

Los intermediarios laborales tradicionales como *brokers* culturales

The traditional agriculture labor intermediaries as cultural brokers

Kim Sanchez Saldaña*

Fecha de recepción: 20 de diciembre de 2015

Fecha de aceptación: 26 de marzo de 2016

DOI: <http://dx.doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2071>

Resumen

En México, los intermediarios laborales tradicionales en la agricultura han sido cruciales en la construcción de dinámicos emporios agroindustriales. Con base en evidencias empíricas se reflexiona sobre la dimensión simbólica de su papel como enlace entre capital y trabajo, articulando espacios culturalmente diferenciados, ya sea como representantes o como traductores de códigos disímiles. Esta perspectiva puede servir para entender prácticas laborales consuetudinarias del medio rural, pero también cambios asociados con los nuevos estándares de calidad del mercado global agroalimentario.

Palabras-chave: sistemas de intermediación laboral, agroindustria de exportación, cultura, dimensión simbólica, *broker*.

Abstract

In Mexico traditional agriculture labor contractors have had a crucial role in building the large agro-industrial complex. Using empirical evidence as a base, we reflect on the symbolic role these actors play as intermediaries between capital and labor, navigating different cultural spaces, either as representatives or as translators of dissimilar codes. This perspective can serve as a basis to understand labor practices in a rural society but also explain changes associated to quality standards in a contemporary global agribusiness market.

Key words: labor contractors, system, agro-export, industry, culture, symbolic dimension, broker.

* Doctora en Antropología y Profesora-Investigadora de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. antropkim@gmail.com

Introducción

En el análisis de las migraciones estacionales de trabajadores en la cosecha de hortalizas en Morelos, México, hacia mediados de los noventa, surgió mi interés sobre los intermediarios laborales. Conocidos localmente como *capitanes*, estos personajes se encargaban de reclutar jornaleros en pueblos distantes, transportarlos y formar cuadrillas para la cosecha de cientos de pequeñas huertas entre noviembre y febrero.

La importancia logística de los capitanes se complementaba con la no menos relevante función social de los mismos para con los integrantes de las cuadrillas, a quienes prestaba diversos servicios en sus necesidades cotidianas. Todo ello generaba suficiente cohesión y estabilidad en un espacio laboral caracterizado por la fragmentación e inestabilidad. Por su parte, los productores delegaban a los capitanes autoridad en distintos aspectos de la gestión de sus explotaciones agrícolas, a cambio de no lidiar directamente con esos trabajadores temporales, aduciendo como principal dificultad que no entendían a los jornaleros, ya que eran indígenas con lengua y costumbres distintas. El capitán parecía adquirir en ese contexto un papel clave como intérprete, aunque en los hechos las barreras lingüísticas eran algo exageradas por unos y otros, según pude comprobar a lo largo de mi trabajo de campo.

Revisé estudios de otros casos análogos en México, América Latina y Estados Unidos, para identificar semejanzas y diferencias con mis hallazgos. Además, estudié sobre los fenómenos de mediación en general, no circunscritos a los mercados de trabajo. De esta manera elaboré la hipótesis principal de mi investigación, la cual sostenía que era estratégico explorar no solo las funciones económicas y políticas de los intermediarios laborales en el medio rural, sino también sus funciones sociales y culturales.

Si bien esos planteamientos nacieron del análisis de una clase particular de intermediarios laborales tradicionales –los *capitanes* de Tenextepango–, mis reflexiones me animaron a sugerir que en otras investigaciones sobre sistemas de intermediación laboral concretos sería provechoso construir un enfoque multidimensional que permitiera captar las complejas articulaciones entre comunidades abastecedoras de mano de obra y determinado sector de la agricultura comercial capitalista, mayormente cuando estos ámbitos laborales fueran nichos migratorios y espacios marcados por relaciones interétnicas. Desde mi punto de vista, tal esfuerzo podría hacer inteligibles los comportamientos de distintos actores en los intercambios del mercado laboral, ofreciendo una visión más integral de estos campos sociales, en vez de eliminar variables del análisis por considerarlas simples “externalidades” del mismo.

Investigaciones ulteriores en torno a otros mercados de trabajo agrícola y sistemas de intermediación laboral, contribuyen a reforzar estas ideas y, más aún, a considerar que la relevancia de las funciones culturales de la mediación estriba en que, no solamente deben ser entendidas como facilitadoras de la comunicación interétnica entre un jornalero indígena y un empleador mestizo (o incluso extranjero), sino también para dar cuenta de otras

situaciones y circunstancias marcadas por la necesidad constante de transacciones simbólicas entre códigos culturalmente disímiles. De tal suerte que, a mi parecer, el devenir de los intermediarios laborales tradicionales en el ámbito rural encuentra nuevas y renovadas razones para servir –junto con otras funciones centrales que los siguen haciendo viables–, como instrumento de legitimación de valores y prácticas hegemónicas en la producción agropecuaria actual.

