones de la demanda o los imponderables climáticos que afectan a la producción. Esto es seguramente en parte verdadero, pero tal no parece ser su función exclusiva, ni siquiera su función principal. "Ventajas naturales" como la flexibilidad de la contratación y la simplicidad del despido temporal por falta de trabajo (un 'golpe de teléfono' al gerente basta), fueron mencionadas por propietarios de empresas españolas de subcontratación, en referencia a su servicio ofrecido. No obstante, en el discurso de los produc-

⁶ La fuerte disminución de las introducciones de magrebíes bajo contrato ANAEM en 2006 se explica en parte por el no empleo de 240 asalariados estacionales de esa región que habían hecho huelga en una explotación arborícola en 2005, y que los productores del departamento acordaron más tarde no reclutar.

⁷ De la misma forma, se puede comprobar a veces la existencia de varios tipos de contratos diferentes entre asalariados estacionales de una misma explotación.

⁸ Entrevista con el director de una gran explotación frutícola, 2007.

tores, estas “ventajas” aparecen siempre en un segundo plano y solamente se hacen presentes cuando son mencionadas por el entrevistador. Espontáneamente, en referencia a la contratación de mano de obra ecuatoriana, la principal ventaja parece ser la de ‘tenerla también’. Aunque es más costosa.

Fidelidad, cohesión de grupo y empoderamiento

Para los empleadores agrícolas, los trabajadores marroquíes bajo contrato ANAEM son considerados generalmente como la mejor fuerza de trabajo actualmente disponible. Es considerada resistente al trabajo duro, al mismo tiempo que dócil. Generalmente provenientes del mundo rural y climas calurosos, pueden trabajar sin problemas bajo el sol o en los invernaderos donde existen temperaturas muy elevadas. La mayoría de estos asalariados elaboran una estrategia de vida a largo plazo adaptada a la dinámica de migración temporal anual. Ellos aprecian mucho el obtener y contar con contratos para ir a trabajar estacionalmente en Francia.

Se trata sobre todo de un personal mucho más fiel que la mano de obra francesa, para la cual el trabajo agrícola es un empleo habitualmente ocasional y una opción sin continuidad en el tiempo. Los empleadores agrícolas consideran, por otra parte, que los trabajadores polacos no soportan tan bien el calor y que no pretenden permanecer sobre el mismo lugar varias años consecutivos, prefiriendo trabajar en Alemania si la posibilidad se presenta, antes que en Francia. Los estacionales ecuatorianos, por su parte, comparten la mayoría de las características de los magrebíes, excepto la posibilidad de fidelización. En efecto, las cuadrillas enviadas por contratistas españoles pueden rotar, pero sobre todo existe un importante turn-over de asalariados aún dentro de las mismas cuadrillas.

Por el contrario, es frecuente encontrar asalariados “OMI” venidos de Marruecos o Túnez que concurren a trabajar en cada temporada durante seis meses - o más - desde hace ocho, quince, o incluso veinte años en la misma explotación agrícola, para un mismo patrón. En esta posición, se familiarizan con el funcionamiento de la unidad de producción, adquieren conocimientos técnicos específicos, y conocen al dueño así como a una buena parte del personal de la empresa. Necesitan cada vez menos directivas o supervisión directa para realizar las tareas y pueden implicarse más en la actividad.

Se puede tener en cuenta aún la importancia de otro elemento, vinculado tanto con la estabilidad de los vínculos de trabajo como a la cohesión de grupo. El sistema de introducción y contratación de asalariados a través de la ANAEM funciona, en el caso de los asalariados magrebíes, sobre la base de contratos nominativos. El empleador en Francia realiza un pedido de introducción llenando un formulario de contrato de trabajo, mencionando los nombres y datos de identificación personal del o de los asalariados que desea reclutar en origen. Para los nuevos reclutamientos en el Magreb, el empleador francés se sirve de las relaciones de confianza que estableció con miembros de su personal ya empleados en su explotación⁹. Son ellos los que le indican los nombres de los nuevos asalariados que conviene reclutar. Así pues, los asalariados que se reclutan para constituir a un equipo -y a veces

⁹ A menudo, el que hará la conexión entre el empleador y los nuevos asalariados será el jefe de cuadrilla encargado de dirigir el trabajo colectivo de asalariados de un mismo origen. Es una manera de mantener y reforzar la autoridad de este trabajador en el grupo.

incluso la totalidad de los trabajadores de una explotación- se vinculan entre sí por relaciones familiares, por vínculos de amistad o de vecindad. Un productor hortícola comentaba acerca de este punto:

“Son hombres que trabajan juntos, que duermen en la misma habitación, que cocinan juntos. En Marruecos hay muchas familias, etnias, religiones, que no hablan la misma lengua. Para evitar conflictos, nos vemos obligados a reclutar a la gente de una misma familia” (Entrevista con un productor hortícola, 2007)¹⁰.

Este método de contratación, a la vez personalizado y efectuado por intermedio de redes sociales, favorece el funcionamiento armonioso y cooperativo de los grupos de asalariados, tanto durante el trabajo como durante la vida diaria en la explotación. Las experiencias vinculadas al viaje y los conocimientos técnicos resultan, asimismo, más fácilmente transmitidos por los antiguos asalariados a los nuevos. La situación de migración misma, se vuelve más soportable gracias a este apoyo colectivo. Los vínculos sociales y culturales con la familia, la comunidad y el lugar de origen se mantienen; de modo que los equipos de trabajo -como las cuadrillas- adquieren relativa estabilidad en el tiempo.

Si esta forma de fidelización del asalariado estacional en la explotación resulta deseable para el patrón, en tanto permite la armonía en los grupos y favorece la motivación en el trabajo; ella puede no obstante traer implicado un aspecto indeseable y hasta peligroso. Los vínculos salariales, en tanto vínculos de dependencia y subordinación, constituyen relaciones de poder. En primer lugar, la instauración de una mayor estabilidad de los vínculos laborales y del colectivo de trabajo constituye generalmente una condición de posibilidad para el ejercicio de resistencias y la aparición de formas de conflicto laboral [Falabella 1990]. Por otra parte, la modalidad aquí descrita de conformación y organización de los equipos de trabajo implica, en definitiva, que los grupos de asalariados empleados en una explotación están dotados de una fuerte cohesión interna. Lo que es deseable para el patrón en un sentido puede no serlo en otro: la armonía, la cooperación y la cohesión de los grupos pueden convertirse en un factor de empoderamiento¹¹ de sus miembros individuales. Los asalariados así organizados pueden, en una palabra, adquirir y ejercer mayores capacidades de resistencia ante el poder patronal y sus cadenas de mando.

Durante la investigación, hemos entrevistado a un productor que prefería no emplear más que asalariados franceses y que sólo tenía un asalariado marroquí en su explotación. Este empleador reconocía que su situación era excepcional en la región. Destacaba que era más difícil pero no imposible encontrar buena mano de obra local -residente en Francia-. ¿Por qué esta elección de lo “difícil”, aunque no imposible?:

“No quiero... ¿Cómo decirle...? Tengo colegas que sólo tienen marroquites en el trabajo. Tienen un jefe de cuadrilla marroquí que dirige todos los otros. Y,

¹⁰La referencia a la cuestión étnica y religiosa se exagera probablemente, pero el peso de las relaciones familiares en la contratación, y luego en el funcionamiento interno de las explotaciones es, en cambio, muy importante en países como Marruecos [Comunicación personal de Jalal Eladnani].

¹¹ Del inglés *empowerment*.

bueno, eso funciona muy bien. Pero si un día algo va mal con este jefe de cuadrilla, irá mal también con los demás marroquíes y esos colegas van a encontrarse un poco apretados. Pues, yo no tengo ganas de caer en ese sistema. Entonces, es verdad que mis obreros..., seguro que hay momentos en que trabajan menos rápido... Pero bueno, del otro lado, pero... es una elección" (Entrevista con productor hortícola, 2007).