Con el fin de sustentar estas ideas se ha dividido este artículo en cuatro apartados. El primero hace una breve revisión del papel de los sistemas de intermediación laboral en el contexto de las agriculturas reestructuradas. El segundo apartado considera el alcance y las limitaciones de las funciones sociales del intermediario, retomando la categoría de *broker* (Wolf, 1976). Con base en estos planteamientos se discute sobre la dimensión simbólica de la mediación, tomando como material de reflexión investigaciones recientes. Finalmente se presentan algunas conclusiones preliminares y se abren nuevas interrogantes a la discusión.

Diversos estudios de caso coinciden en señalar que la presencia o expansión de los sistemas de intermediación ha sido un fenómeno común en las nuevas regiones agroindustriales ligadas con la movilización de grandes contingentes de trabajadores y fluctuantes necesidades de trabajo.



Los intermediarios laborales tradicionales en los enclaves agrícolas

Diversos estudios de caso coinciden en señalar que la presencia o expansión de los sistemas de intermediación ha sido un fenómeno común en las nuevas regiones agroindustriales ligadas con la movilización de grandes contingentes de trabajadores y fluctuantes necesidades de trabajo. Asimismo concuerdan en que, junto con su capacidad logística para resolver problemas en la regulación del suministro de mano de obra, estos sistemas han sido eficaces para inhibir la organización de los jornaleros y en general desviar las confrontaciones entre capital y trabajo.

Si anteriormente algunos especialistas creían que la modernización del medio rural desplazaría los sistemas de enganche de antaño y sus prácticas informales, hoy día la desregulación de las relaciones laborales en el conjunto de la economía, ha creado condiciones favorables para que viejas y nuevas formas de intermediación se multipliquen en diversos escenarios agrarios, donde la rentabilidad del capital dependa de la contención salarial, la sobreoferta de trabajadores y el consumo intensivo de trabajo, entre los principales rasgos que predisponen su desarrollo. Asimismo, se sostiene que en las agriculturas globalizadas la segmentación de los mercados de trabajo se profundiza, reproduciendo desigualdades

sociales preexistentes (Pedreño y Quaranta, 2002). En ese sentido, el uso de intermediarios laborales ofrece al capital múltiples medios de control social e ideológico que facilitan su imposición y diluyen la resistencia de los trabajadores (Sánchez, 2006: 88).

Tomando en cuenta lo anterior, es de notar que la evidencia apunta a que en estos procesos de reestructuración de las empresas agroalimentarias, el conocido *intermediario laboral tradicional* no desaparece, sino que coexiste con otras instituciones formales que reali-

La evidencia apunta a que en estos procesos de reestructuración de las empresas agroalimentarias, el conocido intermediario laboral tradicional no desaparece, sino que coexiste con otras instituciones formales que realizan una o más actividades similares de reclutamiento, transporte y otros servicios.



zan una o más actividades similares de reclutamiento, transporte y otros servicios. Partimos del supuesto de que el intermediario laboral tradicional se distingue de otras figuras y agencias por su proximidad social con los trabajadores, su capacidad de liderazgo, intereses ambiguos, así como modo informal de operar, entre sus principales rasgos. Estas características son suficientes para identificar como tales a aquellos personajes que con frecuencia emanan de las propias filas de los jornaleros y tienen redes primordiales en las regiones que son su fuente de abastecimiento. Estos actores pueden mantener relaciones más o menos simétricas con integrantes de sus cuadrillas, si bien sus trayectorias laborales ascendentes sirven de catalizador para que esos lazos se conviertan en instrumentos, signados por el interés mutuo en el acceso al mercado de trabajo.

Diferentes estudios muestran su existencia y vínculos con otros sistemas intermediarios modernos (públicos o privados), los cuales pueden ser de competencia, cooperación, coordinación o subordinación. Por ejemplo, puede operar como un pequeño empresario independiente que dirige su propia cuadrilla y compite con modernas empresas intermediarias de estructura jerarquizada y compleja, como en el caso de la cosecha limonera en Tucumán, Argentina, analizada por Aparicio, Berenger y Rau (2004), o bien que ese intermediario tradicional prevalezca entre una diversa gama de instituciones intermediarias –más o menos formales–, como en el caso de la cosecha de uva de mesa analizada por Quaranta y Fabio (2011) en la provincia de Mendoza, en ese país. Su pertinencia puede estar relacionada con la propia estratificación de los productores, donde el intermediario tradicional vende sus servicios a las empresas de menor tamaño.

Pero también el intermediario tradicional suele estar en la base de una estructura piramidal en cuya cúspide está el contratista que hace tratos con el empleador, como ocurre con el *Farm Labor Contract* en California, donde varios *mayordomos* son los eslabones inferiores que reclutan y lidian directamente con los trabajadores (Martin, 1989). En tales casos,

donde el mercado de trabajo es de mayor escala, cada actor intermediario se compone en los hechos de un equipo relativamente estable, con una estricta división de trabajo que cubre distintas funciones¹. También, otras modalidades muestran cómo logra surgir una clase particular de intermediarios tradicionales cuya principal o única función es el traslado local de los jornaleros, desde su lugar de residencia (fija o temporal) a los lugares de trabajo: “camioneteros” en Sinaloa, México (Marañón, 2000), “furgoneteros” en Murcia, España (Pedone, 2005), o “raiteros” en California, Estados Unidos de América (Zabin, 1993); donde las características del territorio lo permiten, esos “transportistas” son presionados tanto por productores, como por trabajadores, para satisfacer otras exigencias que pueden mutarlos en “agencias de empleo”.