Muy especialmente durante el último período, se pudieron observar algunas manifestaciones de este proceso de "empowerment" entre los asalariados agrícolas venidos del Magreb. Ya en 1997 y 1998 los "OMIs" habían manifestado en París, apoyados sindicalmente por la Confédération Générale du Travail (CGT), demandando obtener permisos de residencia permanentes. En 2002 se constituye formalmente, el Collectif de Défense des Travailleurs Étrangers dans l'Agriculture (CODETRAS), agrupando distintas entidades sindicales y asociativas particularmente interesada por el caso de los asalariados "OMI" e indocumentados¹². Durante el verano 2005, por primera vez, hubo tres huelgas de asalariados estacionales "OMI" en el departamento de Bouches-du-Rhône [Mesini 2006]. La más importante entre ellas (tuvo lugar en la explotación frutícola SEDAC) fue objeto de una amplia cobertura mediática regional, y en una menor medida nacional, adquiriendo así - hecho nuevo- importante visibilidad pública.

Una estrategia de gestión

En este contexto, el empleo de estacionales sudamericanos por medio de la subcontratación internacional, paradójicamente, parece traducir un nuevo método de gestión de los estacionales "OMIs" venidos del Magreb. Esta estrategia tiende actualmente a convertirse en la de las grandes explotaciones que, relativamente más concentradas, emplean a muchos asalariados organizados en equipos y dirigidos por jefes de cultivo con personal de supervisión.

Para comprender su funcionamiento conviene referir a estudios antecedentes que analizaron aspectos semejantes a los que operan en esta estrategia. En tal sentido, investigaciones sobre asalariados estacionales en la agricultura hindú concluyeron que generalmente los migrantes estacionales son más dóciles que los locales [Bremar, 1990]. Sobre el caso de los trabajadores agrícolas en EEUU se señaló que cada nueva ola de migrantes, de un nuevo origen, es aún más dócil que aquella otra empleada ya desde hace tiempo [Berlan 2002]. También que pueden producirse oposiciones entre los grupos de estacionales de distintos orígenes y la mano de obra local, como describe un estudio brasileño [Menezes 2000]. Otros estudios sobre la agricultura estadounidense sugieren que una fuerte homogeneidad étnica entre los migrantes puede ser base de cohesión y generar movimientos de protesta unitarios entre los asalariados [Jenkins y Perrow, 1977; Ganz 2000]. Por fin, algunos trabajos analizan específicamente la forma en que a veces los agricultores buscan emplear asalariados que muestren una diversidad étnica importante, como estrategia de control. Se trata de fragmentar la mano de obra, de romper a través de este vector, tendencias potenciales o

¹² El CODETRAS se reveló luego especialmente activo en el trabajo jurídico.

reales hacia la unidad y a la acción colectiva de protesta. Se inhiben por esta vía las resistencias potenciales [Baudio, 1992; Evert y Hamman, 1996]. Las sedes de producción agrícola intensiva con importantes demandas de mano de obra estacional, muchas veces pueden atraer flujos migratorios de orígenes diversos. Como demuestran algunos estudios, frecuentemente los patrones y el personal de dirección conocen los prejuicios, las oposiciones, las compatibilidades e incompatibilidades que preexisten entre los diferentes grupos de origen de sus asalariados [Bourgois, 1988; Moberg, 1996].

Tal parece ser el caso en Bouches-du-Rhône, donde se encuentran actualmente asalariados de distintos grupos nacionales, grupos étnicamente diferenciados, portadores de identidades específicas y que hablan distintas lenguas -no pueden siquiera comunicarse, entenderse entre sí-. Se erigen, de este modo, fronteras étnicas dentro de la población asalariada. Superpuestas a las mismas, las diferentes modalidades utilizadas para la introducción, la contratación, o el pago de salarios, refuerzan el efecto de fragmentación. De igual manera actúan la separación de los lugares de alojamiento y de trabajo y la organización en cuadrillas separadas. Los productores explican que conviene no mezclar asalariados de diversos orígenes en una misma vivienda o predio, o conformar cuadrillas mixtas; con el fin de evitar conflictos entre ellos.