Al lado de esta propensión a centralizar funciones, en otras regiones agrícolas se da la tendencia opuesta que consiste en la fragmentación y desdoblamiento de tareas, de manera que aparecen muchas figuras intermediarias a lo largo de esta peculiar cadena de la mercancía fuerza de trabajo, que va desde las zonas de expulsión de mano de obra hasta los polos de atracción². Los peldaños inferiores constituyen un lugar propicio para el surgimiento de relaciones clientelares con sus subordinados, a la vez que son espacios donde pueden anidar formas fraudulentas que permiten sustraer a los trabajadores parte de su salario, bajo la complicidad de los niveles superiores³. Lo cual no deja de ser paradójico porque son posiciones más próximas a la condición social de los trabajadores, o bien lleva a reconocer los intereses ambiguos que representa el intermediario, ya que en última instancia es un “desclasado”.

Además, es de notar que los costos derivados de movilizar a los trabajadores son absorbidos en primer momento por la misma cadena intermediaria y, en última instancia, se crean los mecanismos para descargar sobre las espaldas de los propios trabajadores ese precio. Justamente, una de las sorprendentes habilidades del intermediario tradicional radica en lograr el consentimiento del trabajador para pagar (con dinero, lealtad u otros servicios), por su libertad para vender su fuerza de trabajo y hacer de ello un beneficio adicional de este sistema alienante⁴.

1 Por razones de espacio no podemos detallar varios estudios que reflejan este modelo escalonado típico. Véase Lara y Sánchez (2015).

2 Dicha diversificación de actores también es destacada en la pizza citrícola y la zafra lanera (Aparicio, et al, 2004: 75), entre otros.

3 Estudios en diferentes países reportan estas prácticas, véase por ejemplo Zabin (1993) y Aparicio, et. al. (2004).

4 Es decir, nos referimos a ganancias extraordinarias que están más allá del precio por interceder en la compra-venta de fuerza de trabajo. Ya que el intermediario laboral (sea un individuo, grupo o institución) vende su servicio al productor (sea individuo o empresa) por volumen de trabajo realizado, en donde su propio salario deriva del plusvalor creado por cada jornalero en el proceso de trabajo.

Mediación, intercambio y consentimiento

Sin embargo, y a pesar de la condición subalterna de los trabajadores agrícolas en general, no debe perderse de vista que el mercado de trabajo es un espacio social complejo de interacción entre oferta y demanda, y no producto unilateral de las estrategias del capital (C. de Grammont y Lara, 2000). En esa interacción, por lo mismo, los intermediarios tradicionales pueden representar para los propios trabajadores mejores salarios u oportunidades de empleo, posibilidades de negociar ciertas condiciones de trabajo y otras prestaciones, estas últimas particularmente importantes cuando se trata de jornaleros migrantes. En última instancia es la función social del intermediarismo, que responde a cuestiones no solo laborales, sino también a las estrategias de inserción de los trabajadores a mercados sobre ofertados e inestables y, en el caso de los colectivos migrantes, especialmente a su adecuación a la sociedad receptora.

En todo ello los intermediarios construyen y reconstruyen con los trabajadores complejas relaciones de intercambio de bienes y servicios materiales e inmateriales, teñidos comúnmente de relaciones de patronazgo u otras formas clientelares. Asimismo, dada su frecuente extracción social compartida con los trabajadores, los intermediarios pertenecen directa o indirectamente a redes sociales (parentales, paisanaje) en las que las relaciones recíprocas siguen siendo una modalidad de interdependencia que se redimensiona y se convierte en recurso mutuo. Propongo utilizar la categoría de *bróker*, propuesta por Wolf (1976), para resaltar el carácter ambiguo y crucial de aquellos actores que hacen las veces de puentes y amortiguadores entre grupos social y culturalmente diferenciados. En el caso analizado de los capitanes de Tenextepango, estos grupos esquemáticamente eran: por un lado, productores-mestizos-locales y por el otro, jornaleros-indígenas-migrantes (Sánchez, 2006). En su papel de representante de los intereses de los jornaleros, el capitán podía flexibilizar las estrategias de reproducción social de las familias migrantes y mitigar su condición marginal como indígenas y grupo foráneo.

Reitero aquí la advertencia ya formulada –y en apego a Wolf (1976)–, en sentido de que no creo que todo intermediario laboral sea un bróker, sino aquellos que constituyen una clase especial de mediadores entre dos o más sistemas, caracterizados por su control monopolístico de su función de enlace en el intercambio, con la autonomía y prestigio suficientes para representar intereses de los grupos antagónicos. Su poder surge de esta peculiar condición y habilidad para potenciar –en términos de Bourdieu–, su capital social y cultural y convertirlos en capital simbólico.