Existen incluso articulaciones de grupos étnicos dentro de una explotación, que resultan demasiado abiertamente conflictivas a partir de motivos culturales. Así sucede, nos relataba un productor, con polacos y marroquíes a partir de sus diferentes sensibilidades con respecto del consumo de alcohol en los días de esparcimiento. La emergencia de disturbios frecuentes dentro de la propiedad, indican que se trata de una mala combinación de grupos. No sucede lo mismo con la combinación de magrebíes y sudamericanos andinos.

Por ejemplo el gerente de una explotación frutícola que incorporó mano de obra sudamericana a partir de 2003, precisaba:

“Eso nos permitió romper la hegemonía magrebí que había aquí. Porque estaban organizando todo para ejercer presión sobre el patrón. Es necesario decir también que..., la población magrebí masculina es muy difícil. Son gente con mucha destreza en los vergeles, que conocen muy bien su oficio, pero que son..., cómo decir, muy arrogantes, muy orgullosos,... muy desagradables,... que piensan que todo se les debe y que ellos no tienen, precisamente, ningún deber [...]. Pues, eso creó tensiones. Y lo peor en la historia, no son las tensiones con el patrón, como las tensiones entre ellos mismos. Entre ellos, hay luchas de poder continuas. Y eso se vuelve muy violento. Y en consecuencia se deseaba introducir otra nacionalidad para intentar equilibrar, simplemente” (Gerente de gran explotación frutícola, 2007).

Es preciso señalar que aquí la introducción de una nueva nacionalidad o etnia no elimina necesariamente la cohesión interna de los grupos, sino que consigue dividir la mano de obra, organizando al personal en distintos segmentos inhibidos respecto de la posibilidad de unirse el uno con el otro. En efecto, la eficacia laboral se aumenta si cada uno de esos grupos se une por diferenciación y oposición a los otros, tendiendo a producir una suerte de competencia intergrupual. Así pues, esta estrategia de gestión es capaz de aumentar a la vez la cohesión interna de los grupos, la productividad de sus miembros y la disciplina del conjunto de los asalariados.

Se nos proporcionó otra ilustración de este fenómeno durante una entrevista colectiva. Se hallaban reunidos una treintena de asalariados marroquíes, con su delegado sindical (magrebí), el responsable de la Unión local y el representante departamental del sindicato de la alimentación (ambos franceses, adheridos a la CGT). La mayoría de los asalariados no hablaban francés, el delegado oficiaba de traductor. Entre otros temas, se mencionaba como reivindicación sindical la necesidad de aumentar los salarios del personal reconociendo las distintas calificaciones, y de obtener mejoras en las condiciones de trabajo. Hacia el final de la reunión, la intervención de un asalariado desencadenó un vivo debate en lengua árabe – los trabajadores hablaban muy alto y al mismo tiempo. Una vez vuelta la calma, el delegado resumió para nosotros el origen de la controversia: el asalariado había advertido que si demandaban algo, eso podría terminar “como la SEDAC” – la más grande explotación frutícola del departamento que, tras la huelga de asalariados del año 2005, se había puesto en liquidación judicial dejando a 240 huelguistas bajo contrato OMI desempleados a partir de la campaña 2006-. El mismo asalariado había añadido que su empleador podría también tener la idea de sustituirlos por ecuatorianos¹³.

En otra entrevista, un asalariado ecuatoriano explicaba por su parte:

“Los marroquíes nos tienen un poco de bronca ya, porque nosotros les venimos desplazando cada vez más. (...) Los árabes no son buena gente, ellos sólo piensan en matar, y se quejan todo el tiempo por todo. Ellos no quieren trabajar. Y si no quieren trabajar, ¿para qué vienen? (...) A veces nos dicen “indios”. A mí no me molesta que me digan “indio”, para mí no es un insulto. (...) A veces tenemos que darles... (hace el gesto de un golpe de puño en la palma de la mano), porque ellos son de hablar mucho y nosotros no”.

Efectivamente, la idea de la sustitución de marroquíes por ecuatorianos, no solamente aparece entre los asalariados magrebíes. Esta idea resulta también asumida por los trabajadores más recientemente llegados, en este caso los sudamericanos llegados desde España.