La condición de *bróker* no es excepcional ni exclusiva del capitán mencionado, sino que se trata de una posibilidad para cualquier intermediario laboral tradicional, dado el lugar que ocupa entre el capital y el trabajo. Si frente al nivel superior cada intermediario tiene que mostrar su capacidad de convocatoria y liderazgo sobre los trabajadores, a la vez, su legitimidad frente a estos últimos deriva de sus relaciones sociales, de la manipulación a su

favor de tradiciones, lenguajes y valores reconocidos o compartidos con sus subordinados. Es difícil predecir hasta dónde y cuándo los intermediarios tradicionales pueden servir como reales interlocutores y satisfacer necesidades sentidas por los trabajadores que dirige. Creo que depende de factores estructurales y coyunturales de la correlación de fuerzas en contextos específicos, pero también del carisma y cualidades personales de ciertos individuos. En todo caso, para ser un *bróker* es imprescindible que logre cierto grado de cohesión y consenso entre los grupos involucrados, lo cual supone su constante desempeño como negociador de los respectivos intereses de cada uno y servir, al mismo tiempo, a ambos niveles (Wolf, 1976).

En el oriente de Morelos, lo cierto es que una de las características particulares de ese mercado de trabajo hortícola ha sido que los empleadores son pequeños productores, subordinados a capitales comerciales extra-regionales. En contraste, en regiones agrícolas dominadas por grandes capitales agroindustriales, el margen de maniobra de los intermediarios laborales es mucho más estrecho, máxime si son empleados directos de las empresas (aunque sean formalmente independientes) o estén insertos en estructuras complejas donde ocupen los peldaños inferiores.

Escenarios de transacciones simbólicas

Desde la perspectiva de la dimensión sociocultural y de intercambios simbólicos, los intermediarios laborales pueden cumplir un importante papel como “traductores” entre códigos o lenguajes diferenciados de los grupos que articulan. El más evidente ha sido el rol de intérprete cuando los trabajadores hablan una lengua distinta a los empleadores como en México, donde los jornaleros migrantes provienen en gran medida de comunidades indígenas. Pero también en tiempos de globalización agroalimentaria, trabajadores migrantes de diverso origen son atraídos por agroindustrias en lugares distantes, configurando complejos escenarios multiculturales. Entonces, con frecuencia, los intermediarios laborales no solo enfrentan un problema lingüístico, sino intercultural, haciendo constantes ajustes entre tradiciones más o menos distintas para controlar a los trabajadores. Desde esta perspectiva y dependiendo de múltiples factores (en especial de la ausencia o no de otros intermediarios “traductores”), esta situación puede generar condiciones favorables para que los intermediarios manipulen las fronteras socioculturales con la sociedad receptora.

Por otra parte, hemos identificado dos situaciones más en las que los intermediarios laborales cumplen también funciones culturales de interlocución entre campos semánticos desfasados, que podemos esquematizar en las siguientes dicotomías:

- a) Prácticas agrícolas convencionales / “buenas prácticas agrícolas” (BPA)
- b) Eganche informal / registro formal

Ambos fenómenos se encuentran relacionados y tienen como trasfondo común el modelo hegemónico de producción y consumo agroalimentario a nivel global que ha cobrado fuerza en la última década del siglo pasado. En este proceso general, se considera que el subsector de frutas y hortalizas en fresco refleja con nitidez los profundos cambios que acontecen en qué, cómo, dónde y para quién se cultiva estos bienes. Desde el punto de vista

Bajo la hegemonía del modelo neoliberal vigente, los intermediarios laborales tienen un lugar privilegiado para imponer a los trabajadores, saberes valorizados que se desprenden de nuevas normas sociales de producción y de consumo de los bienes agropecuarios, sea por medio de la coerción o la persuasión.



del mercado laboral, se trata a la vez de un subsector caracterizado por el consumo intensivo de trabajo y combinación versátil de modelos de gestión. Siendo por todo ello un espacio altamente propicio para el surgimiento de intermediarios laborales, también es un espacio que agudiza y reproduce la contrastante polarización de (sub)culturas de una sociedad global frente a la cual estos mismos agentes ocupan un papel activo como intermediarios culturales, como tratáremos de asentar.

Cabe advertir previamente que dados estos desniveles culturales, los intermediarios laborales no son los únicos, ni quizás los principales, agentes ideológicos que resuelven la articulación o nexo entre códigos disímiles o desfasados. Sin embargo, nuestro argumento radica en hacer notar que bajo la hegemonía del modelo neoliberal vigente, los intermediarios laborales tienen un lugar privilegiado para imponer a los trabajadores, saberes valorizados que se desprenden de

nuevas normas sociales de producción y de consumo de los bienes agropecuarios, sea por medio de la coerción o la persuasión (o una combinación de ambos).

En primer lugar, se destacan fenómenos enmarcados en la dimensión simbólica de la nueva lógica agroalimentaria que repercute directamente en el perfil de la mano de obra demandada, en las prácticas productivas y su entorno. Las siguientes reflexiones se inspiran en información recopilada para el proyecto de investigación sobre la producción de uva de mesa para exportación en Sonora, México⁵. Este enclave es ilustrativo sobre las nuevas regiones agroindustriales, especializadas en alimentos de alto valor para nichos diferenciados de mercado, con una enorme concentración de capital, movilización de grandes contingentes de trabajadores y racionalización del trabajo (Friedland, 1993 citado por Pedreño y Quaranta, 2002).