Conclusión

La Directiva n° 96/71/CE de la Comunidad Europea sobre la subcontratación internacional, seguida de la aparición, desde el principio de la presente década, de una oferta de servicios de mano de obra agrícola procedente de España, ofrecieron a los productores de Bouches-du-Rhône nuevas posibilidades para la diversificación de sus contratos laborales y de la composición de su mano de obra. Pero hasta el momento se trata efectivamente de una diversificación. No podría hablarse, en cambio, de un proceso de sustitución en sentido estricto. En concordancia con las informaciones aportadas por las entrevistas, los datos del Cuadro n°1 también permiten observar que la cantidad de asalariados estacionales destacados desde España aumentó considerablemente entre 2004 y 2006; pero al mismo tiempo se observa que el número de empresas usuarias del servicio aumentó en la misma proporción

¹³ El empleador había introducido un grupo de estacionales ecuatorianos desde hacía tres años antes. Como habíamos manifestado nuestro deseo de entrevistar también a estos trabajadores, los asalariados magrebíes y los sindicalistas franceses nos indicaron el lugar donde se encontraban. No podían hacer más, nunca habían podido establecer un vínculo con ellos, puesto que ninguno hablaba su misma lengua (el español).

(131%). En efecto, el proceso que ha venido desarrollándose puede leerse como una difusión de la presencia de asalariados sudamericanos entre las explotaciones del departamento, más que como una sustitución o reemplazo en profundidad del tipo de mano de obra existente en cada una de ellas. En el mismo sentido, refiriéndose a su operatoria, por ejemplo el gerente de una empresa de subcontratación española decía:

“Nuestros clientes tienen su gente, tienen sus trabajadores. [...] Tienen sus trabajadores y nosotros somos... representamos generalmente un porcentaje muy pequeño, un porcentaje muy pequeño al que puede representar los trabajadores de la empresa”¹⁴.

Actualmente, la idea de una sustitución de los “OMI” por mano de obra sudamericana, parece funcionar sobre todo como un mito operativo en Bouches-du-Rhône. Los propietarios, gerentes o cuadros de dirección de personal de las explotaciones agrarias que recurren a la mano de obra sudamericana, en realidad permanecen apegados a la mano de obra “OMI”. La prefieren, no desean sustituirla y no esperan tener que hacerlo. En cambio, la irrupción de grupos de asalariados sudamericanos resulta inmediatamente vivida por los trabajadores marroquíes como la amenaza de una sustitución posible. La disponibilidad inmediata y la gran flexibilidad del personal transitorio venido de España resultan especialmente adaptadas a esta función. El “tener también” mano de obra sudamericana en la explotación, produce principalmente un efecto simbólico.

Por una parte, se instituye una competencia entre grupos. De la otra, se inhibe la propensión a la resistencia. Finalmente constituye también una respuesta actual al manifiesto aumento del activismo colectivo demostrado recientemente por los estacionales magrebíes. Lo que se manifiesta con el crecimiento de la contratación de asalariados sudamericanos en Bouches-du-Rhône, no es todavía el principio de un proceso de sustitución sino, antes bien, la introducción y difusión actual de una nueva práctica de gestión de personal, dentro del tradicional sistema de mano de obra.

¹⁴ La tenacidad de las actividades gremiales de los productores de la Provence, destinadas a presionar de manera continua sobre las estructuras políticas e institucionales del Estado con el fin de garantizar la perpetuidad, o incluso la ampliación del recurso a los contratos OMI (ANAEM) [véase Morice, 2006; Mesini, 2006], parece revelar una cierta fragilidad del sistema de contratación de personal magrebí por esta sola vía. Se puede suponer que en un momento dado, un cambio de política de empleo o de inmigración, o también una evolución de la relación de fuerzas local podría conducir a una restricción de las posibilidades de introducción de extranjeros y a una reducción del número de contratos autorizados para ellos –como fue, por otra parte, el caso de 1995 a 2001-. Para las explotaciones agrarias, se puede pensar que es siempre preferible mantener abierto el acceso a otras fuentes de contratación, experimentar y conservar redes de contratación relativamente diversas; por ejemplo, con la incorporación de la subcontratación internacional. Esta es una hipótesis bien fundada. No obstante, debe señalarse que en las entrevistas realizadas con los productores del departamento, no aparecieron preocupaciones por restricciones de los contratos ANAEM.