5 Proyecto *Sostenibilidad Social de los Nuevos Enclaves Productivos Agrícolas: España y México* (Ref.: CSO2011-28511), dirigido por Andrés Pedreño Cánovas, Universidad de Murcia de 2012-2015. En el caso mexicano el equipo estuvo conformado por Sara María Lara Flores, Adriana Saldaña Ramírez y Kim Sánchez Saldaña.

Se considera que los procesos de reestructuración de las agroindustrias han implicado sistemas más intensivos de trabajo en tareas convencionales y nuevas. Asimismo, como parte de la institucionalización de la competitividad global han proliferado las “marcas certificadoras” que se supone aseguran la inocuidad y otros estándares de “calidad”. Todo lo cual ha tenido gran incidencia en la transformación de los procesos productivos, en los patrones de demanda de mano de obra y sus competencias. En el caso de la producción de uva de mesa en Sonora, la consolidación de su mercado de trabajo fue al mismo tiempo un proceso de reajuste del sistema de intermediación laboral a esos protocolos. El sistema de intermediación laboral predominante en esa región es piramidal en cuya cúspide están los llamados contratistas, cada uno de los cuales controla cuadrilleros que viven en localidades rurales abastecedoras de trabajadores temporales⁶. Para la cosecha, estos realizan viajes de larga distancia y se albergan en campamentos dentro de los campos agrícolas, “cautivos” hasta el final de la temporada pues no reciben antes su paga.

Las readecuaciones del sistema intermediario a las nuevas prácticas empresariales, han sido progresivas y se expresan en múltiples aspectos: algunas tienen que ver con el perfil de los candidatos a reclutamiento, otras con la capacitación en el proceso de trabajo, otras más con la disciplina en los campamentos. Por ejemplo, desde el enganche se tiende a modificar el perfil de la mano de obra, prefiriendo a trabajadores jóvenes y sin familia, lo cual ha cambiado la composición y lugares convencionales de abastecimiento de mano de obra. Es decir, antes de que las empresas agroexportadoras ingresaran “al mundo de las certificaciones”, promovieron la incorporación de mano de obra familiar y aceptaron la explotación de menores de edad sin remordimientos. En cambio, en la actualidad las BPA obligan a las grandes empresas agroindustriales a desalentar la migración familiar, lo cual no ha representado problemas de desabastecimiento de trabajadores, ya que la crisis de la agricultura campesina, el desempleo y la subocupación en el campo, aportan un material humano competente, dócil y dispuesto a emplearse en las oscilantes necesidades de la agroindustria.

En un segundo momento, contratistas y cuadrilleros reciben capacitación por parte de los ingenieros de las agroindustrias acerca de las nuevas tareas que se consideran necesarias para la calidad de los frutos, incluyendo las indicaciones estéticas sobre el aspecto del racimo, así como de la dulzura comercial apropiada. Este conjunto de instrucciones son denominadas “escuela” y los cuadrilleros posteriormente lo transmiten a sus cuadrillas. Para consolidar este adiestramiento, se aplica un estricto sistema de pago a destajo que incentiva el trabajo intensivo. Finalmente, como se ha mencionado, los trabajadores enganchados se mantienen en los campamentos, bajo vigilancia adicional de personal de la propia empresa para cumplir el reglamento de las BPA en una pretendida atmósfera de higiene, que denotan la producción simbólica de la mercancía agroalimentaria.

6 Es pertinente aclarar que en México estos contratistas no son registrados como empresa de servicios ante ningún organismo estatal y, por ende, están exentos de cualquier responsabilidad social pública, lo cual redobla su función estratégica de proteger a los empleadores de cualquier conflicto laboral.

He considerado necesario exponer estos detalles del proceso para argumentar que en toda la red de intermediación, los cuadrilleros son los principales mecanismos de “filtro” desde el enganche, la transmisión de las nuevas prácticas productivas y su valoración positiva, lo cual les confiere una fuerte responsabilidad como portadores de un discurso de las empresas dirigido a “aculturar” a los trabajadores para involucrarlos en las nuevas normas de consumo. En cualquier caso, los trabajadores enfrentan regímenes de trabajo diseñados para satisfacer un cliente simbólicamente construido, mientras ellos están sometidos a jornadas extenuantes y medidas disciplinarias (C. de Grammont y Lara, 2010). Sin duda, los jornaleros no necesitan estar convencidos de los discursos que respaldan las nuevas normas sociales de consumo –tal como la llamada *dieta postmoderna*–, para desempeñar sus tareas y valorizar al capital. No obstante, tampoco basta la compulsión económica que presiona a cada trabajador a cumplir su cuota de trabajo en tiempo y forma.

En estas circunstancias, considero fundamental el trato personalizado de los cuadrilleros en los surcos, cuando van revisando y alentando a los trabajadores para garantizar los estándares de calidad, así como en los campamentos donde replican el discurso de la inocuidad alimentaria. Pero también, estén o no persuadidos –trabajadores e intermediarios– de las bondades de las BPA u otras prácticas que se les exige, estos últimos estimulan a los jornaleros para que cumplan con un óptimo rendimiento y ganen más para llevar de regreso a sus hogares, ya que el pago es a destajo. Entonces, los intermediarios tradicionales despliegan formaciones discursivas que contienen estrategias de persuasión y complicidad cultural, para legitimar la hegemonía del paradigma de la calidad y la diferenciación.

Un segundo tipo de situaciones que demandan mediación cultural se refiere al papel que han tenido los intermediarios laborales en la operación de programas asistenciales del gobierno que pretenden combatir el desempleo rural en México. En los hechos, los intermediarios tradicionales se han convertido en un engranaje más del Subprograma de Movilidad Laboral Interna (SUMLI), lo que les ha sumado más funciones en la esfera del reclutamiento, al tiempo que vehiculizan la transferencia de costos del trabajo agrícola al Estado⁷. Este programa, puesto en marcha por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) desde 2002, está dirigido a la población rural en condición de subempleo y desempleo en sus lugares de origen, ofreciendo un modesto subsidio para que los trabajadores se trasladen a otras regiones de mayor dinamismo económico, siempre y cuando haya empresas que los demandan⁸. Desde una perspectiva crítica, empero, se trata de recursos públicos que contribuyen a financiar los costos de producción de frutas y hortalizas para que sean competitivas en mercados globales, en beneficio de las empresas privadas⁹.

7 El Programa de Apoyo al Empleo de la STPS también tiene a su cargo promover el conocido Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales que migran a Canadá, regulado por gobiernos de ambos países.

8 Ese apoyo puede representar el monto necesario para cubrir los gastos de transporte, ya que con frecuencia este es un costo que cubre la empresa al contratar los servicios del intermediario, pero que éste cobra al trabajador directamente de su salario.

9 Cabe aclarar que, a más de una década de operaciones, la cobertura del SUMLI se concentra en los trabajadores migrantes reclutados por las grandes agroindustrias y por los ingenios azucareros; en contrapartida, la agricultura comercial

En el discurso oficial, el SUMLI pretende ser un intermediario “neutral” entre oferta y demanda de trabajo, e incluso formalmente rechaza que los jornaleros sean vinculados por medio de un enganchador (Saldaña, 2014: 238). En la práctica, sin embargo, los promotores gubernamentales reconocen a los intermediarios laborales como “representantes de grupo” e indispensables para contactar a los posibles beneficiarios del programa. Al mismo tiempo, el recurso económico que da el SUMLI se ha vuelto uno de los logros que “ofrece” el intermediario a su cuadrilla, fortaleciendo así su imagen frente a otros competidores. Por su parte, los trabajadores consideran que es responsabilidad del intermediario realizar a tiempo las solicitudes, estar al pendiente de los trámites con los representantes del SUMLI y velar porque el recurso llegue a sus manos (Saldaña, 2014).

La relación entre intermediarios del Estado e intermediarios laborales es claramente utilitaria, pero no armoniosa. Paradójicamente ambos median la relación de los trabajadores con el nivel superior (el Estado en un caso y la empresa en otro), pero los organismos de gobierno necesitan de los intermediarios tradicionales para conseguir “su clientela”, por lo que estos últimos “cobran” su derecho de peaje al controlar las vías de acceso a la misma. Los promotores del gobierno consideran que los mayordomos o cuadrilleros son un obstáculo cuasi infranqueable para convocar a los trabajadores y, al menos, descargan en ellos la tarea de velar porque los usuarios del programa cumplan los trámites burocráticos necesarios.

Es interesante detenerse a considerar que la puesta en marcha de cualquier programa de política pública que atienda directamente a la población, implica una larga serie de normas, procedimientos y prácticas burocráticas que comienzan por su anuncio, registro de candidatos, verificación de que autenticidad e idoneidad. Asimismo, el presupuesto disponible en la STPS está centralizado y su ejecución es descentralizada, lo que implica que las delegaciones locales tienen que demostrar primero a la oficina federal el número de posibles beneficiarios y luego, si son aprobados, gestionar el recurso y repartirlo, mostrando transparencia fiscal.

Para contrarrestar la difícil sincronización, funcionarios gubernamentales e intermediarios tratan de coordinarse anticipadamente: los contratistas comunican a los promotores del SUMLI al inicio de la temporada, el número de vacantes que las empresas abrirán (o esperan abrir) para cada región expulsora y las fechas en que están previstos. Con dicha información, el SUMLI prepara la ruta crítica en que debe cubrirse el protocolo burocrático (recoger los documentos a los candidatos) para gestionar el recurso de las arcas federales.

que reposa en los pequeños productores prácticamente no accede a estos recursos y continúa dependiendo de sistemas de enganche informal.

La relación entre intermediarios del Estado e intermediarios laborales es claramente utilitaria, pero no armoniosa.



En tanto que el organismo gubernamental avisa a los cuadrilleros de las regiones respectivas que comiencen a anunciar que en el próximo reclutamiento habrá “becas del SUMLI”, así como la fecha de probable entrega de “los papeles” para que los promotores puedan pasar a recogerlos a un punto convenido. Días antes del embarque en autobuses, los promotores del SUMLI hacen una segunda visita a los trabajadores (reunidos por los cuadrilleros implicados), para confirmar su inclusión como beneficiarios, aunque el recurso se lo entregarán en el lugar de destino.

El intermediario laboral cumple las veces de interlocutor entre espacios culturalmente diferenciados cuyos ejes pueden ser: cultura oral/cultura escrita, acuerdo verbal/registro formal, usos y costumbres/saber burocrático.



Por todo lo expuesto, sostengo que el intermediario laboral cumple las veces de interlocutor entre espacios culturalmente diferenciados cuyos ejes pueden ser: cultura oral/cultura escrita, acuerdo verbal/registro formal, usos y costumbres/saber burocrático. Estas dicotomías se agudizan en México debido a que por distintas razones históricas, políticas y culturales en el medio rural el sistema político opera como una red de patronazgo, donde se combina el centralismo del Estado con una fragmentación del poder en los ámbitos locales y regionales (De la Peña, 1993). En correspondencia con ello, existen arraigados mecanismos informales de intercambio de bienes y una legislación laboral prácticamente inexistente, entre otros fenómenos, que crean un cultivo fértil para el desarrollo de procesos de mediación. Como parte de

este contexto, hay que recordar que en México no existe registro formal de las empresas contratistas como en otros países latinoamericanos (Quaranta y Fabio, 2011; Carámbula et al., 2013), por lo que las nuevas tareas de gestión burocrática son parte de los acuerdos tácitos entre intermediarios del Estado e intermediarios laborales.

En este estado de cosas, manejar el lenguaje y las prácticas que implica enlistarse con el SUMLI (llenar formatos, entregar fotocopias de documentos de identidad y fotografías), puede desanimar a cualquier trabajador y se sentirá aliviado si puede delegar en el intermediario esta tarea de gestión. Por su parte, las empresas que se benefician con este programa también descargan su ejecución a los intermediarios, lo cual refuerza el hecho de que son éstos —y no las agroindustrias— quienes en última instancia figuran como responsables *de facto* de los trabajadores frente al Estado.

Conclusiones

Actualmente en México el avance del proyecto neoliberal ha significado un renovado auge de modernos enclaves agroindustriales. En este contexto, los sistemas de intermediación laboral reactualizan sus funciones para movilizar grandes contingentes de trabajadores y someterlos a regímenes precarizados. Además, estos sistemas se adecuan a las lógicas empresariales para cumplir ciertos estándares de calidad desde el reclutamiento, modificando el perfil de los trabajadores requeridos, así como instrumentando medidas de control y disciplina, en un espacio laboral cada vez más complejo.

Las diversas y heterogéneas expresiones de los sistemas de intermediación laboral, parafraseando a Germán Quaranta (2007: 8), son resultado de respuestas locales a condiciones globales y estructurales. Un común denominador es la figura del denominado *intermediario laboral tradicional*, quien básicamente ocupa el lugar de contacto cara a cara con los trabajadores, tipificado por su modo informal de operar y del “saber hacer”. Este sujeto social puede monopolizar ese canal de intercambio y tener una función contradictoria y ambigua, negociando a la vez los intereses del capital y del trabajo, convirtiéndose en esa medida en un *bróker*, en términos de Eric Wolf.

Adicionalmente, el intermediario laboral tradicional influye directamente en imponer control y lograr cierto consentimiento de los trabajadores en la producción, lo cual le confiere un rol protagónico en la construcción social y política del mercado de trabajo. Su labor puede considerarse de *intermediario cultural*, en tanto intérprete y traductor de diferentes códigos o lenguajes. Ya sea que legitime las desigualdades sociales y culturales arraigadas en mercados de trabajo rural como el mexicano y que se han fincado en la dicotomía mestizo/indígena, o bien que participe en articular espacios culturalmente diferenciados, alentando transacciones simbólicas como representante de un proyecto cultural centrado en el paradigma de la calidad y diferenciación.

Tomando como casos ilustrativos investigaciones realizadas en México, se trata de mostrar la vigencia del intermediario laboral tradicional en escenarios que pretenden ser dos polos contrastantes de nuestra agricultura contemporánea: por un lado, una agricultura comercial, principalmente orientada al mercado interno y con escaso o nulo interés por cumplir la normativa de las BPA (ya que esto no modifica el precio, ni impone algún tipo de restricción sanitaria a sus mercancías), donde coexiste el pequeño productor, la mediana y la gran agroindustria; y por otro, las empresas orientadas a la exportación, donde predomina la gran agroindustria altamente tecnificada (nacional o extranjera), cuya competitividad depende de una hábil estrategia fincada en ostentar las certificaciones en boga en un mercado agroalimentario globalizado. Hay evidentes divergencias en las características, composición y perfil de los trabajadores demandados en uno y otro mercado laboral, lo cual se corresponde también en diferencias en los sistemas de intermediación laboral en sus criterios de reclutamiento y de gestión de la mano de obra; de hecho, como mencionamos,

los propios intermediarios de las grandes industrias tuvieron que hacer progresivos cambios en su manera de operar cuando enfrentaron “el mundo de las certificaciones”, pues previamente su quehacer no difería sustancialmente de las prácticas agrícolas convencionales en cuanto al tipo de trabajador y su control.

Sin embargo, lo cierto es que en un ámbito y otro, el intermediario laboral tradicional es una figura imprescindible dadas sus funciones económicas, sociales y políticas, a la vez que en los enclaves agroexportadores expande y reinventa su papel de intermediario cultural, como traductor e intérprete entre capital y trabajo, garantizando que el proceso productivo sea, a la vez, el proceso de construcción simbólica de un fruto que satisface la nueva norma social de consumo. En suma, con base en estas evidencias y fundamentos, sugiero considerar esa dimensión simbólica de los sistemas de intermediación laboral, para enriquecer nuestras reflexiones sobre el funcionamiento del mercado de trabajo agrícola en la actualidad y en particular, acerca de los espacios de vida de los trabajadores.

Bibliografía

- Aparicio, Susana, Paul Berenguer y Víctor Rau (2004). “Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales en Argentina”. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, No. 5, pp. 59-79.
- C. de Grammont, Hubert y Sara Lara (2000) “Nuevos enfoques para el estudio del mercado de trabajo rural en México”. *Cuadernos Agrarios*, No. 19-20, pp. 122-140.
- C. de Grammont, Hubert y Sara Lara (2010). “Restructuring and standarization in mexican horticulture: consequences for labour conditions”. *Journal of Agrarian Change*, No. 10, Vol. 2, pp. 228-250.
- Carámbula, Matías, Soledad Figueredo y Mariela Blanco (2013). “Resolviendo las necesidades del capital. Del intermediario laboral a la empresa de servicios agrícolas”. *Revista de Ciencias Sociales*, No. 26, Vol. 32, pp. 35-52.
- De la Peña, Guillermo (1993). “Poder local, poder regional, perspectivas socioantropológicas”. En *Poder local, poder regional*, pp. 27-56, Jorge Padua y A. Vanneth, compiladores. México: El Colegio de Michoacán.
- Lara, Sara y Kim Sánchez (2015). “En búsqueda del control: enganche e industria de la migración en una zona productora de uva de mesa en México”. En *Asalariados Rurales en América Latina*, pp. 59-80. Alberto Riella y Paola Mascheroni, compiladores. Montevideo: CLACSO y Universidad de la República.
- Marañón, Boris (2000). “Contratistas en mercados hortícolas de exportación en México: funciones económicas”. *Cuadernos Agrarios*, No 19, pp. 215-233.
- Martin, Philip (1989). “The California Farm Labor Market”. *Working Paper*, No. 4, pp. 1-63. California: The California Institute for Rural Studies.

- Pedone, Claudia (2005). "Diversificación de las cadenas migratorias ecuatorianas hacia el mercado de trabajo agrícola de Murcia, España". En *La condición inmigrante. Exploraciones e investigaciones desde la región de Murcia*, pp. 255-271. A. Pedreño y M. Hernández, coordinadores. Murcia: Universidad de Murcia.
- Pedreño, Andrés y Germán Quaranta (2002). "Trabajo y sociedad en los campos de la globalización agroalimentaria". Áreas. *Revista de Ciencias Sociales*, No 22, pp. 9-27.
- Quaranta, Germán (2007). "Precariedad y vulnerabilidad en los mercados de trabajo agrario en la Argentina", Ponencia presentada al *I Seminario de Cooperación y Desarrollo en Espacios Rurales Iberoamericanos, Sostenibilidad e Indicadores*, Octubre 17, Almería, España.
- 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*, No. 51, Vol. XXIII, pp. 193-225.
- Riella, Alberto, M. Tubio y R. Lombardo (2013). "Cadenas globales y trabajo rural. La producción de arándanos en Uruguay". *Revista de Ciencias Sociales*, No. 32, Vol. 26, pp. 112-132.
- Saldaña, Adriana (2014). *La constitución de la zona de Tenextepango como centro de contratación de mano de obra de alta movilidad para las cosechas de hortalizas en las regiones centro y noroeste del país*. Disertación de Doctorado. Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México.
- Sánchez, Kim (2006). *Los capitanes de Tenextepango, un estudio sobre intermediación cultural*. México: Miguel Ángel Porrúa Editores.
- Sánchez, Kim (2012). "Un Enfoque Multidimensional sobre los Intermediarios Laborales en el Medio Agrícola". *Política y Sociedad*. No. 1, Vol. 49, pp. 73-88.
- Sánchez, Kim y Adriana Saldaña (2015), "Vámonos a Sonora: Ejército (agro) industrial de reserva en Puebla y Morelos para la uva de mesa". En *Diversidad Cultural, Territorios en Disputa y Procesos de subordinación*, Kim Sánchez Saldaña, coordinadora. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Wolf, Erik (1976). "Aspects of Group Relations in a Complex Society: Mexico", *American Anthropologist*. No. 6, Vol. 58, pp. 1065-1078.
- Zabin, Carol, Michael Kearney, Anna García y David Runsten (1993). *Mixtecs Migrants in California Agriculture: a New Cycle of Poverty*. Davis: California Institute for Rural Studies.