Bibliografía

Baud, M.

1992. "Sugar and Unfree Labour : Reflexions on Labour Control in the Dominican Republic, 1870-1935". En: *The Journal of Peasant Studies*. Vol. 19, N° 2.

Berlan, J.-P.

2002. "La longue histoire du modèle californien". En: Informations et commentaires. Le développement en questions, numéro hors de série mars 2002, Le goût amer de nos fruits et légumes : Forum Civique Européen.

Bourgois, P.

1988. "Conjugated Opression: Class and Ethnicity among Guayami and Kuna Banana Workers". En: *American Ethnologist*. N° 4.

Bourquelot, F.

1994. "Les salariés immigrés des serres légumières". En : *Etudes Rurales*. N° 135-136.

Breman, J.

1990. "Even Dogs are Better Off": The Ongoing Battle Between Capital and Labour in the Cane-Fields of Guajart". En: *The Journal of Peasant Studies*. Vol. 17, N° 4.

Falabella, G.

1990. "Trabajo temporal y desorganización social". En: *Estudios Rurales Latinoamericanos*. Vol. 13, N°3.

Ganz, M.

2000. "Resources and Resourcefulness: Strategic Capacity in the Unionization of California Agriculture, 1959-1966". En: *American Journal of Sociology*. Vol. 105, N°4.

Jeannequin, B., F. Dosba, F., M. J. Amiot-Carlin, M. -J. (collectif)

2005. *Fruits et légumes. Caractéristiques et principaux enjeux*. Paris : INRA Editions.

Jenkins, C. and Perrow, C

1977. "Insurgency of the Powerless : Farm Workers Movements (1947-1972)". En: *American Sociological Review*. N° 42.

Le Guen, J.

2005. *L'impact de la concurrence sur l'emploi dans le secteur agricole – Etude comparée au niveau européen*. Paris : La Documentation française.

Menezes, M.

2000. "Experiência sindical de trabalhadores migrantes na agricultura canavieira em Pernambuco", Petrópolis (Brésil), ANPOCS, (Communication à la XXIVème Rencontre annuelle de l'Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais).

Mésini, B.

2006. "Saisonniers étrangers dans l'agriculture méditerranéenne, les ressorts d'une mobilisation multi-niveaux". Aix-en Provence : Documento de trabajo Telemme-CNRS.

Moberg, M.

1996. "Myth the Divide : Immigrant Labor and Class Segmentation in Belize Banana Industry". En: *American Ethnologist*. N° 23.

Morice, A.

2005. "Les saisonniers agricoles en Provence : un système de main-d'œuvre". En : Gisti, Immigration et travail en Europe. Les politiques migratoires au service des besoins économiques (Actes de la journée du 21 mars 2005).

Morice, A.

2006. "Pas de séjour sans travail, ou les pièges du contrat saisonnier. L'exemple des Marocains dans l'agriculture provençale" En : *Migrations Société*. Vol.18, N° 107.

Otras fuentes referidas

AGRESTE

2007. *Memento agricole Bouches-du-Rhône*. Paris.

Commission des communautés européennes

2006. *Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*. Bruxelles, CCE, COM.

DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la Formation professionnelle)

2004a *Introduction des salariés agricoles par le biais de l'ANAEM (OMI)*. Marseille, Préfecture des Bouches-du-Rhône (Mission Développement de l'Emploi).

2004b *Liste d'utilisation d'entreprises de sous-traitance espagnole*. Marseille, Préfecture des Bouches-du-Rhône (Inspection du travail).

2007a. *Introduction des salariés agricoles par le biais de l'ANAEM (OMI)*. Marseille, Préfecture des Bouches-du-Rhône (Mission Développement de l'Emploi).

2007b. *Liste d'utilisation d'entreprises de sous-traitance espagnole*. Marseille, Préfecture des Bouches-du-Rhône (Inspection du travail).

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

2007a. *Mise à disposition temporaire de travailleurs intérimaires en France*. Salariés, (Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal) -

2007b. *Détachement temporaire des salariés en France* (Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal).