



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE POSGRADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE AMÉRICA DEL NORTE
CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIONES MULTIDISCIPLINARIAS
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

FACTORES QUE PROPICIAN LA PRECARIEDAD LABORAL Y LA
LUCHA POR DEFENDER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
INMIGRANTES MEXICANOS EN AURORA, ILLINOIS.

T E S I S

PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES CON
ORIENTACIÓN EN RELACIONES
INTERNACIONALES

P R E S E N T A

DAVID ROCHA ROMERO

TUTOR PRINCIPAL DR. ALEJANDRO MERCADO C.

TUTORES: DRA. ELAINE LEVINE.

DRA. ANA MARIA CHAVEZ G.



México D.F.

Febrero 2009.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Para Emiliano

AGRADECIMIENTOS.

He podido conocer parte de la realidad vivida por millones de mexicanos que del otro lado de nuestra frontera norte sortean las dificultades de la vida moderna. Tal empresa no hubiera sido posible sin la ayuda invaluable del Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales. Facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM. Mi primera y profunda expresión de agradecimiento es para la Dra. Judith Bokser Misses, coordinadora del posgrado, por la atención prestada. Muy en especial quiero agradecer a mi asesor Dr. Alejandro Mercado, por su amistad y siempre atinados consejos académicos, a la Dra Elaine Levine por su apoyo incondicional, a la Dra. Ana María Chávez, por su dedicación a mi proyecto, a la Dra. Ana María Aragonés, por sus lecturas profundas de mi trabajo, y al Dr. Fernando Herrera por su ayuda en la concreción del proyecto.

También quiero dar las gracias al Latin American and Latino Studies Program. de la Universidad de Illinois en Chicago, que me acogió como uno de los suyos para poder investigar la vida de los paisanos en aquella región, ahí mismo a *Family Focus*, a *Chicago Workers Coaborative*, a la Fundación de Defensa Comunitaria, a Gonzalo Arroyo, a Lourdes Espinoza, a Xochitl Bada de la Universidad de Notre Dame, investigadores, profesores, líderes comunitarios, inmigrantes que aportaron información valiosa al proyecto, especialmente a Lidia, Rogelio, Ana, Rosa, Ernesto, Alicia y Elizabet Rocha por hacer más placentera e inolvidable mi estancia en la zona de los grandes lagos.

A mis padres, esposa e hijo el agradecimiento más profundo.

INTRODUCCIÓN.	3
CAPITULO UNO. MARCO TEÓRICO.	19
1.1 TEORÍA DE LOS MERCADOS LABORALES SEGMENTADOS. FACTORES DE ATRACCIÓN.	19
1.2 CAPITAL SOCIAL.	25
1.3 REDES SOCIALES	32
1.4 PRODUCCIÓN FLEXIBLE.	33
1.5 ECONOMÍAS ÉTNICAS.	37
1.6 AUTOEMPLEO INFORMAL.	41
1.7 SUBCONTRATACIÓN LABORAL.	41
1.8 CAPITAL HUMANO	43
1.9 SOCIOLOGÍA ECONÓMICA.	43
1.10 MERCADOS DE TRABAJO.	45
1.11 MERCADO LABORAL ÉTNICO.	45
CAPITULO DOS. MIGRACIÓN MEXICANA AL MEDIO OESTE. AURORA CADA VEZ MÁS MEXICANA.	47
2.1 MOTIVOS DE LA MIGRACIÓN MEXICANA.	49
2.2 LA MIGRACIÓN DE MEXICANOS AL MEDIO OESTE.	62
2.3 DE CHICAGO A LOS SUBURBIOS.	69
2.4 MÁS EMPLEO EN AURORA	73
2.5 MÁS MEXICANOS EN AURORA	79
CAPITULO TRES. ELEMENTOS SOCIALES QUE CONTRIBUYEN EN EL PROCESO MIGRATORIO.	87
3.1 MÁS TIEMPO MÁS EXTENSAS REDES	95
3.2 CAPITAL SOCIAL Y REDES MIGRATORIAS EN LA INSERCIÓN LABORAL.	98

CAPITULO CUATRO. MERCADOS LABORALES DE LOS MEXICANOS EN AURORA	101
4.1 ECONOMÍAS ÉTNICAS.	102
4. 2 AUTOEMPLEO INFORMAL.	105
4.3 SUBCONTRATACIÓN LABORAL.	109
CAPITULO CINCO. CAUSAS DE LAS PRECARIAS CONDICIONES LABORALES.	123
5.1 LOS FACTORES DE LA COMUNIDAD.	123
5.1.1 CONCENTRACIÓN ÉTNICA ESPACIAL	124
5.1.2 CAPITAL HUMANO.	129
5.2 LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO EN AURORA. RESULTADOS.	138
5.3 FACTORES DEL MERCADO LABORAL.	148
5.3.1 RACISMO INSTITUCIONALIZADO.	167
5.3.2. RELACIONES LABORALES.	175
5.4. CULTURA LABORAL.	179
CAPITULO SEIS. EL SINDICATO DE <i>FOX VALLEY FORGE</i>.	185
6.1 LA MIGRACIÓN DE EPEJENSES A FOX VALLEY FORGE.	188
6.2 EL CLUB DE SAN MIGUEL EPEJAN.	189
6.3 EL SINDICATO.	192
6.4 LAS PRECARIAS CONDICIONES DE TRABAJO.	194
6.5 SEGÚN EL EMPLEADOR.	197
CONCLUSIONES	203
BIBLIOGRAFÍA	227
ANEXO FOTOGRÁFICO	239

INTRODUCCIÓN.

La migración laboral de mexicanos a los Estados Unidos ha crecido bastante en los últimos treinta años. Mientras en la década de los años sesenta, el promedio anual de mexicanos que migraban al vecino del norte era de 30 mil, en la actualidad son 500 mil en promedio los que deciden irse¹. Se estima que en el 2006, 11.5 millones de mexicanos residían en los Estados Unidos y que 6.6 millones eran inmigrantes mexicanos no autorizados o indocumentados.²

La mayoría de los inmigrantes son considerados de baja calificación, y se insertan en los mercados laborales receptores muchas veces como indocumentados.

Los inmigrantes de baja calificación llegaron al vecino del norte para buscar mejores condiciones de vida. Se insertan en el proceso migratorio, que implica traslado e inserción laboral, de maneras particulares, que predisponen en muchos sentidos, sus condiciones laborales precarias. Al ser, en muchos casos, inmigrantes no institucionales, es decir, que no vinculan su traslado geográfico con un contrato explícito para laborar, padecen el embate político y social de sectores antagónicos de la comunidad receptora. Esto necesariamente va mermando la calidad de vida de muchos de ellos.

Este trabajo es precisamente sobre los elementos que intervienen e interactúan para que se den las actuales condiciones laborales en la comunidad inmigrante mexicana de primera generación. Estos elementos tienen un referente histórico-social que necesariamente implica consecuencias en la actualidad y seguramente para el futuro.

¹ Datos del Consejo Nacional de Población. México, segundo lugar mundial como expulsor de mano de obra. El Financiero, martes 17 de octubre 2006.

² <http://www.migrationinformation.org/USfocus/display.cfm?id=679>. Revisado marzo de 2008.

Los inmigrantes no institucionales, desarrollan el transnacionalismo desde abajo (Portes, Guarnizo y Landolt 2002), que surge dentro de las comunidades con el contacto y flujo continuo entre regiones de origen y destino, fuera de marcos institucionales y responde a una estrategia comunitaria para hacer frente a los cambios en la era de la globalización que los excluye. Se da entre los individuos que buscan mejores trabajos e ingresos para librar en muchos de los casos condiciones de pobreza y marginación. Individuos parecidos a los que el Premio Nobel de literatura John Steinbeck retrató en su novela *las Uvas de Ira*, que involuntariamente dejan sus tierras, desplazados por fuerzas económicas que no tienen cara y a las cuales no pueden enfrentar.

La migración de trabajadores de baja calificación, que dejan sus lugares de origen por falta de oportunidades de desarrollo económico y se trasladan a regiones donde existen mercados de trabajo que potencialmente los pueden absorber y donde los salarios no están tan depreciados, va adquiriendo una mayor relevancia dentro de la academia, así como en las agendas de los gobiernos involucrados en el fenómeno. El incremento de los flujos migratorios descara la desigualdad creciente en el mundo, ya que los flujos son de gentes de países pobres a países ricos.

Son estos migrantes, los que adquieren más atención tanto en los lugares de origen-expulsión como en los sitios de destino-recepción. El caso de la migración de mexicanos a los Estados Unidos recibe más reflectores debido a su longevidad, más de un siglo, su carácter masivo, particularmente a partir de la década de los ochenta, y por la importancia económica que representa. Se estima que las remesas de migrantes representaron para México un monto mayor a los veinte mil millones de dólares en el 2006, la segunda entrada de divisas después de las exportaciones de petróleo. Longevidad, carácter masivo e importancia económica, colocan a la migración de mexicanos al vecino del norte como el más importante movimiento de seres humanos en toda la historia.

En ambos lados de la frontera los gobiernos federales, estatales y regionales (municipio o condado) han incrementado las acciones que atienden problemas relacionados con esta migración. En México se crearon los grupos Beta en la frontera norte en el sexenio de Carlos Salinas. Comenzando en Tijuana, se formó una policía regional que atiende las necesidades inmediatas de los migrantes, así como resguardo de su integridad física amenazada por factores delincuenciales y climáticos.

Al norte de la frontera, en California, durante 1994 fue lanzada la propuesta 187 para la campaña electoral de reelección del gobernador Pete Wilson. Con el lema de “salve nuestro estado”, se pretendía, entre otras cosas, la obligación de todos los empleados gubernamentales de denunciar a la policía a todo individuo que parezca sospechoso de ser extranjero ilegal, la obligación de todas las escuelas públicas en el estado de verificar la situación migratoria de los alumnos sospechosos de ser extranjeros ilegales, de negar asistencia médica, incluida la hospitalaria a todo el que parezca extranjero ilegal. Esta propuesta por demás xenófoba, buscaba un chivo expiatorio para culpar por los desajustes presupuestales estatales. La propuesta tenía claramente dedicatoria para los inmigrantes mexicanos y centroamericanos. Finalmente fue rechazada por ser anticonstitucional por la Suprema Corte de Justicia.

Ambas acciones gubernamentales atienden la problemática de la migración, una federal en el lado mexicano para tratar de reducir los agravios de que son objeto los migrantes y otra estatal, estadounidense, para condenar y empeorar la condición de vulnerabilidad que tienen los trabajadores inmigrantes indocumentados. Estos son dos ejemplos de la importancia que va tomando la migración de baja calificación en las agendas de los tres niveles de gobierno en ambos lados de la frontera.

Desde la década de los ochenta, en el discurso del Estado mexicano, los connacionales residentes en Estados Unidos han dejado de ser, los “pochos”, los excluidos, los “traicioneros” o los “malinchistas”, para convertirse en

emprendedores y héroes que han desafiado condiciones imperantes de precariedad económica. A partir de la visita de Cuauhtémoc Cárdenas a la ciudad de Los Angeles, California, durante su campaña electoral de 1988, la comunidad inmigrante mexicana es parte de la agenda de los partidos políticos en México. Los que aportan esa segunda entrada de divisas al país y los que ahora, a pesar de diversas vicisitudes, obtuvieron el derecho a votar en las pasadas elecciones del 2006 para elegir presidente de México.

Así como México, otras naciones han revalorado el papel de sus migrantes, los que por medio de canales no institucionales han abierto puentes entre comunidades de origen y destino, contribuyendo así al desarrollo socioeconómico de las comunidades de origen, suplantando en muchos casos obligaciones gubernamentales.

El presente trabajo se inserta en el interés creciente por conocer las condiciones socioeconómicas y sobre todo laborales de los mexicanos de baja calificación en la región de los grandes lagos. El trabajo busca respuestas a interrogantes del proceso de la migración mexicana a Estados Unidos bajo el contexto de la globalización.

La migración a Chicago.

A finales del siglo XIX, Chicago se convirtió en el motor industrial de los Estados Unidos, por ahí circulaban casi todos los trenes que tenían como destino una ciudad de Norteamérica, incluidas las canadienses y mexicanas, llevando consigo progreso tecnológico y desarrollo regional. La importancia industrial de Chicago se mantuvo hasta bien entrada la segunda mitad del siglo XX, ya que después de las transformaciones económicas a nivel mundial, la ciudad comenzó a perder ese poder industrial.

En el último cuarto del siglo pasado, al igual que en muchos centros industriales del mundo, en Chicago se implementaron nuevos esquemas de producción con el objetivo de aminorar costos y aumentar ganancias, haciendo frente a una demanda creciente y diversificada de consumidores. La base económica de la ciudad cambió, se pasó de la industria pesada manufacturera a los servicios sofisticados de alta calificación. Esto trajo consigo un éxodo de la industria de la ciudad, que ahora exhibe complejos industriales obsoletos, transformándose algunos en espacios de residencia y convivencia.

Con los cambios de dirección de los flujos de inversión, la migración mexicana siguió el desplazamiento de los sectores económicos en crecimiento y de sus respectivos mercados laborales. La importancia en el crecimiento demográfico de los suburbios es constante y hoy en día la migración mexicana y en general latina, que proviene tanto de Chicago como de sus lugares de origen, corrobora la tendencia. Proporcionalmente, la comunidad mexicana, tiene mayor presencia en los suburbios que en Chicago. Esto da razón para que organismos gubernamentales, asociaciones civiles y estudios sobre la migración en el medio oeste de la Unión Americana, giren su atención al oeste y sur de los grandes lagos, a los suburbios, y es precisamente lo que hace este trabajo, dar atención al desplazamiento demográfico de la gran ciudad a los suburbios, especialmente Aurora, y observar las nuevas realidades vividas en las crecientes ciudades suburbanas.

Si por un lado la migración sigue en constante aumento, los mercados de trabajo han cambiado debido a la transformación de la economía. Ahora no es la industria pesada el principal empleador. El ferrocarril dejó hace muchos años de contratar trabajadores provenientes de México. Ahora, principalmente la manufactura ligera y los servicios absorben a los que siguen llegando. Así como cambiaron los mercados de trabajo, también algunos mecanismos de inserción laboral lo han hecho. Se ha desechado el enganche como medio para traer trabajadores a la región y se ha implementado, por lo menos desde hace 10 años, la subcontratación laboral, y esto ha traído consigo una mayor precariedad de las condiciones de trabajo.

A pesar de los cambios referidos, un mecanismo de inserción laboral sigue constante: la recomendación a través de redes sociales. Éste mecanismo ha permanecido por lo menos desde que la migración mexicana comenzó a ser masiva, desde las primeras décadas del siglo XX. El entrar a trabajar a través de la recomendación de un pariente, amigo o paisano, parece ser la vía idónea para encontrar empleo.

La historia de la migración al medio oeste y concretamente a la región de la ciudad de Chicago, ha transcurrido por más de un siglo y el factor económico, por encima de otros, ha propiciado el éxodo de millones de mexicanos a lo largo de este tiempo. Desde finales del siglo XIX, pasando por la revolución, la creciente estabilidad política con el partido de Estado, hasta las crisis económicas de los últimos 25 años, la gran mayoría de mexicanos que han decidido emigrar lo hacen buscando oportunidades de desarrollo laboral y económico. Lo hacen porque esas oportunidades de trabajo y estabilidad económica faltaron y faltan en México y se siguen presentando en Estados Unidos.

La migración al medio oeste ha cambiado el perfil demográfico de la región. Chicago y Aurora ahora son más mexicanas, involucrando elementos más exuberantes en su escenario urbano, con nuevos colores, olores y sonidos.

Mercados Laborales.

En la ciudad de Aurora, la investigación explora mercados laborales de tres sectores económicos: las economías étnicas, la manufactura ligera y una industria de la fundición. Los tres mercados de trabajo muestran particularidades que los distinguen, como las vías de inserción laboral utilizadas por los inmigrantes mexicanos.

También se muestra el surgimiento de nuevos empleos para inmigrantes, como el autoempleo informal, y el crecimiento de un mercado laboral étnico. Se presenta como se ha venido transformando la ciudad de Aurora, de ser un suburbio blanco a una ciudad cada vez más mexicana. Conectando esto con la transformación de la geografía económica de la región.

También, la investigación examina los mecanismos de acción social que han permitido la incursión de nuevos elementos culturales a través de la constante migración a la región. Los mecanismos que permiten que los trabajadores sigan llegando e insertándose en los mercados laborales locales, generando concentración étnica.

Sin embargo, más que presentar los mercados laborales, los nuevos empleos de los inmigrantes mexicanos y los mecanismos de acción colectiva o individual que desarrollan para insertarse en ellos, interesa saber las condiciones laborales que enfrentan, y aún más allá, ¿qué las causa?, teniendo como premisa que son precarias para una gran mayoría de trabajadores mexicanos de primera generación y de baja calificación. Se presenta además un caso concreto de estrategia llevada por trabajadores inmigrantes, que tratan de revertir la tendencia, caso que se pudo observar en la investigación de campo.

Las condiciones laborales de los mexicanos inmigrantes responden a un estudio más complejo, que va más allá de la observación y análisis de las características propias la comunidad mexicana, estas son bajo capital humano (poco conocimiento de inglés, del entorno socioeconómico y mínima capacitación y experiencia en ciertas actividades laborales) y concentración étnica residencial y laboral.

Las precarias condiciones laborales en mucho responden a propios factores de los mercados laborales, que son funcionamiento, regulación (leyes laborales) y relaciones laborales (obrero-patronales). Así también esas precarias condiciones

tienen que ver como los propios inmigrantes enfrentan los empleos a los que acceden, en muchos de los casos, bajo un marco de exclusión política y social, propiciado por el Estado. Las acciones que los trabajadores llevan a cabo como parte de su cultura laboral, pudieran estar contribuyendo a que se den prácticas de trabajo desventajosas para ellos mismos.

Podría decirse que la cultura laboral de los trabajadores inmigrantes mexicanos de baja calificación en Aurora es más sumisa que contestataria, por miedo a la deportación y esto por su condición migratoria o por los mismos mecanismos de funcionamiento de los nuevos mercados laborales, donde los despidos están a la orden del día para quienes cuestionan sus condiciones, al fin y al cabo habrá quien los supla. Particularmente en Aurora, la lucha por la defensa de los derechos laborales es embrionaria por parte de organizaciones comunitarias y esto seguramente repercute en la cultura laboral antes descrita.

Por otro lado, también se explora la estrechez de la legislación laboral dando mayor atención a dos legislaciones que tienen que ver, quizá más, con la violación de los derechos laborales de estos trabajadores. El derecho a la sindicalización y al trabajo seguro y salud ocupacional. Esto para dar un marco de referencia al caso de la organización colectiva de 47 trabajadores de Aurora en busca de mejorar sus condiciones laborales y como han logrado solventar los obstáculos de un mercado de trabajo que pareciera contrario a ellos.

Se reflexiona también, sobre los elementos sociales que apoyaron a los trabajadores para que pudieran sacar adelante un sindicato. En este caso se presenta como funcionan en la práctica las redes sociales y el capital social. Este último se ha materializado en organizaciones comunitarias, entre las cuales figuran los clubes de oriundos, para poder retar condiciones adversas. La organización comunitaria de los inmigrantes puede hacer más eficientes los canales de comunicación entre sus miembros para sortear los obstáculos y mejorar condiciones de vida, no únicamente en los lugares de origen sino en los

de destino. Y es precisamente lo que hace el ejemplo de Fox Valley Forge en Aurora, demostrar que la organización comunitaria ha podido transformar las condiciones laborales de manera colectiva.

La sindicalización puede ser sólo una parte de la solución y los trabajadores que han decidido llevar acabo tal empresa, tienen que resolver los nuevos problemas que surgen en la negociación de un contrato laboral más justo y benéfico para ellos, y para esto se preocupan y luchan en dos frentes, con el empleador, quien ha mantenido unas condiciones de precariedad laboral, y con el sindicato, presionando para que éste verdaderamente respalde a sus nuevos agremiados, facilitando las condiciones optimas para una negociación que les favorezca, y cuidando que éste gremio sindical no únicamente cobre cuotas sin representar dignamente a sus ahora protegidos.

Concretamente, el objetivo de la investigación es discernir escenarios de trabajo en los cuales se presentan las precarias condiciones laborales de los inmigrantes mexicanos en Aurora Illinois, sobre sus causas y la manera en que estos trabajadores enfrentan los empleos a los que se han insertado. También sobre las estrategias que parte de la comunidad ha seguido para retar las condiciones imperantes en sus trabajos.

Para tal efecto es necesario entender en que contexto se ha presentado la migración a la región, desde hace más de 100 años, ¿cuáles han sido los motores de esa migración? Además, saber como han cambiado las características de la migración, demográficamente hablando, en tiempos de estancias y en lugares de origen y destino, y que ha provocado esos cambios y los nuevos flujos migratorios hacia los suburbios.

Metodología.

La redacción del trabajo de investigación que a continuación se diserta tuvo como metodología, trabajo de campo que se logró hacer en la región de estudio, que implicó principalmente dos ciudades del medio oeste de los Estados Unidos, la ciudad de Aurora y la ciudad de Chicago. Las dos ciudades más grandes del estado de Illinois. Se hicieron dos viajes de investigación, en el verano de 2004 y una estancia de investigación de seis meses en la segunda mitad de 2005.

La estancia de investigación del semestre septiembre 2005 – enero 2006, no hubiera sido posible sin la oportunidad brindada tanto por la *Universidad Nacional Autónoma de México*, a través de la *Dirección General de Posgrado* y del *Latin American and Latino Studies Program* de la *University of Illinois at Chicago*, que facilitaron logísticamente el traslado y estadía, para conocer la realidad vivida por miles de mexicanos que en la ciudad de Aurora a través de la migración persiguen sus objetivos.

La importancia de los resultados de los dos viajes de investigación radica en el descubrimiento de una realidad por demás compleja en torno a la esfera laboral de los inmigrantes, cuestión que tiene que ver directamente con la necesidad de mano de obra barata mexicana.

La investigación busca la trayectoria histórica de la migración laboral a una región específica de la nación receptora. El medio oeste, tanto ha sido clave para el desarrollo económico de los Estados Unidos como para la historia de la migración mexicana. Ahí fue donde desde mediados del siglo XIX se comenzó a generar el desarrollo industrial de la nación más rica del orbe y desde luego las manos de los mexicanos contribuyeron a éste gran crecimiento económico.

La primera parte de la metodología de investigación de la cual se toman los resultados adelante presentados, consistió en la aplicación de un cuestionario a 65 trabajadores inmigrantes mexicanos que viven y trabajan en Aurora. Esto fue

posible por la participación como voluntario en tres organizaciones comunitarias que tienen como fin mejorar las condiciones de vida de la comunidad inmigrante mexicana.

Se pudo tener acceso a los trabajadores por medio de haber colaborado con **Family Focus** en la promoción de talleres de ciudadanía, clases de inglés y foros comunitarios para promover reformas migratorias y políticas estatales en beneficio de la comunidad inmigrante, como la puesta en marcha del seguro médico para todos los niños de Illinois, no importando su estatus migratorio. De igual manera se levantaron cuestionarios en los talleres laborales organizados por **Chicago Workers' Collaborative** para la creación de la nueva **Fundación de Defensa Comunitaria**.

Se cuestionó sobre el capital humano: nivel educativo, conocimiento de inglés y capacitación laboral. La medición de estos tres elementos dio una visión más acertada del capital humano de los inmigrantes de Aurora.

En el mismo cuestionario se preguntó por los años de residencia, esto para correlacionarlo con el nivel de conocimiento de inglés y de capacitación laboral. Así también por la vía de encontrar empleo, esto para ver el funcionamiento de las redes sociales y como se transforman los mecanismos de inserción laboral. Por último se preguntó por el salario devengado semanalmente para relacionar los demás elementos ya con un rasgo de la condición laboral que es el ingreso.

Se pretende trabajar sobre dos hipótesis:

1) Las precarias condiciones laborales de los mexicanos inmigrantes son causadas por tres tipos de factores: a) los factores de la comunidad, específicamente concentración y capital humano, b) factores del mercado laboral, concretamente disposiciones administrativas, legales, y violación a la legislación laboral bajo el marco de un racismo institucionalizado que margina a través de la condición migratoria de los trabajadores y c) la manera como enfrentan los inmigrantes los empleos, derivada de un cultura laboral propia.

2) La generación de capital social puede ayudar a mejorar las condiciones laborales.

Para dar curso a la comprobación de las hipótesis, también se consultó textos y fuentes especializadas, impresas o digitales. Empero, por medio del estudio etnográfico³ se conoció de primera mano los avatares de la vida laboral de los mexicanos en Aurora, ya que se tiene la convicción de que las tradiciones, las funciones, los valores y las normas del ambiente en que se vive se van internalizando poco a poco y generan regularidades que pueden explicar la conducta individual o grupal de manera adecuada (Martínez Miguélez: 2004:181-182). El estudio fue etnográfico precisamente porque ya en el trabajo de campo se rompió con las líneas de investigación trazadas anteriormente. Más bien se comenzó a trabajar sobre hechos fortuitos que se fueron presentando al involucrarse más con la comunidad. La investigación se hizo más flexible y se orientó por el nuevo contexto social.

El proceso de investigación etnográfica se ayudó de cuestionarios como se mencionó anteriormente, y también de entrevistas largas tanto a trabajadores como a interesados en los fenómenos que circundan la migración, incluyendo en ésta categoría a investigadores de universidades de la región, también a funcionarios del Consulado de México en Chicago y activistas participando en acciones comunitarias en beneficio de la comunidad mexicana inmigrante. Sin embargo, la manera de adentrarnos en esta realidad fue la propia participación voluntaria en tres organizaciones comunitarias.

³ Investigación de patrones de interacción social. Método de investigación por el cual se aprende el modo de vida de una unidad social concreta. Persigue la descripción o reconstrucción analítica de carácter interpretativo de la cultura, formas de vida y estructura social del grupo investigado. Recolección de datos que no han sido codificados a través de la observación directa. Construcción de un esquema teórico que recoja y responda lo más fielmente posible a las percepciones, acciones y normas de juicio de esa unidad social

Estructura de la investigación.

El trabajo se divide en seis capítulos y una conclusión. El primer capítulo es sobre el marco teórico. Se trabaja con elementos teórico-metodológicos que permiten construir un marco de interpretación para tratar de responder el por qué de la migración mexicana al norte y para analizar los mecanismos sociales que han permitido sus características muy particulares.

La teoría de los mercados laborales segmentados, que concibe a la migración internacional como efecto de la evolución y estructuración de los mercados laborales receptores que necesitan mano de obra barata. Los factores de atracción, que resalta ésta teoría, sirven como complemento a los factores de expulsión y los efectos negativos de la economía en México. A ambos tipos de factores se les considera como las raíces de la migración.

Por otro lado, se trabaja los conceptos de redes sociales y capital social, marcando diferencia entre estos dos conceptos, cuando están presentes y cuando no en el proceso migratorio. También se reflexiona sobre las nuevas formas de producción y la idea de la producción flexible es retomada de algunos de sus mejores exponentes para entender porque vías actualmente transita el capitalismo. Así mismo se pretende dar una mayor claridad al concepto de economías étnicas, que causa distorsión en entendimientos, por ser un concepto en construcción, sobre todos en la academia mexicana. Se pretende clarificar hasta donde alcanza el concepto de negocio étnico y hasta donde el de economía étnica.

También se tocan elementos de la sociología del trabajo como los mercados de trabajo, el autoempleo informal, la subcontratación laboral y capital humano. Esto para dar una mejor interpretación a las condiciones laborales imperantes.

Así también, se observa a la migración bajo el lente de la sociología económica y esto permite entenderla tanto como un proceso individual como colectivo. La migración como fenómeno que es trastocado e influenciado por factores económicos pero también sociales, estos últimos, los que organizan el funcionamiento de los individuos dentro de la sociedad. La teoría de la sociología económica ayuda para entender las actuales condiciones laborales de los inmigrantes dentro de un contexto de reestructuración económica y cambios en la geografía regional en Estados Unidos que corresponden al periodo que Massey ha llamado “la migración posindustrial” (2004)

Por último se describe un nuevo escenario laboral, que aporta rasgos para desarrollar un nuevo concepto teórico, el de mercado laboral étnico, que a diferencia del concepto de enclave étnico, descrito por Portes, considera la aparición de nuevos empleos para inmigrantes no sólo como resultado de la misma migración, sino como una estrategia de supervivencia laboral y consecuentemente económica frente a mercados laborales excluyentes.

En el capítulo dos, se aborda la historia de la migración mexicana al medio oeste, concretamente a la ciudad de Chicago, y la importancia de los mexicanos en la construcción del motor industrial de los Estados Unidos. Se consideran cuales son los principales motivos de ésta migración y la evolución de la misma, siguiendo la trayectoria de los flujos del capital. Concretamente a la ciudad de Aurora, cada día más mexicana.

En el tercer capítulo se consideran elementos sociales que intervienen en la migración, como las redes y el capital social, así como los mecanismos de inserción laboral. Esto permite ver a la migración como un proceso colectivo.

El cuarto capítulo, ya analiza los mercados laborales de los inmigrantes en Aurora, los tradicionales (manufactura y servicios) y los emergentes como la subcontratación y los que son generados por la misma migración, como son las economías étnicas y el autoempleo informal.

En el capítulo cinco, se explora la legislación laboral estadounidense, concretamente en dos apartados, el derecho a la sindicalización y la seguridad y salud ocupacional, que como se encontró, son de los derechos más violentados por los empleadores. En éste capítulo se abordan los tres factores que se han considerado como causas de las precarias condiciones de los inmigrantes. El primero, los factores de la comunidad, dos, los factores del mercado laboral, donde se considera un fenómeno político-social que incide en las precarias condiciones de trabajo, éste es el racismo institucionalizado, que se traduce en la negación de una ciudadanía política con consecuencias devastadoras para las condiciones de vida de los inmigrantes y sus familias. Y como tercer elemento que propicia las precarias condiciones laborales, las prácticas y acciones con que los inmigrantes enfrentan sus empleos. Su actitud como trabajadores extranjeros en mercados laborales que si bien los incorpora en sus filas, los excluye de beneficios posibles.

Por último el capítulo seis, expone el caso de los trabajadores mexicanos que hicieron lo casi imposible, conformar un sindicato dentro de un escenario adverso. En éste ejemplo, se concretan elementos teóricos descritos a lo largo del trabajo, como el capital social, y además sirve para sustentar la sociología económica como un conjunto teórico explicativo de la realidad concreta. En el capítulo seis pueden verse buenas noticias en un escenario pesimista para los miles de inmigrantes que trabajan en la región, y posiblemente para los millones que están al otro lado de nuestra frontera norte.

En la conclusión se exponen los resultados que para el autor, derivados de la teoría y la realidad, configuran la vida laboral de los mexicanos en una región de los Estados Unidos, y probablemente en todo el país.

CAPITULO UNO. MARCO TEÓRICO.

En la construcción del conocimiento sobre migración se han aportado elementos que son sustento teórico para el desarrollo del presente trabajo y para la comprobación de las hipótesis planteadas. Estas aportaciones son: La teoría de los mercados laborales segmentados, capital social, redes sociales y economías étnicas. De igual manera se han importado elementos teóricos desarrollados dentro de la sociología como el marco de la sociología económica y de la sociología del trabajo, la flexibilización, el autoempleo informal, la subcontratación y el capital humano. Incluso se han considerado elementos teóricos de la ciencia política como el institucionalismo histórico dentro de la corriente del neo institucionalismo.

Se ha hecho un corrido teórico a través de estos elementos para poder entender a que responden las precarias condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes mexicanos en Aurora y que mecanismos o estrategias utilizan para tratar de mejorarlas. El viaje trazado a través de la teoría ha permitido considerar nuevos elementos percibidos en el proceso como los mercados laborales étnicos.

En éste primer capítulo transcurre a través de la teoría, cuyos elementos serán tomados a lo largo del trabajo.

1.1 TEORÍA DE LOS MERCADOS LABORALES SEGMENTADOS. FACTORES DE ATRACCIÓN.

Cuando se trata de entender las razones de la migración laboral mexicana a Estados Unidos (en ambos lados de la frontera), es común que se aduzcan sólo razones de “expulsión”, y que se le perciba como la válvula de escape a los trastornos de las severas crisis económicas en diversos tiempos de la historia de

México. Se ha considerado que los inicios de la migración masiva, han sido resultado de las precarias condiciones laborales en el Porfiriato y en la “profunda miseria rural”, que padecían el 80% de la población mexicana que en 1910 vivían en áreas rurales (Corwin and Cardoso, 1978:38-66).

Bajo ésta óptica, pareciera descansar la explicación a la migración de millones en el bajo crecimiento económico en México. Sin duda es un argumento coherente con la realidad, que la mayoría se va porque no encuentra trabajo o gana muy poco. En la idea de concebir la migración por expulsión, las políticas migratorias en Estados Unidos son concebidas sólo evaluando las desfavorables condiciones económicas en los países expulsores y no se asume que la migración está relacionada con las necesidades económicas en Estados Unidos o a las condiciones de la economía internacional (Sassen, 1998:31). Esta posición que culpa a la ineficiencia económica de los otros, ha provocado, entre otras cosas, políticas de migración unilaterales que agudizan la precariedad de las condiciones de vida de cada vez más inmigrantes, sobre todo de los que han llegado de manera no autorizada.

Sin embargo, se debe tomar en cuenta la otra cara de la moneda y que también ha contribuido con la migración mexicana al norte por más de 100 años. Esta ha sido el desarrollo del capitalismo en las ciudades receptoras en Estados Unidos. Durante el transcurso histórico de la migración, las necesidades de los mercados laborales en Estados Unidos han sido también causa del movimiento de trabajadores mexicanos, y seguimos encontrando elementos para sustentar dicha hipótesis. Tales elementos serán presentados a lo largo del trabajo.

Es común encontrar en el discurso mediático estadounidense, que las causas de la migración de millones de mexicanos, son las crisis económicas, y se soslaya el desarrollo y expansión de la economía de otro lado de la frontera.

Sería absurdo plantear bajo ésta lógica, que para detener la migración de mexicanos, dejara de crecer la economía estadounidense y ofrecer empleos, tan absurdo como pensar que la expansión y desarrollo económico bajo un modo de producción capitalista no requiere de la movilidad internacional de quienes hacen posible ese crecimiento, los trabajadores.

A lo largo de los más de 100 años de historia de la migración mexicana a los Estados Unidos, tanto el factor económico de expulsión como el factor económico de atracción, han sido causantes para que millones miren al norte como destino.

Los inicios de la migración a la región que nos ocupa, estuvieron marcados por factores de estancamiento en un lado y desarrollo económico en el otro. La región de la ciudad de Chicago vio un exponencial crecimiento industrial y tecnológico después de la segunda mitad del siglo XIX. En contraparte, en México los conflictos políticos sumergieron a la nación en severas crisis económicas. El desarrollo industrial en el norte y su estancamiento en el sur, marcaron el inicio de lo que hasta ahora sigue siendo el más grande desplazamiento de trabajadores de un Estado nación a otro.

A finales del siglo XIX e inicios del XX las importantes cantidades de inversión productiva en la región de la ciudad de Chicago, principalmente hacia la industria pesada, en mucho provocaron esos inicios de la migración. El crecimiento industrial en el medio oeste necesitaba una mayor cantidad de mano de obra de la disponible. Esta industrialización y su desarrollo tecnológico inherente, como fue el caso del crecimiento de la industria del ferrocarril, hicieron posible los inicios de la migración laboral mexicana. El ferrocarril cumplió triple función en los inicios de la migración, uno por la necesidad de mano de obra para su propia construcción, mantenimiento y expansión, dos por servir de puente y medio de transporte con lugares tan distantes de México y tres por ser el principal medio de comunicación entre los migrantes. Los empleados del tren eran los que difundían la noticia de que en “el otro lado” había oportunidades de trabajo y mejores salarios.

Para solventar los obstáculos endógenos al desarrollo de las industrias en la región, se buscaron soluciones más allá de sus fronteras. Este momento histórico de la migración y los inicios de su masividad están directamente relacionados por la expansión del capitalismo (Aragonés, 2006, p.19). La contratación de mano de obra mexicana respondió a necesidades específicas del proceso de industrialización.

A finales del siglo XIX e inicios del XX, los inmigrantes del sur europeo que en aquellos años representaban una proporción importante de los que llegaban, eran vistos por algunos empleadores como potenciales agentes de la radicalización política y miraban a los trabajadores mexicanos como más dóciles y con lazos muy fuertes con su tierra de origen (Nevis, 2002: 103-111), causando así su retorno y no reclamo de la ciudadanía y derechos políticos. Desde luego en aquellos años la migración laboral proveniente de México era una proporción muy reducida del total de los inmigrantes.

El acelerado crecimiento industrial y agrícola de algunas regiones, entre ellas el medio oeste con la ciudad de Chicago a la cabeza, necesitaba mano de obra que no complicara el proceso a través de huelgas o reclamos de derechos laborales, como los que se presentaban en Europa. La expansión de las industrias en la región lo que menos necesitaba eran obstáculos causados por los propios trabajadores y la respuesta se encontró en la mano de obra mexicana.

Cuando la migración de mexicanos comenzó a masificarse fueron muchos sectores de la sociedad estadounidense que reactivaron las denostaciones y acciones en su contra.

Al igual que hace más de 100 años los mismos factores económicos de atracción siguen siendo el motor de la migración de cada vez más mexicanos al norte. La disparidad de las economías es clara, salarios bajos y falta de empleo en México y la necesidad de un enorme mercado laboral estadounidense en expansión.

En este sentido, en tiempos de cambio industrial, la migración ha servido a las necesidades de reestructuración y expansión del capitalismo, ayudando a resolver problemas de escasez de mano de obra y contención de incremento de salarios para disminuir presiones inflacionarias. “La migración es causada por la demanda laboral permanente y que es inherente a la estructura de desarrollo económico de las naciones” y según Michael Piore, exponente de la teoría de los mercados laborales segmentados, “la migración no es el resultado de fuerzas, que impulsan desde dentro hacia afuera, en los países de origen (salarios bajos o elevado desempleo), sino que obedece a factores de atracción ejercidos por los países receptores (una necesidad crónica e inevitable de mano de obra barata). (Durand y Massey, 2003:17-24)

Existen condiciones estructurales, dentro de la economía receptora, que permiten la demanda de mano de obra semicalificada dentro de mercados laborales flexibles. Uno de estos factores es la inflación, que debe permanecer baja contratando trabajadores con salarios bajos. Los trabajadores locales muchas veces no aceptan esos salarios, pues existe la noción de que el salario debe reflejar estatus y prestigio social. Por tal razón se importa mano de obra barata (Durand y Massey, 2003:17-24).

Esta teoría sirve al trabajo para entender a la migración más allá de los problemas económicos de México y para situarla en el contexto de la transformación del capitalismo a nivel mundial. No se pretende quitar peso a los factores internos de expulsión como esenciales en la decisión de emigrar de millones de mexicanos, sino más bien entender porque se dan tales direcciones en la migración, que actualmente están cambiando. La migración sigue constante a mercados laborales locales en expansión, donde se están dando importante flujos de inversión productiva. Aurora es claro ejemplo de esto. A nivel microregional, el desplazamiento de inversión productiva de la ciudad de Chicago a la ciudad de Aurora y otros suburbios y con esto los desvíos de las trayectorias de los migrantes, muestra la relación entre flujos de capital y migración laboral.

Los cambios en las direcciones de los flujos de inversión a escala regional, provocados entre otras cosas por las transformaciones en medios de producción y su flexibilización, han traído como consecuencia la suburbanización latina. Ahora las ciudades aledañas a la gran ciudad de Chicago presentan mayores flujos de inmigrantes, principalmente mexicanos, que provienen tanto de Chicago como de México. Bajo este crecimiento exponencial de mexicanos en los suburbios y los cambios demográficos, urbanos y culturales que esto conlleva, se transforman también los mercados laborales y sus necesidades. Sí hace 100 años los inmigrantes mexicanos se empleaban en la industria pesada, ahora lo hacen mayoritariamente en la manufactura ligera y los servicios. Pero también al mismo tiempo surgen nuevos espacios laborales para los inmigrantes debido a la misma migración constante. Cada vez más los mismos inmigrantes dan trabajo a otros inmigrantes.

Después de muchos años de migración mexicana a los Estados Unidos, con tendencias de crecimiento, siguen vigentes las necesidades de los mercados de trabajo, derivadas de sus transformaciones, como factor de atracción.

Ahora se trata de entender el proceso de la migración más allá de sus causas, las redes sociales y el capital social ayudan a tal propósito. Si por un lado, se toman a los factores económicos como motores de la migración, las redes sociales y capital social podrán ayudar a entender particularidades de un fenómeno tan heterogéneo, y entender más que el ¿por qué?, el ¿cómo?

Los elementos sociales complementan una explicación si se pretende entender a la migración además de como un movimiento económico, como un movimiento social, que ha involucrado a millones a lo largo de tantos años. En este sentido ayudan a entender el crecimiento de la migración a la región de la ciudad de Chicago a principios del siglo XX, así como los nuevos flujos migratorios al noreste en la última década del mismo. La transmisión de información a través de las redes ha permitido que el movimiento migratorio que se ha presentado a estos lugares se expanda alcanzando números importantes.

Las redes sociales han contribuido a conformar un imaginario colectivo sobre la migración en las comunidades de origen. Es decir, la materialización concreta de estas redes es la transmisión de información entre inmigrantes y potenciales candidatos. La solución a los problemas económicos locales y la disponibilidad de trabajo en el otro lado de la frontera.

Las redes sociales siguen siendo uno de los principales mecanismos para entrar al mercado laboral, como se advertirá más adelante en los resultados de las encuestas. Bajo éste supuesto puede ser que los más beneficiados sean los empleadores y no los empleados, pues los primeros cuentan con un aval de garantía, que otorga el inmigrante recomendante. Esto responde a una necesidad del empleador (a fin de cuentas a una necesidad del mercado de trabajo), que solicita trabajadores con ciertas características.

Tomando entonces a las redes sociales como parte del proceso migratorio y no causa del mismo, se pretende hacer una diferenciación entre tipos de redes y para tal efecto es importante discutir lo que implica el capital social.

1. 2 CAPITAL SOCIAL.

Ha sido importante para la investigación el plantear lo que hasta ahora se ha construido sobre el concepto de capital social, pues es precisamente bajo esta estrategia de acción colectiva, que se ha tratado de responder a una de las hipótesis de trabajo. El planteamiento de sus significados, sus límites explicativos y sus elementos constitutivos han sido importantes de destacar en la investigación para comparar con lo que se observó en el trabajo de campo y saber si lo que se había encontrado era efectivamente capital social. Ya que la respuesta fue afirmativa, era mucho más importante el conocer como trabaja este capital social en la práctica, para contrastar, en base a lo observado, las teorías que lo rodean.

El capital social, es precisamente capital porque comparte características con los conceptos claros de capital físico y humano, esto porque, “todas las formas de capital producto de la acción humana se crean cuando los individuos invierten tiempo y esfuerzo en actividades de transformación y transacción para construir herramientas o bienes que incrementan el bienestar individual en el futuro” (Ostrom y T.K. Ahn, 2003:168).

El capital social implica redes sociales, sin embargo, las redes sociales no necesariamente implican capital social. Este involucra lazos de calidad generados a través de la confianza mutua.

El concepto de capital social ha evolucionado más en trabajos de desarrollo social y políticas públicas donde han surgido tres visiones: *la visión transicional*, que revisa la naturaleza de su bien público, *la visión minimalista*, que toma en cuenta las relaciones interpersonales de los individuos para tener acceso a recursos que los beneficiarán, “las relaciones individuales que tienen los individuos con los demás”, y *la visión expansionista*, que trata de “su relación con la acción colectiva y las políticas públicas” (Ostrom, Elinor y T.K. Ahn, 2003:157-158).

El desarrollo del concepto inició con una visión transicional y se remonta a la definición de L. J. Hanifan, “sobre el papel de las comunidades en la satisfacción de las necesidades sociales de los individuos”. De ahí se han derivado nuevas definiciones como la que el economista Glenn Loury introdujo en 1977, “un conjunto de recursos intangibles en las familias y las comunidades que ayudan a promover el desarrollo social entre los jóvenes”.

Posteriormente James Coleman lo definió como “el proceso por el cual se establecen relaciones humanas que actúan como recursos para la cooperación económica”. Éste autor considera que “constituye una particular fuente de recursos disponibles para un individuo, ya que éste es productivo y hace posible el logro de ciertos fines que en su ausencia no serían posibles (Coleman, 1999:13-39).

Tiene que ver con el grado de integración de un individuo y sus contactos sociales, implica relaciones, expectativas de reciprocidad y comportamientos confiables; mejora la efectividad privada, pero también es un bien colectivo” (Kliksberg, 2000:19-57). Estas definiciones consideran a las comunidades sociales y las relaciones interpersonales de los individuos que la conforman como su fuente. Existen beneficios intangibles por tener relación con los demás. Estas relaciones pueden ser el resultado de acciones premeditadas o no, las primeras se dan entre amigos o cuando se entra a comunidades con fines específicos y las segundas se dan dentro del núcleo familiar.

Algunos estudios han demostrado que al relacionarnos con los demás potenciamos nuestras capacidades. Una investigación sobre 60 000 niños en Estados Unidos (1994) indica que los que vivían con un solo progenitor eran dos veces más propensos a ser expulsados o suspendidos de la escuela, o sufrir problemas emocionales o de conducta y a tener dificultades con los compañeros. En Suecia (1997) se ha demostrado que niños que vienen de familias de padres divorciados tienen menor rendimiento educativo (Kliksberg, 200:31).

Un estudio en Alameda County, California, detectó que las personas con menos contactos sociales tienen peores posibilidades en términos de esperanza de vida que aquellas con contactos sociales más extensivos. Se ha afirmado que la cohesión social de una sociedad, que facilita los contactos interpersonales, es un factor fundamental de salud pública (Kliksberg, 200:31).

En otros casos el capital social ha permitido a ciertas minorías étnicas en los Estados Unidos afrontar los mercados de trabajo locales por medio de negocios étnicos como medida de supervivencia (Sanders and Nee, 1996:230-249)

Por otro lado, la visión minimalista se enfoca en el ámbito individual. En 1986 Pierre Bourdieu y Loic Wacquant definieron al capital social como “la suma de los recursos reales o virtuales que corresponden a un individuo o a un grupo en virtud de su pertenencia a una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuo”. Es simplemente “la habilidad de ganar acceso a recursos en virtud de la membresía a un grupo social” (Cornelius, Tsuda and Valdez, 2003:6). Para algunos autores su principal característica es su convertibilidad, puede traducirse en otras formas de capital, como el financiero. La gente accede al capital social por su vinculación a redes e instituciones sociales que luego se convierten en otras formas de capital (Durand y Massey, 2003:31). Esta visión considera a las redes sociales que los individuos hacen a través de su vida como acceso a recursos nuevos para mejorar su situación socioeconómica. Para Alejandro Portes, significa “la capacidad de los individuos de comandar recursos insuficientes en virtud de su membresía a redes o a estructuras sociales” (Portes, 1995:12).

Por último, la visión expansionista contempla las posibilidades del capital social en cuanto a aportar al desarrollo económico y social. Se ha venido demostrando que las variables que intervienen en el desarrollo económico de los pueblos no necesariamente repercuten en el desarrollo social de las personas. Existen elementos que fomentan éste desarrollo más que las buenas condiciones de la macroeconomía. Esta visión lo considera como el que “provee de estructuras sociales que facilitan la acción” (Waldinger, 2001:300) y “desempeña un rol importante en estimular la solidaridad y en superar las fallas del mercado mediante acciones colectivas y el uso comunitario de recursos” (Kliksberg, 2000:29).

Ésta visión contempla la acción colectiva en ausencia de políticas gubernamentales que contribuyan a mejorar el entorno socioeconómico. James Joseph, lo percibe como un vasto conjunto de ideas, ideales, instituciones y arreglos sociales, a través de los cuales las personas encuentran su voz y movilizan sus energías particulares para causas públicas. Comunidades que trabajan para mejorar su entorno económico y social.

En la visión transicional y expansionista se identifica al capital comunitario que muestra las siguientes características:

- q El control social a través de la imposición de normas compartidas por el grupo y el sancionar o castigar a individuos transgresores.
- q La creación de confianza entre los miembros de un grupo.
- q La cooperación coordinada en tareas que exceden las capacidades de la red.
- q La resolución de conflictos por líderes o por una judicatura institucionalizada.
- q La movilización y gestión de recursos comunitarios.
- q La legitimación de líderes y ejecutivos con funciones de gestión y administración
- q La generación de ámbitos y estructuras de trabajo en equipo (Durson; 2000:222).

Según estas visiones se pueden distinguir 6 variables para medir el capital social dentro de una comunidad:

1. Confianza y solidaridad.
2. Acción colectiva y cooperación.
3. Información y comunicación.
4. Cohesión social e inclusión.
5. Empoderamiento.
6. Acción política.

Por otro lado, en las visiones transicional, minimalistas y expansionista, se incorporan tres tipos de redes sociales, que interactuando lo conforman⁴.

⁴ Woolcock, Michael. Social Capital. Theory, Measurement and Policy. Universidad de Harvard, investigador del Grupo de Investigación para el Desarrollo del Banco Mundial. Conferencia impartida en el Instituto de Investigaciones sociales de la UNAM, 8 de marzo 2004.

1) *Bonding*: (unión), son las relaciones que se dan entre personas con las mismas características socioeconómicas y culturales, puede ser la familia. Son relaciones fuertes, son activos para resolver problemas. Sin embargo, para el caso de la gente pobre, estas relaciones no sirven de mucho para subir en la escala socioeconómica. Estas relaciones son muy concentradas espacialmente y muy localizadas regionalmente. Son relaciones poco diversificadas.

2) *Bridging*: (puente), son las relaciones que permiten conectarse con gente que pertenece a esferas socioeconómicas y ámbitos culturales diferentes, son relaciones más débiles y están asociadas con la movilidad social.

3) *Linking*: (conexiones), son las relaciones que se tienen con gente en posiciones de poder. Relaciones de gente pobre con actores gubernamentales o con gente con mayor capacidad económica. Por estas relaciones se pueden conseguir empleos, mayor educación, servicios de salud, etcétera.

Los tres tipos de redes no son estáticas ya que los individuos desarrollan de los tres tipos. Se ha planteado que si en un círculo social sólo se tienen relaciones sociales del primer tipo y se pasa a relaciones del tercer tipo directamente, se pueden caer en problemas de corrupción. Un ejemplo, la compra de votos electorales, manipulación de masas para fines políticos que no benefician a estas.

Puede decirse que las tres visiones de capital social propician, concretamente, dos diferencias importantes, el punto de vista individual y el colectivo. Por ésta razón no se toma en cuenta sólo una visión de aquí en adelante, sino más bien se configura una visión integral del concepto, que involucra sin duda, elementos de las tres visiones. Entonces se toma al capital social para el estudio de la migración de mexicanos a Estados Unidos como *las oportunidades que tiene un grupo o individuo para tener acceso a recursos limitados debido a la maduración de relaciones sociales que han generado confianza a través del tiempo y permite la generación de proyectos compartidos que benefician más que individualmente colectivamente.*

Esta visión permite comprender aún más como intervienen los lazos interpersonales o redes sociales en el fenómeno migratorio, como se accede a recursos en los países receptores que de cualquier otra forma sería muy difícil de acceder.

El desarrollo del capital social no depende sólo de pertenecer a un grupo social o comunidad. Su elemento más importante es la confianza entre los integrantes, sin la confianza los recursos no se moverán. En el trabajo revisionista que hacen Ostrom y Ahn (2003), consideran a la confianza como elemento clave, ya que éste “construye de las relaciones individuales con los demás”.

Sin embargo, la concepción que realza las bondades del capital social dentro del proceso migratorio, soslaya los problemas laborales que para los inmigrantes genera la concentración residencial y laboral. Los lazos de unión en muchos casos no dejan traspasar escenarios laborales adversos. Por eso, se considera que el capital social, cuando lo hay, ayuda en el proceso migratorio, de traslado como de inserción laboral, pero puede restringir la movilidad laboral de los inmigrantes, sobre todo si estos no desarrollan redes sociales de puente o de conexión.

Pensar en que el capital social ha permitido la continuidad de la migración es pensar a la comunidad migrante mexicana como homogénea, nada más lejano de la realidad. Según su propia definición, sólo puede ayudar a explicar eventos migratorios a nivel micro, en comunidades y situaciones específicas, donde se desarrollaron satisfactoriamente la maduración de redes sociales que generaron confianza mutua. Es decir, no se encuentra en todas las redes sociales que se presentan dentro de un proceso migratorio. Entonces que se puede entender sobre redes sociales sin capital social.

1.3 REDES SOCIALES

Se puede entender como redes sociales a los lazos interpersonales que conectan a los migrantes con otros migrantes que les antecedieron (Durand y Massey, 2003.31). Son un grupo de recurrentes asociaciones entre gente ligada por ocupación, familia, cultura o lazos afectivos.

Las relaciones se pueden dar entre migrantes de la misma comunidad de origen y entre migrantes que no comparten esa similitud. Son conexiones entre un emigrante potencial con un círculo de acciones humanas encaminadas a la migración o desplazamiento de la comunidad de origen. Esto puede ser, información para contratar un “coyote o pollero” como se conoce comúnmente a las personas que bajo un pago ayudan a cruzar la frontera de manera no autorizada, esto dentro del transcurso del traslado y dentro de la inserción laboral, puede ser el saber de trabajos, métodos y medios para acceder a ellos, sin que esto implique confianza recíproca entre los que circulan esta información.

Quizá la diferencia más importante entre capital social y redes sociales sea que éstas últimas no necesariamente desarrollan confianza recíproca entre los involucrados, esto implica de que son de menor intensidad y calidad. Más adelante se verá ya aplicando los conceptos a situaciones del proceso migratorio, como trabajan las diferencias. Esto es importante pues es común agrupar a todo tipo de redes sociales en un mismo concepto: redes sociales, sin diferenciar a las que han generado capital social.

1.4 PRODUCCIÓN FLEXIBLE.

Otro elemento que se ha considerado para entender las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes, es el de la producción flexible, el nuevo modelo de producción que da una nueva articulación a la mano de obra dentro de los mercados laborales. El modelo de desarrollo industrial flexible, está basado en economías de variedad⁵. Esto significa la capacidad de fabricar diferenciadamente una variedad de productos, favoreciendo ajustes instantáneos a las fluctuaciones de la composición producto de la demanda, y que puede así permitir a una empresa, incluso de tamaño limitado, rivalizar con la gran empresa fordista dedicada a la producción de un bien único poco diferenciado (Ohno,1996:142-143).

La producción flexible que promueve la diferenciación de productos, rápidos cambios de modelo, rediseño y ajustes de capacidad de producción, permite disminuir los costos ya que se prescinde de una amplia capacidad instalada para producir como lo son las grandes líneas de ensamble que caracterizan la producción en serie y desde luego de trabajadores.

El principio de este modelo alternativo es la descentralización, donde pequeñas y medianas unidades de producción interactúan con firmas grandes para producir y comercializar una gran diversidad de productos que circundan una actividad industrial y que a su vez diversifican el mercado. La descentralización en la toma de decisiones y la profunda división del trabajo, alienta la innovación y la diversidad de los bienes producidos. Así el mercado, la demanda y el consumo se diversifican, crece el mercado, se expande.

⁵ Las economías de variedad se refieren a la capacidad que tiene la empresa para realizar cambios rápidos tanto en insumos, productos finales o medios de producción. La capacidad instalada de una empresa con estas características ya no está diseñada para producir en grandes cantidades productos durante tiempos prolongados. Ahora los medios son flexibles, con la posibilidad de adaptarse a nuevas necesidades de producción, cambios rápidos.

La organización horizontal en el esquema de especialización flexible se debe principalmente a la innovación, vinculada directamente con el conocimiento y la tecnología.

Las grandes empresas como motores importantes de la economía mundial y principales consumidores de lo que se produce en el planeta, han replanteado sus esquemas productivos. *La externalización* o descentralización vertical y horizontal es la respuesta con la que las empresas grandes han afrontado los cambios.

En la externalización (*outsourcing*), los procesos de producción o propiedades que no son esenciales para avanzar en los objetivos principales de la empresa, son entregados a subcontratistas externos, (Rifkin, 2000:69-77)⁶. La expansión del mercado ofrece ventajas de compra tanto a los productores como a los consumidores. El mercado se diversifica, la oferta de insumos para los productores crece y la competencia baja los precios.

La expulsión de unidades de producción que han estandarizado sus procesos productivos (expulsión interna o externa, generalmente a países que ofrecen mano de obra barata), el financiamiento a pequeñas firmas que se dedican exclusivamente a la investigación y desarrollo y la compra de insumos a firmas independientes, son los principales pasos que han dado las grandes empresas con el objeto de aminorar sus costos y riesgos. En un mercado tan diversificado donde la innovación es la llave que abre las puertas de la competencia, la producción masiva con periodos largos sin cambio es factor de riesgo que no muchas firmas quieren afrontar.

⁶ La externalización es un acuerdo para contratar con otros la realización de funciones o servicios que anteriormente realizaba la gran empresa. Sustituir la propiedad interna de las actividades y el capital físico por el acceso a los recursos y procesos ofrecidos por proveedores externos. La externalización permite a la firma centrarse en lo que hace para conseguir dinero y deje a otros las funciones de apoyo, que son funciones no productoras de beneficio empresarial.

Así entonces, también las grandes empresas trasnacionales incursionan en la producción flexible, sin embargo las pequeñas y medianas empresas pueden potenciar las ventajas de los nuevos modelos productivos. Existe un acoplamiento que en muchos sentidos caracteriza a esta flexibilidad, las empresas medianas y pequeñas mucho se han beneficiado de los requerimientos de las grandes firmas, y han contado con mejores condiciones para la especialización, elemento fundamental de la innovación.

Realmente las pequeñas y medianas industrias acentúan la división social del trabajo y a su vez la especialización y la constante innovación. Existe una lógica en estos procesos productivos, que es la disminución de costos y la búsqueda de mayores ganancias. Por tal motivo la aglomeración de medianas y pequeñas unidades de producción es necesaria para el beneficio mutuo.

En el caso de la transformación de la economía regional del medio oeste, no se puede decir que se ha suplantado un modelo de desarrollo industrial por otro. No ha desaparecido el fordismo o producción en masa y sólo existen ahora los modelos de producción flexible. Los dos modelos coexisten, sin embargo, la flexibilidad en la producción va ganando terreno en el territorio nacional e internacional. El triunfo de un modelo sobre el otro se debe a que la industria nueva, la industria de la alta tecnología, se mueve sobre modelos de producción flexible. La industria de corte fordista estadounidense se ha venido caracterizando por la expulsión al exterior de sus procesos productivos estandarizados.

Dentro de estos esquemas de producción flexible, las relaciones laborales también se vienen transformando. Las empresas medianas y pequeñas resultado de la desintegración productiva, tienen un impacto distinto en la sociedad, en lo que respecta a las condiciones laborales, las cuales desde luego varían según la industria y el tipo de trabajador.

Parte del proceso actual de reestructuración industrial consiste en reducir el costo por concepto de mano de obra, mediante recortes a la planta de trabajadores y/o a la sustitución de trabajadores permanentes con trabajadores temporales y/o de medio tiempo (Levine, 2000:129). El modelo de producción flexible, entre otras cosas ha fomentado el autoempleo en la economía informal (Canales, 2000:3-28), acentuándose en las comunidades migrantes (Zlolniski, 2000:59-87).

Por otro lado, la valoración laboral se va tornando cada vez más hacia aspectos cualitativos, dejando atrás los cuantitativos. Los altos estudios se convierten cada vez más en la clave para el éxito económico y profesional. El factor decisivo de la producción es ahora la capacidad de conocimiento del hombre, “los trabajadores del conocimiento no son mano de obra; son capital”. Así surge la expresión “economía basada en el conocimiento”, *Knowledge based economy* (Ferraro, 2000:81-103). Las industrias basadas en el conocimiento constituyen uno de los mayores fenómenos del último cuarto del siglo XX. Las empresas que más han crecido comercialmente en el mundo industrializado son las relacionadas con el desarrollo de ideas, de servicios, de productos intangibles. *Microsoft* con activos fijos relativamente pequeños, tiene un valor en el mercado que supera ampliamente la suma de las tres grandes de la industria automotriz estadounidense *FORD*, *General Motors* y *Chrysler*.

Dentro de la flexibilización de la fuerza laboral se tiene como característica principal el desinterés estatal en cuestiones laborales, causando la ausencia de los grandes y fuertes sindicatos que presionaban para conseguir mejores condiciones de trabajo. Con esto se ha dado la pérdida de derechos contractuales y cada vez más de derechos jurídicos laborales (Sotelo, 2000). La descentralización industrial resulta en firmas que en muchos casos laboran con pocos trabajadores, esto inhibe la sindicalización. La disminución en tiempo de los contratos laborales para reducir los beneficios por antigüedad es característica de este nuevo modelo. El trabajador en muchos sentidos ha perdido el respaldo y puede ser más vulnerable ante el empleador.

Como parte de las nuevas formas de organización del trabajo, se viene presentando con cada vez más frecuencia la subcontratación que permite aminorar los costos para los empleadores en lo que se refiere a la contratación de personal y para los trabajadores representa precarias condiciones de trabajo, así como inestabilidad laboral y disminución de salarios, reproduciendo así condiciones de pobreza y marginación entre la comunidad mexicana inmigrante en la región del medio oeste de los Estados Unidos.

Con estos esquemas de organización del trabajo, se viene presentando una polarización del campo laboral. Por un lado los trabajadores calificados con altos sueldos, ocupando los trabajos en los procesos de investigación y desarrollo. En el otro lado se encuentran trabajadores de baja calificación, con los sueldos bajos, ocupando los puestos de mantenimiento e intendencia o en la manufactura de poca calificación (Bigelow and Knobloch, 1987: 281-337), donde hay gran presencia de inmigrantes latinos, en muchos casos indocumentados. Actualmente los latinos y especialmente los mexicanos, continúan relegados a los peores trabajos y ocupan el más bajo nivel en la distribución de ingresos (Valenzuela, 2000:249).

1.5 ECONOMÍAS ÉTNICAS.

Las economías étnicas son un sector económico en crecimiento en la región de estudio, que genera su propio mercado laboral. En este caso los actores económicos que intervienen comparten un origen étnico. Son consideradas en el estudio pues su crecimiento y desarrollo, tiene que ver con la evolución de la migración en la región, y con la transformación de los otros mercados laborales locales, donde intervienen actores económicos nativos, generalmente como empleadores y como estos se sierran cada vez más a la migración, sobre todo indocumentada. Es así como las economías étnicas se convierten en una opción de trabajo para muchos.

Es difícil trabajar con conceptos creados desde la cultura receptora para catalogar alguna actividad económica de las minorías étnicas, porque en el caso de la academia mexicana y latinoamericana con creciente interés en la migración, contestan y cuestionan cada vez con más tino categorías forjadas desde la cultura receptora en una relación de poder desigual.

Puede decirse entonces, que lo que desde allá se entiende por economía étnica, no necesariamente representa al fenómeno que se quiere nombrar desde acá. Seguramente el estilo contestatario de muchos investigadores hará surgir conceptos que se adecuen a la constante evolución de la migración internacional en todos sus aspectos.

¿Qué es entonces una economía étnica?, ¿se puede nombrar a un negocio como economía étnica?, ¿importa el número de trabajadores para catalogar a un negocio como economía étnica?, Según las propias interrogantes sería necesario distinguir entre economía étnica y negocios étnicos. Seguramente la respuesta es afirmativa para dar claridad a un debate que inició en la academia estadounidense pero que pretende desarrollarse al sur de su frontera.

A manera de contribución al debate, se entiende el concepto de economía étnica, no como una relación económica tanto horizontal como vertical de diversos actores que comparten similitud de origen dentro de un espacio geográfico determinado, esto podrá adecuarse a la idea de enclave étnico que Alejandro Portes (1985: 339) tiene de la comunidad cubana en Miami, sino más bien como un negocio individual o negocio desarrollado por un individuo cuyos trabajadores comparten el origen étnico. Se entiende entonces por economía étnica no necesariamente un conglomerado de negocios étnicos, sino simplemente un establecimiento.

El concepto de economías étnicas, que si bien puede ser confuso e inexacto para algunos, es el que apareció primero para designar este tipo de negocios, y que ha desarrollado un esquema teórico-metodológico que permite su utilización.

Todas las minorías en los Estados Unidos han desarrollado economías étnicas, que son resultado de su devenir histórico particular y de cómo se perciben las condiciones en los mercados laborales locales. Estas economías étnicas han sido respuesta para salvar los obstáculos económico-culturales que presenta la sociedad estadounidense.

El concepto de economías étnicas tomado de su literatura más representativa, consiste en autoemplearse (estrictamente en tomar la iniciativa de emprender una empresa y prescindir de un empleador), en empleadores y empleados del mismo origen étnico. Se refiere al empleo que los inmigrantes y grupos étnicos han creado por su propia cuenta, y que generan una cadena migratoria para esos trabajos a través de redes étnicas. Lo cual excluye a los inmigrantes que trabajan por salarios en la economía abierta.

Las economías étnicas son de muchos tipos y tamaños (Ligth and Karageorgis, 1994:647-71. Bonacich and Modell, 1980: 45. Logan and Alba, 2003: 345). De igual manera que en la definición del concepto, los estudios que aterrizan su forma de operación dentro de la sociedad (Danders and Nee, 1996: 231-249. Raijman and Tienda, 200: 682-705) no hacen alusión al consumidor, es decir, específicamente no se argumenta que para que sea una economía étnica es necesario que los clientes sean del mismo origen étnico de los empleadores y trabajadores. Esto supone que el mercado de consumidores al cual está dirigida la economía étnica no es determinante en su definición.

Si las definiciones o estudios relacionados con economías étnicas no hacen alusión directa al origen étnico de los clientes, se considera que en el caso de las economías étnicas mexicanas en Aurora, el mercado de consumidores ha jugado un papel importante para su desarrollo. El consumo étnico, cultural o de añoranza en mucho da sustento a un gran número de negocios étnicos mexicanos en Aurora. Un claro ejemplo son los establecimientos de comida, ya que predominantemente sus clientes son mexicanos. Aunque se ha venido diversificado la clientela, ahora no únicamente paisanos entran a los restaurantes o tiendas que expenden comida o artículos de procedencia mexicana, seguramente sin los clientes étnicos muchos de estos establecimientos no existirían. En éste sentido estos establecimientos toman ventaja de los huecos que deja la expansión de la demanda de los inmigrantes.

Aunque la diversificación étnica de los clientes sigue creciendo, en su mayoría son negocios orientados al consumidor mexicano, esto se demuestra en la publicidad. Algunos negocios más grandes, que tienen sucursales tanto en Aurora como en Chicago o en otros suburbios de la zona, sí tienen publicidad televisiva, en canales de las cadenas hispanas. Un caso ilustrativo, son los supermercados "El Güero", venta de abarrotes al menudeo, que seguramente es el negocio étnico mexicano más grande en la ciudad de Aurora. "El Güero" se ha convertido en el supermercado con más concurrencia de consumidores étnicos. En el lugar todos los empleados son de origen mexicano, dirigidos por una familia de inmigrantes michoacanos. El supermercado ofrece productos típicamente mexicanos que no se encuentran en las demás tiendas y constantemente está incorporando más productos orientados al consumo étnico.

1.6 AUTOEMPLEO INFORMAL.

A igual que las economías étnicas, el autoempleo informal, es una actividad económica que en la región se presenta cada vez más, y se considero en el estudio, porque su crecimiento está ligado a la evolución de la migración y la postura y condiciones de otros mercados laborales locales nativos, de rechazo cada vez más a la migración y salarios bajos.

Las actividades informales son consideradas “como las que incluyen las acciones de los agentes económicos que no se adhieren a las reglas institucionales establecidas o que se les niega protección... todas las actividades generadoras de ingresos o beneficios que no están reguladas por el Estado en un medio social en que se reglamentan las actividades similares” (Portes, 1999).

1.7 SUBCONTRATACIÓN LABORAL.

Este mecanismo de inserción laboral, producto de la flexibilización, disminuye las obligaciones del empleador y los beneficios para el trabajador, incrementando las inequidades en el empleo (Tilly and Tilly, 1994:289). La subcontratación tiene promotores importantes en los propios inmigrantes, pues los que han llegado primero, que muchas veces ayudan a traer a otros, hacen saber a los nuevos que ésta es una vía para encontrar empleo, sobre todo para los recién llegados.

Los principales promotores de la subcontratación y para quienes este mecanismo de incorporación laboral representa un negocio de crecientes ganancias son las agencias de trabajo temporal, los intermediarios entre el empleador y el empleado, que ayudan a quienes no tienen quien les ayude a encontrar trabajo. Para los inmigrantes que no son recomendados para trabajar

donde parientes, amigos o paisanos ya lo hacen y que debido a diversas limitaciones no pueden solicitar empleo por sí mismos, entre ellas el idioma, la subcontratación es la vía idónea para emplearse.

Entrar al mecanismo de contratación laboral por medio de agencias de trabajo temporal trae consigo la carencia del nivel de seguridad que los empleadores posibilitan a los trabajadores regulares, los que son directamente contratados por estos, sin la existencia de intermediarios. En Aurora, un sector cada vez más creciente de trabajadores inmigrantes indocumentados se ha insertado en el mecanismo de subcontratación para poder encontrar empleo. Por medio de las agencias de trabajo temporal, los inmigrantes mexicanos encuentran trabajo en las diferentes industrias de la región, principalmente en la manufactura ligera.

Las empresas que solicitan los servicios de las ATT, tienen su planta permanente de trabajadores, y en condiciones de aumento de trabajo, echan mano de ese “ejército industrial de reserva” (Pollin, 2003:13) o en términos más contemporáneos “ejército de reserva flexible” (Pries, 1991:24) que por su condición de “reservistas laborales” (para cuando la ocasión lo requiere) están en desventaja para negociar mejores condiciones laborales.

Empero, no únicamente los subcontratados llegan cuando aumentó el trabajo, sino que también se da una “permanente subcontratación”, es decir, este tipo de trabajadores se encuentran independientemente de coyunturas en la producción, y esto es simplemente porque son trabajadores más baratos.

1.8 CAPITAL HUMANO

Otro concepto a considerar como importante para las condiciones de trabajo es de capital humano. De acuerdo a la teoría, el estatus ocupacional y posición económica de los inmigrantes están determinados por el capital humano medido en nivel educacional, experiencia laboral, conocimiento del idioma nativo y talentos individuales (Tubergen, Van, Maas and Flap, 2004: 704-727, Toussaint, 2006:). Este capital humano es creado por cambios en las personas para adquirir nuevas capacidades y habilidades que les hará posible actuar en nuevas vías (Coleman, 1999:19).

1.9 SOCIOLOGÍA ECONÓMICA.

El enfoque de estructuras e instituciones (contextos sociales) que determinan acciones económicas (Granovetter, 1992:53-81), incide en comprender que el estudio sobre la condición de los trabajadores inmigrantes en un mercado de trabajo extranjero debe ir más allá del enfoque neoclásico, cuya definición determina que los diferentes actores económicos actúan de manera racionalmente económica y no considera que puedan estar influenciados por contextos sociales. Se considera entonces, que el sujeto no es socialmente atomizado, en términos de Portes (1995:3) o subsocializado en términos de Granoveter (1992:55), actúa más por influencia de factores sociales que lo rodean y con los cuales interactúa, que por impulsos individuales racionalmente económicos. Lejos de enfoques que tengan que ver con teorías de acción atomizada, las acciones económicas mucho están determinadas por un sistema de normas y valores internalizados a través de la socialización. El argumento de *embeddedness*, refiriéndose a las acciones económicas, propone el hecho que las transacciones de éste tipo, de las más diversas clases, están insertas en estructuras sociales en movimiento que afectan sus formas y sus resultados (Portes, 1995:6). El mismo Granovetter distingue el concepto de “*structural embeddedness*”, que se refiere a la amplia red de relaciones sociales a las cuales el actor pertenece.

Bajo ésta teoría, se considera que las acciones llevadas a cabo por los trabajadores inmigrantes mexicanos dentro del mercado laboral local, para insertarse, dentro del lugar de trabajo y para acceder a recursos escasos en escenarios de conflicto, en buena medida se explican por la influencia de un contexto social donde intervienen instituciones, actitudes y subjetividades. Las acciones llevadas por los trabajadores dentro de los mercados de trabajo, necesariamente propician sus condiciones laborales.

La teoría como marco de interpretación permite explicar objetivamente la realidad bajo ciertos conceptos. Ante mercados laborales en expansión que han provocado cambios en las direcciones de los flujos migratorios, las redes sociales y el capital social, interpretados bajo el marco teórico de la sociología económica, permitirán entender las acciones económicas de los individuos, las que tienen como objetivo, el acceder recursos escasos dentro de mercados laborales, y estos vistos como escenarios de conflicto, pues se contraponen intereses de los actores involucrados. Los recursos escasos pueden ser tangibles o intangibles, dentro del primer grupo están los recursos financieros y dentro del segundo la información. Bajo ésta visión, se reconoce el carácter social de los intercambios económicos (Herrera, 2005:69-72).

Las anteriores ideas dan un marco teórico de referencia para describir y explicar objetivamente la migración laboral no únicamente por factores de expulsión, sino también, como consecuencia de las necesidades cambiantes de los mercados de trabajo, para entender la realidad de las condiciones laborales de los inmigrantes mexicanos de primera generación y de baja calificación y para entender la acción social colectiva o individual de los inmigrantes en sus trabajos.

Tomando como referencia las condiciones laborales de los mexicanos inmigrantes en Aurora, Illinois, se puede conocer el funcionamiento de mercados laborales que necesitan mano de obra barata, pero que titubean en aceptar esa necesidad, que la reconocen a veces y otras la niega, que canalizan esa necesidad autocensurada por medio de prácticas que a todas luces atropella los derechos

laborales de los trabajadores inmigrantes. Bajo esta premisa, se asoman un racismo institucionalizado que en la arena política ayudan a agudizar esa precariedad.

1.10 MERCADOS DE TRABAJO.

Importante de considerar está el concepto de mercados laborales y éste como una organización histórica del trabajo, que implican la existencia e interrelación de empleos, trabajadores, empleadores, contratación y contratos (Tilly, and Tilly, 1994: 286-291).

1.11 MERCADO LABORAL ÉTNICO.

Este concepto tiene una definición que no necesariamente involucra contratos establecidos entre las partes. Una definición del mercado laboral tradicional como la antes descrita, supone la observación y vigilancia de un Estado sobre los derechos y obligaciones de las partes involucrada. En el caso de un mercado labora étnico, las relaciones entre los actores involucrados son informales en muchos casos y la observación y vigilancia por parte del Estado está menos presente en el desarrollo de las actividades económicas. El mercado laboral étnico, es un elemento en la evolución de la organización del trabajo humano que ha involucrado necesariamente el mismo crecimiento de la migración.

La migración va creando empleos, más allá de los que generan las economías étnicas. Se genera la informalidad, que es una expresión de la vinculación entre desarrollar actividades productivas y el constante crecimiento del consumidor mexicano. En este sentido la propia migración incrementa las opciones laborales, que involucran consumidores étnicos de servicios o productos. Empleos que difícilmente se desarrollarían fuera de comunidad inmigrante. Dependen del entorno sociocultural en el cual se desarrollan. La comunidad es sí es un nicho laboral.

De igual manera, el crecimiento del mercado laboral étnico responde a otras causas importantes, como a los cambios en los medios de producción con rumbo a la flexibilización, en este sentido los empleos de los mercados laborales locales se hacen más inestables y con crecientes restricciones, y los trabajadores tienen que buscar alternativas. Los empleos de este nuevo mercado laboral étnico reproducen condiciones de precariedad laboral.

La evolución del mercado laboral étnico se debe al crecimiento de empleos donde los inmigrantes mexicanos son empleadores, empleados y en gran proporción también consumidores. Empleos donde se prescindir de empleadores nativos o de otros orígenes diferentes al mexicano. Las economías étnicas y el autoempleo informal, son ejemplo de cómo se ha desarrollado el mercado laboral étnico, ya que se nutre en buena medida de las redes sociales que los inmigrantes van generando en la comunidad. El conocimiento de paisanos y recomendación entre los mismos es crucial para generar mayores ingresos, esto podría ser el caso para los mecánicos, plomeros y toda clase de oficios, así como el cuidado de niños. La venta de productos en la vía pública también necesita de un conglomerado de paisanos, para disputar algo del mercado con los locales establecidos.

CAPITULO DOS. MIGRACIÓN MEXICANA AL MEDIO OESTE. AURORA CADA VEZ MÁS MEXICANA.

Dentro de las nuevas tendencias de la migración internacional, la migración mexicana a Estados Unidos destaca de sobremanera, por su volumen (números absolutos) y por su persistencia histórica.

Quizás existan más ecuatorianos en Argentina proporcionalmente según su población total, o salvadoreños en Estados Unidos, también proporcionalmente, pero en ningún caso se igualan los números absolutos de mexicanos en la Unión Americana. Han existido migraciones masivas como la de irlandeses o alemanes a Estados Unidos, pero han terminaron su ciclo, en lo que se refiere a lo masivo de sus flujos. La migración mexicana comenzó después de la guerra México-Estados Unidos de 1846-1848 con la perdida 2.4 millones de kilómetros cuadrados mexicanos, y persiste hoy en día, más de 150 años después, con una gran intensidad. Esta migración está reconfigurando el perfil demográfico de los Estados Unidos.

En la historia de la migración en el mundo en los últimos cuatro siglos, persiste un desplazamiento: la migración a los Estados Unidos. Este destino ha permanecido como un importante receptor de inmigrantes. Algunos destinos se hicieron viejos, disminuyeron su atracción, como Argentina, algunos nuevos emergieron como España. Sin embargo, los Estados Unidos siguen siendo a través del tiempo el destino por excelencia de los migrantes.

Con el surgimiento de nuevos destinos y la disminución de otros, la migración a los Estados Unidos también ha sufrido transformaciones. Primero, llegaron colonizadores europeos de países angloparlantes, escandinavos, alemanes, seguidos por la llegada involuntaria de africanos y posteriormente del este y sur de Europa, al mismo tiempo que asiáticos. Ahora, el grueso de la

migración proviene de países subdesarrollados, países no angloparlantes. Huntington (2004), Borjas (1999), Durand y Massey (2003), coinciden en que a partir de los años sesenta del siglo pasado, se dieron los principales cambios de la migración internacional, de países pobres a países ricos y la migración a Estados Unidos como la nación más rica del orbe, encabeza ésta lógica, configurando así, lo que a partir de los años sesenta se ha llamado la *migración posindustrial*, ya que adquirió dimensiones globales (Durand y Massey, 2003:13), involucrando más lugares de expulsión y destino.

Una característica de estos más de cuarenta años de migración, es que es una migración laboral en su gran mayoría, y esto a pesar del número importante de emigrantes políticos en los años setentas y ochentas como resultado del auge de regímenes militares y guerras civiles en países subdesarrollados. En el siguiente cuadro se observan las transformaciones de la migración a Estados Unidos desde 1960, años de inicio de la migración posindustrial, en lo que respecta a la nacionalidad de los migrantes.

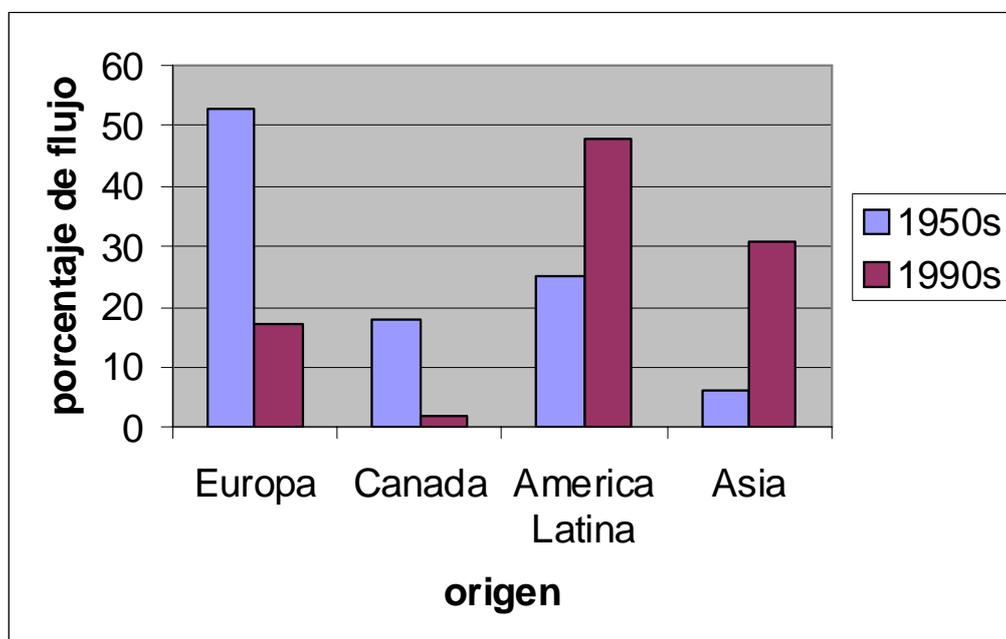
Cuadro 1. Población estadounidense nacida en el extranjero según sus cinco principales países de origen, 1960, 2000.

1960		2000	
Italia	1,257,000	México	7,841,000
Alemania	990,000	China	1,391,000
Canadá	959,000	Filipinas	1,222,000
Reino Unido	833,000	India	1,007,000
Polonia	748,000	Cuba	952,000

Fuente: Campbell J. Gibson y Emily Lennon, "Historical Census Statistics on the Foreign-Born Population of the United States, 1850-1990", Population División Working Paper No.29, Oficina del Censo de los Estados Unidos, febrero 1999; Oficina del Censo de los Estados Unidos, March 2000 Current Population Survey, Profile of the Foreign-Born Population in the United States 2000, PPL-145, 2001. Citado en Huntington, Samuel P., El Desafío Hispano, *Letras Libres*, Abril 2004, Año VI, Número 64.

En la gráfica 1, también se puede observar el incremento de la migración de América Latina y Asia como regiones emisoras de migrantes y la declinación de Europa y Canadá en cuarenta años. Gráfica 1.

Gráfica 1. Población estadounidense nacida en el extranjero según sus cuatro principales regiones de origen, 1950, 1990.



Fuente: U.S. National and Naturalization Service, Statistical Yearbook of the Immigration and Naturalization Service, 1996, (Washington, D.C., 1997), p. 25. Citado en Borjas, George J. Heaven's Door, Immigration Policy and the American Economy, Princeton University Press, 1999, p. 10

En la gráfica a diferencia del cuadro, se representa a toda Europa no únicamente Italia, y la columna de América Latina en su mayoría está compuesta por inmigrantes mexicanos. Tanto la gráfica como el cuadro representan a inmigrantes legalmente aceptados por el gobierno de los Estados Unidos.

2. 1 MOTIVOS DE LA MIGRACIÓN MEXICANA.

Si bien la migración mexicana a los Estados Unidos, se inicia inmediatamente después de 1848, su carácter masivo lo adquiere a finales del siglo XIX e inicios del XX. Por más de 100 años la migración masiva ha sido por factores económicos, sociales, culturales y políticos (en ese orden de importancia). La mayor parte del periodo, el factor económico ha pesado más en la decisión de emigrar. Este factor se refiere a los cálculos de costo beneficio que hacen los que

han tomado la decisión de dejar su lugar de origen, temporal o permanentemente. Van a ser mayores los beneficios económicos al trasladarse y trabajar en Estados Unidos, que quedarse en México.

Se puede decir entonces, que la migración de mexicanos al norte ha sido a través de los años, una migración laboral, que implica la incorporación de los inmigrantes a los mercados laborales receptores. Para entender que la migración laboral haya sido posible durante tanto tiempo, se tienen que considerar las malas condiciones de la economía en México, la oferta de trabajo allá, la necesidad de mano de obra barata y las estrategias para vincular a los trabajadores mexicanos con esos empleos. Desde luego los factores sociales y culturales pesan también en la decisión de emigrar.

Entre las estrategias que vinculaban a los trabajadores con los mercados de trabajo, estaba el enganche, que era la contratación directa de peones o jornaleros por agentes de las empresas estadounidenses en México para trasladarse y trabajar en Estados Unidos. El enganche fue posible por el desarrollo de la industria del ferrocarril. Esta industria como una innovación tecnológica, sirvió para dominar nuevas regiones al oeste y como industria que potenció el desarrollo de nuevas comunidades, ampliando la economía.

En Estados Unidos el incremento de vías fue sorprendente y representó un triunfo de los hombres por dominar el espacio, las distancias. En 1865 se tenían 56 000 kilómetros de vías. Para mayo de 1869 las vías férreas conectaban la costa este y oeste de los Estados Unidos. La noción del mundo, desde entonces se empezaba a transformar, y se advirtió que el mundo era más pequeño (.Briggs, y Burke, 2002: 142). El ferrocarril fue agente determinante para el desarrollo industrial principalmente del noreste. Fue sin duda un factor de producción que servía para transportar grandes volúmenes tanto de materias primas como procesos terminados. Durante el magnífico desarrollo de la industria del ferrocarril, Chicago se convirtió en el mayor centro ferroviario del país. Esto explica la posibilidad de migración mexicana a finales del siglo XIX y principios del XX que se dio para aquella zona

Del lado mexicano, las vías férreas representaron la modernización de México durante el mandato de Porfirio Díaz. El incremento de vías férreas sirvió para conectar el centro geográfico del país con la frontera y entonces el comercio exterior mexicano cambio de rumbo, de Europa a Estados Unidos (Gasca, 2002:74). El ferrocarril dinamizó la actividad económica de las ciudades en ambos lados de la frontera y con esto el incremento de flujos de migrantes en busca de mejores mercados laborales. La construcción de miles de kilómetros de vías férreas entre Estados Unidos y en México conectando ciudades importantes con incipientes comunidades, fue la vía para permitir que la migración creciera exponencialmente.

La posibilidad de recorrer grandes distancias gracias al ferrocarril llevó a miles de mexicanos más al norte, propiamente al medio oeste y noreste, donde comenzaba a desarrollarse la gran industrial que solicitaba grandes cantidades de mano de obra.

Desde entonces algunas regiones de México destacaron por la cantidad de mexicanos que las abandonaban para irse al norte. Jalisco, Michoacán, Guanajuato, San Luis Potosí y Zacatecas. Así se comenzó la conformación de las regiones históricamente expulsoras de migrantes, donde por más de 100 años se han trasladado masivamente. Estos estados experimentaron el “*sistema de enganche*” a finales del siglo XIX. Éste era un mecanismo de inserción laboral directamente implementado por los empleadores, derivado de las necesidades del propio mercado laboral. La mano de obra se buscaba desde México, pues la aversión a trabajadores de otros grupos étnicos como los chinos o negros era aún mayor que la que se tenía a los mexicanos, que eran considerados buenos trabajadores, que no causaban problemas y que estaban fuera de influencias de radicalización política como lo podían estar los inmigrantes europeos. La mayoría de estos trabajadores migrantes eran temporales, sin embargo, algunos se comenzaron quedar en zonas tan alejadas como Minnesota.

El sistema de enganche sacó a miles de jornaleros del campo mexicano para trabajar en la construcción de más vías de ferrocarril tanto en México como en Estados Unidos. Las empresas estadounidenses que vinieron a construir vías a México, se llevaron trabajadores mexicanos a tender vías al suroeste estadounidense (Gómez, 1981:149)⁷ y para laborar en la industria pesada.

A pesar de que la economía mexicana creció en un promedio de 8% en los años del dictador Porfirio Díaz (Gasca, 2002:73), sólo una pequeña elite política y económica disfrutaba de tal progreso económico. La necesidad de mano de obra de la industria en expansión en el medio oeste ayudó a que muchos escaparan de la miseria. Se estima que 10% de la población mexicana entre 1900 y 1930 migró a Estados Unidos.

Durante las dos décadas de conflictos armados de la Revolución mexicana, que sumieron a la nación en una tremenda inestabilidad económica y política, se fomentó aún más la migración al norte (Vázquez y Meyer, 2003:164). Los que no se involucraban en la guerra, escapaban de la precaria situación económica por la que atravesaba el país, y el norte fue el destino para muchos de ellos.

De 1880 a 1910, la población en México sólo había crecido un poco más de cinco millones, pasando de poco más de diez millones a poco más de quince millones (Ludlow, 2002:156), población que incluso disminuyó en los años de la lucha armada. El censo mexicano de 1910 arrojó 15 160369 personas y el de 1920 14 234790. Los 927167 mexicanos considerados como inmigrantes entre 1910 y 1928, muy difíciles de cuantificar según el propio Manuel Gamio, debido a las inconsistencias de los conteos en ambos lados de la frontera (Durand, 1991: 23-25), sí representaban un porcentaje considerable de población mexicana.

⁷Durante las dos últimas décadas del siglo XIX y las primeras dos del XX los inmigrantes mexicanos jugaron un papel muy importante en la construcción de las vías férreas en el suroeste de los Estados Unidos, en especial de los ferrocarriles Southern Pacific y Santa Fe.

Así como han cambiado destinos de la migración internacional y el grupo étnico de los migrantes, también están cambiando las propias características de la migración mexicana a Estados Unidos, que corresponden a un contexto histórico. Es necesario en el tema de la precariedad laboral, considerar la transformación de los migrantes en el tiempo y conocer en la actualidad a los individuos que la padecen. Las características de la migración son: el tipo de migrantes, lugares de origen-destino y periodos de estancia. En los años de inicio de su carácter masivo, las características dominantes fueron: hombres de comunidades de origen rural en los estados tradicionalmente expulsores que se dirigían a campos de cultivo en el suroeste y para regiones del medio oeste y noreste donde se desarrollaba la industria que demandaba de mano de obra. El retorno de la mayoría reproducía un esquema circular, viajes constantes de ida y vuelta.

Estas características han cambiado con el tiempo. Se puede afirmar que ahora, no únicamente se van hombres, sino familias enteras, mujeres y hombres jóvenes en edad reproductiva y productiva, que no únicamente son de comunidades rurales, sino cada vez más de comunidades urbanas. Esto ha implicado entre otras cosas, mayores niveles de preparación académica entre los que se van. Los destinos también se han diversificados. Se puede incluso afirmar, bajo ciertas consideraciones, que los destinos tradicionales como la ciudad de Los Angeles o Chicago, ya no son tan atractivos para las masas de inmigrantes. En el caso de la investigación, se observó un desplazamiento de los flujos migratorios de la gran ciudad de Chicago, el viejo corazón industrial, para las ciudades suburbanas. De igual manera los tiempos de estancia se han alterado, son más largos y en muchos casos permanentes.

Enseguida recupero una breve reseña de hechos que han contribuido a intensificar los flujos masivos de la migración durante el siglo XX y a cambiar sus características.

Con el surgimiento de la primera guerra mundial en 1917 y la entrada de los Estados Unidos a la misma, se requirió una importante cantidad de mano de obra tanto en el campo como en la industria, que suplantaba a los individuos que se embarcaban en el conflicto bélico. Coincidente con el inicio de la guerra, la agroindustria en los estados sureños observaban un desarrollo económico importante, este crecimiento también requería de abundante mano de obra, la cual preferentemente se solicitaba de México.

La necesidad de mano de obra mexicana hizo que empleadores estadounidenses se pronunciaran por cambiar leyes migratorias que para muchos eran un obstáculo para importarla. Se cabildeó para que la ley que no permitía la entrada de hombres analfabetas se derogara, así como el pago de 8 dólares por cada trabajador que cruzara la frontera. Algunas leyes migratorias se modificaron y se permitió la entrada de miles de mexicanos. El 23 de mayo de 1917, el secretario Wilson, ante las constantes peticiones y la emergencia nacional, eximió a los trabajadores agrícolas mexicanos de la prueba de alfabetización impuesta por la ley de migración. A razón de lo anterior, y según informes del Comisionado General de Migración, de 1916 a 1918, se dieron 326 732 cruces legales de trabajadores mexicanos (Alanís, 1999:31).

No fueron los estados sureños los únicos beneficiados con la importación de mano de obra barata en esos años. Trabajadores nativos de diversas industrias del norte fueron remplazados por mexicanos, ya que también la migración europea había disminuido a causa de la guerra. Chicago fue una de las ciudades que se beneficiaron con la mano de obra inmigrante.

El ambiente bélico internacional de la época y lucha armada que aún prevalecía en México, propiciaban una frontera vigilada. Muy probablemente éste escenario propicio la entrada en vigor de la patrulla fronteriza en 1924. No siempre se permitía el libre ingreso de los trabajadores y por ésta razón se daba desde entonces la migración no autorizada por cruces clandestinos.

La época de la depresión en la década de los treinta, restringió la necesidad de mano de obra mexicana por la escasez de empleos, y las deportaciones no se hicieron esperar. Durante el periodo de 1929 a 1937, unos 458 mil mexicanos fueron arrestados y expulsados de Estados Unidos, y miles más afrontaron un clima de gran hostilidad y retornaron a México voluntariamente (.Massey, Durand and Malone, 2002: 34).

A partir de la década de los cuarenta la migración mexicana al norte se comienza a recuperar. La inestabilidad política que caracterizó el siglo XIX mexicano estaba disminuyendo, los diversos intereses facciosos se aglutinaban en el partido de Estado bajo el mandato de la figura presidencial que adquiriría mayor poder. Sin embargo la economía mexicana se recuperaba lentamente y seguían siendo millones los que vivían en condiciones de pobreza, esto a pesar de que tanto en México como en Estados Unidos, los Estados implementaban políticas económicas que servían de directrices para el desarrollo económico interno.

En diferentes dimensiones, en ambos lados de la frontera, el Estado ahora se convertía en el motor de desarrollo económico, en el gran empleador, configurando a la burocracia como una clase social en sí. Se crearon industrias paraestatales, se iniciaron grandes obras de infraestructura y aumentó el número de servicios prestados por el Estado. En México, quizá la detonación para el arranque de esta nueva conducción de la economía por parte del Estado fue la expropiación petrolera en 1938. La nueva estabilidad política y crecimiento económico trajeron un crecimiento demográfico importante junto con una significativa migración interna del campo a las ciudades y la transformación del mercado de trabajo, cada vez menos en el campo y más en la industria y los servicios.

A pesar del desarrollo económico, la migración al norte siguió constante. Mientras México transitaba por un período de estabilidad política y crecimiento económico, en los Estados Unidos, los mercados laborales seguían necesitando

mano de obra. Entre 1941 y 1942, compañías ferroviarias solicitaban trabajadores mexicanos pues eran los mejores peones de vía que eran conocidos como los “Braceros de los ferrocarriles” (Driscoll, 1996:34). En el campo, el programa Bracero de 1942, organizado de manera unilateral, evidenció esa necesidad de mano de obra barata. Otros factores profundizaron esa necesidad, como la entrada de Estados Unidos a la Segunda Guerra Mundial y con esto el desarrollo de una industria bélica. El grueso de la mano de obra mexicana seguía encontrando cabida en procesos reproducción estandarizada que requería baja calificación.

A partir de 1942, durante la administración de Franklin Roosevelt’s, se negoció un tratado binacional para la importación de trabajadores agrícolas, mejor conocido como el acuerdo Bracero. Este acuerdo correspondió a la situación coyuntural por la cual atravesaba Estados Unidos, su inserción en la Segunda Guerra Mundial a partir de diciembre de 1941. La necesidad de mano de obra fue imperante para sostener el desarrollo de algunos sectores económicos, particularmente el sector agrícola. Durante esos años de guerra hasta 1945, unos 168 mil Braceros fueron contratados temporalmente. A la par de las contrataciones legales para trabajar en campos agrícolas, miles cruzaron ilegalmente y estos también eran contratados.

Terminada la Segunda Guerra Mundial continuaron los conflictos bélicos con la guerra de Corea en 1950 y también la demanda por mano de obra mexicana. Desde luego crecían también los ilegales, se estima que las aprehensiones de estos crecieron de 69 mil en 1945 a 883 mil en 1950 (Massey, Durand and Malone, 2002: 34). La necesidad de mano de obra mexicana hizo funcionar el programa Bracero hasta 1964 y esos 22 años de migración temporal cimentaron en el conocimiento popular de diversos sectores de la sociedad mexicana, de que en Estados Unidos había más trabajo y mejor pagado. Entre campesinos y sectores pobres del occidente mexicanos, principalmente, se construía colectivamente el sueño americano.

En 1964 se terminó el programa Bracero y el flujo de los inmigrantes indocumentados siguió creciendo. Los agricultores estadounidenses contrataban a los indocumentados porque podían pagarles menos y ocuparlos o desecharlos cuando fuera necesario. La demanda de trabajo era constante y esto seguía siendo un incentivo para migrar, como lo había sido desde finales del siglo XIX. La migración se convirtió en un proceso habitual para millones de mexicanos que se trasladaban temporalmente a trabajar.

De la cancelación del programa Bracero hasta la implementación en 1986 de la Ley de Control y Reforma de la Migración, (IRCA, Immigration Reform Control Act), los migrantes de todo el mundo a los Estados Unidos se incrementaron, principalmente de los países en vías de desarrollo. México y Cuba aportaron el mayor número de inmigrantes latinoamericanos, estos últimos escapaban del régimen castrista, ya autodenominado socialista.

A partir de la segunda mitad de la década de los sesenta, la estabilidad política impuesta en México y el crecimiento económico interno, parecían tambalearse. En materia económica, el desarrollo estabilizador de 1956 a 1970 con un promedio anual de crecimiento de la economía mexicana de 6.74%, veían sus últimos días. A partir de la década de los setenta se incrementó la deuda externa considerablemente, que paso de \$4 545.8 millones de dólares en 1971 a \$19 600.2 millones de dólares en 1976, a una tasa de crecimiento anual promedio de 29.8%, y así mismo se incrementó el presupuesto gubernamental orientado al pago de servicio de la deuda, que pasó de 22.8% en 1971, a 32.3% en 1976. La inflación también aumentaba, y para su tratamiento se recetó la reducción del gasto social (Guillén, 1984: 40-61), propiciando con esto aún más marginación en las clases populares.

En la década de los ochenta, con el descubrimiento de nuevos yacimientos de petróleo y el alza en sus precios, la administración de la abundancia sólo fue un sueño efímero para la elite política, que despertaba a la realidad con una deuda externa mucho más grande. Para la mayoría de la población en México, los años

ochenta fue la década perdida, reflejándose en la depreciación de los salarios y del poder adquisitivo junto a la explosiva inflación del sexenio de Miguel de la Madrid. La migración a Estados Unidos se convertía en una alternativa forzada para más mexicanos. Se fueron incorporando más residentes urbanos al proceso migratorio. La migración temporal característica del programa Bracero se estaba transformando, eran cada vez más los que se quedaban. Esto supone una evaluación de las condiciones laborales y económicas en ambos lados de la frontera, para decidir ya no regresar a vivir permanentemente en sus lugares de origen.

En la decisión tomada por muchos de estancias más largas, la disponibilidad permanente de empleo ha tenido mucho que ver. Es decir, sí los trabajos no son temporales y la oferta es permanente, se incrementa el tiempo de estancia de los inmigrantes. Existe una correlación directa entre oferta permanente de trabajo y mayor tiempo que los inmigrantes permanecen en Estados Unidos. Alarcón (1995) con respecto a lo anterior, encontró en un estudio sobre trabajadores agrícolas de Madera, California, que el acceso a un empleo permanente antecede el proceso de establecimiento que se expresa en la inmigración de familias y la adquisición de una casa.

Antes de 1970 la migración permanente involucraba unos 45 000 individuos anualmente, En la década de los setenta, el promedio anual de los que decidían permanecer en el norte era de 110 000, para la década de los ochenta era de 220 000, el doble, y para los noventa 343 000. En 1990 el número de mexicanos migrantes residentes en Estados Unidos era de 3.5 millones de personas (Canales, 2003: 744). Para el año 2000 se estima en más de una decena de millones los mexicanos permanentes.

Un factor que ha contribuido para incrementar el tiempo de estancia de los inmigrantes en Estados Unidos fue la signatura en 1986 de la Ley de Control y Reforma de la Migración (IRCA, Immigration Reform Control Act), por parte de presidente Reagan, que legalizó más de dos millones de mexicanos inmigrantes.

Con esto se pretendía detener la migración ilegal que para entonces crecía constantemente. Esta pretensión era más promovida por los sectores políticos de la derecha que por los empleadores que se servían y beneficiaban de ella.

Para la administración conservadora en turno, la inserción ilegal de miles de mexicanos a territorio estadounidense, se convertía en asunto de seguridad nacional. Se declaró la pérdida del control de la frontera sur, alertando a los sectores más contrarios a la migración mexicana, de que invadían al país más prospero del mundo, hordas de pobres y delincuentes. Aquí está expresada claramente la visión de sólo culpar al país expulsor, dejando a un lado la necesidad de la propia economía estadounidense. Se pensaba que la economía tenía suficiente mano de obra barata con los que ya estaban y a los cuales se les podía autorizar para trabajar. Esta pretensión muy corta de miras subestimaba las necesidades que el crecimiento económico conlleva, sobre todo el que se venía dando en algunos sectores productivos estadounidenses como el agrícola o la manufactura. Las planeaciones fracasaron, a pesar de las sanciones a empleadores que contrataran inmigrantes sin permiso legal para trabajar, pues la evolución de la economía en expansión siguió su curso y con ésta la necesidad de mano de obra mexicana de baja calificación.

A partir de entonces la vigilancia en la frontera creció. Las medidas unilaterales en la materia no se hicieron esperar. En 1990 se aprueba la ley de inmigración de Estados Unidos, que le da gran prioridad a la vigilancia de la frontera y se autoriza contratar más agentes de la patrulla fronteriza. En 1993 entra en vigor la “Operación Bloqueo” en El Paso Texas y en 1994 la “Operación Guardián” en San Diego⁸. Con ésta última se alumbró y se cercó una parte de la frontera (22.5 kilómetros). De nueva cuenta en 1996, la Ley de Reforma de la

⁸ La esencia de estas medidas gubernamentales es el destino de mayores recursos económicos reflejados en personal, tecnología y capital físico para tener una mayor vigilancia en la frontera. La serie de políticas restrictivas promulgadas entre 1988 y 1996 benefició a la patrulla fronteriza. En diez años pasó de ser un organismo de poca importancia, con un presupuesto menor al de muchas direcciones de policías municipales, a convertirse en una organización grande y poderosa, con más personal armado que cualquier otra rama del gobierno federal, salvo el ejército. Para el 2002 su presupuesto era ocho veces mayor al de 1986.

Inmigración Ilegal y de Responsabilidad del Inmigrante, autorizaba fondos para la construcción de dos líneas de rejas más en San Diego (Massey, 2003:16-20). Desde entonces se aprobó que el Servicio de Inmigración y Naturalización (ISN) compre tecnología militar para vigilar. Esto se materializó en un traslado más riesgoso y costoso para los migrantes, haciendo prosperar el negocio de tráfico de seres humanos.

Paradójicamente, IRCA en 1986 abrió la puerta a la posibilidad de la reunificación familiar y con esto el incremento de inmigrantes. Por otro lado se incentivó la corrupción, ya que hubo quienes compraron cartas de certificación de residencia por el tiempo y tipo de trabajo requerido para legalizar su estatus migratorio. La admistía que provocó IRCA más que frenar la migración ilegal de los mexicanos, la incitó, pues ahora se tenía, por parte de los migrantes, la confianza de que el gobierno de los Estados Unidos volvería a repetir la operación. Se multiplicaron los mexicanos que se legalizaron, más allá de los que registraron documentación en tiempo y forma, por los matrimonios o reclamo de familiares. Terminado el proceso de legalización en 1992, los “legalizados” pudieron viajar más seguros y constantemente a sus lugares de origen, reproduciendo aún más las historias sobre el sueño americano, que ahora los había reconocido como ciudadanos legítimos. El incremento de medidas de seguridad en la frontera a partir de la segunda mitad de los años ochenta ha corrido paralelo al incremento de la migración ilegal de mexicanos y con esto desde luego los casos funestos en el intento de cruzar.

Con la legalización vino un incremento en la movilidad espacial y ocupacional para muchos inmigrantes. Se dio lo que Durand y Massey (2003) llaman “un proceso acelerado de dispersión”. Muchos mexicanos buscaron más trabajos urbanos dejando el trabajo agrícola. Por otro lado, con la legalización y el constante flujo de migrantes ilegales, se saturaron mercados laborales de centros urbanos, como Los Angeles, Nueva York o Chicago, con esto se favoreció el estancamiento en los salarios en trabajos semicalificados para los inmigrantes,

tanto en los servicios como en la manufactura. La posible inmovilización de los salarios por la concentración de trabajadores inmigrantes poco calificados presionó para buscar nuevos mercados laborales, en suburbios u otros estados más al noreste, noroeste y sureste (Smith, 2002: 34).⁹

Es en los años posteriores a la admistía que la migración mexicana a Estados Unidos se sustenta sobre bases firmes: Una economía en crisis del lado mexicano y una constante necesidad de mano de obra barata semicalificada. Una historia antigua, que ha hecho muy familiar el proceso para muchos. Un entramado de redes sociales que permiten facilitar el proceso migratorio, tanto el traslado como incorporación a los mercados laborales. Una cultura del migrante enraizada en travesías y anécdotas que predispone a miles de personas, jóvenes, mujeres, niños, a insertarse en la migración.

En los primeros años del siglo XXI y con más de una década de tratado de libre comercio en América del Norte, la migración se profundiza. Las actividades económicas que no pudieron insertarse en procesos productivos orientados a la exportación, presentan un rezago en la creación de empleos. El crecimiento del empleo en la manufactura no maquiladora y en la agricultura más que crecer disminuye, y en los servicios el sector informal es el que crece (Polaski, 2006: 40). El sector exportador con la maquiladora a la cabeza, no propicia cadenas productivas en México¹⁰, ni una derrama tecnológica, pero sí incentiva la migración interna, de cualquier lugar del país a la frontera, con salarios bajos. La creación de un millón de empleos necesarios al año para cubrir el crecimiento de la oferta de mano de obra no ha llegado a pesar de la firma de tratados comerciales.

⁹ Los inmigrantes recién llegados se vieron libres de circular por Estados Unidos sin temor de ser capturados por la migra. Los nuevos destinos como Providence en Rhode Island, Dalton, en Georgia, Georgetown en Delaware, o New Brunswick en New Jersey, ofrecen más trabajo y vivienda más barata.

¹⁰ El 97% de los componentes del sector exportador son importados y sólo el 3% son mexicanos.

2.2 LA MIGRACIÓN DE MEXICANOS AL MEDIO OESTE.

La migración histórica de los mexicanos hacia los Estados Unidos tiene como principal referente la contratación de los migrantes en la agricultura, principalmente en los estados sureños. Sin embargo, existe una larga historia de mano de obra mexicana trabajando en las industrias que transformaron el perfil económico de la Unión Americana.

La historia de la migración mexicana a Illinois y particularmente a la región de la ciudad de Chicago, se remonta a más de cien años. Se dio por la demanda de mano de obra a las industrias que configurarían a la región como uno de los corazones industriales más importantes de los Estados Unidos.

Los mexicanos se fueron a trabajar a los ferrocarriles, a las plantas de automóviles, a las empacadoras y a las fundidoras. La gran mayoría de los trabajadores en tareas que requerían baja calificación (Necoechea, 1987:186). Ahí construyeron sus primeras comunidades. Provenían principalmente de estados del occidente: Jalisco, Michoacán, Guanajuato y en menor grado, la Ciudad de México.

La historia de la ciudad de Chicago, recuerda la importancia que tuvo la migración mexicana a una zona industrial que transformó el perfil económico de los Estados Unidos y que se convertiría, después de la segunda mitad del siglo XIX, en el motor de desarrollo tecnológico y económico de la nación.

Como se ha mencionado, el ferrocarril permitió el traslado masivo de mexicanos al norte de los Estados Unidos, sorteando así la hostilidad de los grandes desiertos de Sonora, Arizona y Texas. Ya en 1884 el centro ferroviario del Paso, Texas, conectaba a los trabajadores mexicanos con Chicago (Corwin and Cardoso, 1978:45).

A finales del siglo XIX, el ferrocarril, como empleador, trajo a los mexicanos al medio oeste. La demanda de mano de obra era muy importante para mantenimiento y operación del sistema ferroviario que crecía y conectaba comercialmente a las ciudades en procesos de urbanización e industrialización. Esa gran demanda de mano de obra encontró respuesta en la disponibilidad de miles de mexicanos para trasladarse más al norte. Mano de obra dócil para los fines de los empleadores.

Muchas comunidades mexicanas se establecían por donde se iban tendiendo las vías del tren. En Aurora, muchos mexicanos fueron atraídos por la Burlington Railroad, para emplearse en tiendas, bodegas o en la fundición (Valdés, 2000:22). Minnesota, Indiana, Illinois, Kansas, Missouri, Michigan, Nebraska, vieron crecer a las comunidades mexicanas en la primera década del siglo XX. El crecimiento correspondió a las características socioeconómicas de cada región. Las historias de las comunidades mexicanas son diferentes en cada estado.

Para el caso de Illinois y concretamente la ciudad de Chicago, el crecimiento de la comunidad inmigrante fue muy rápido por los mercados laborales permanentes que ofrecía la ciudad, ésta permanencia se refiere a que concluido el trabajo para el cual habían sido contratados en primera instancia, la ciudad de Chicago ofrecía más opciones para seguir empleándolos.

La expansión industrial a finales del siglo XIX y principios del siglo XX trajo consigo una fenomenal tasa de urbanización en el corazón de los Estados Unidos, liderada por Chicago, Detroit, Milwaukee, Kansas, Missouri, y Minneapolis. A finales del siglo XIX, Chicago se convertía en el centro ferroviario de los Estados Unidos y para 1910 era la segunda ciudad más grande de la nación y la capital de la manufactura (Betancur, Cordova and Torres, 1993: 109). La gran importancia que adquiría Chicago se debía a la expansión de la industria del ferrocarril que impulsaba la economía después de que ésta había sido devastada en la Guerra Civil. El programa de expansión ferroviario era impulsado desde el congreso. Los ferrocarriles ayudaron a dar vida a un sistema económico nacional, pues atraía al capital europeo e estimulaba el crecimiento de la industria del hierro y el acero y desde luego era el imán para los inmigrantes en busca de empleo (Menand, 2002: 296-299).

Así como la construcción de ferrocarriles requirió de miles de trabajadores para operar los trenes y mantener los caminos, también las recientes plantas de automóviles y de acero requerían de más trabajadores. Para los años veinte el cinturón industrial que se extendía al sur del Lago Michigan fue la más grande región productora de acero en la nación, para esos años Michigan producía más autos que el resto del mundo y los trabajadores representaban un gran mercado para productos alimenticios, en consecuencia, la industria procesadora de alimentos empleó también miles de trabajadores.

La migración laboral permitió a los mexicanos conformar una parte importante de la clase trabajadora de la ciudad. El barrio mexicano más viejo en Chicago apareció por 1916, en su mayoría eran trabajadores traídos por el ferrocarril y constituían el 43% de trabajadores en las 16 compañías ferroviarias de la región de Chicago-Gary. Para 1926 la comunidad mexicana constituía el 14% de la fuerza laboral empleada en las compañías de acero de Chicago.

Para 1920 la población de personas de origen mexicano en Chicago era la cuarta en número, después de los Angeles, en California, seguida por San Antonio y el Paso, en Texas. Se consideraba que había unos 58 000 mexicanos viviendo en el medio oeste para esos años (Betancur, Cordova and Torres, 1993: 111).

Esto es muy importante considerando que las primeras tres ciudades son fronteras y Chicago estaba muy al norte, sin embargo esto se explica por su crecimiento industrial. Se puede decir que la llegada de los trabajadores mexicanos a Chicago fue tardía, ya les habían precedido sobre todo inmigrantes del sur y este europeo además de asiáticos. Al llegar ocuparon el lugar de los nuevos inmigrantes, que alguna vez fue para los irlandeses, alemanes o europeos del este, con esto la discriminación y el rechazo se tornó hacia ellos. Los mexicanos llegaron a ocupar los trabajos más riesgosos y menos deseados y de menor paga, así fueron suplantando a trabajadores de otras latitudes.

La migración de gente de todo el mundo hacia Chicago sigue al igual que hace más de ciento cincuenta años, en el periodo de su fundación. La ciudad es ahora un escenario multicultural que se demuestra en los 130 periódicos no editados en inglés y que circulan en la ciudad o en las 150 lenguas en que puede ser respondida una llamada de emergencia del 911 dentro del área metropolitana (Simmons, 2004:7). En éste contexto de incesante migración internacional a la ciudad, la mexicana es la más importante. Según datos del Censo poblacional de los Estados Unidos, para el año 2000 la comunidad mexicana representaba el 18% del total de la población con 530 462 mexicanos en Chicago y ocupan el 70% de toda la comunidad latina en la ciudad y cuenta además con mayores tasas de crecimiento.¹¹

Ahora la ciudad de Chicago es considerado el México del medio oeste, la población de origen mexicano ocupa el segundo lugar en tamaño, sólo después de la ciudad de los Angeles. Los barrios mexicanos se han extendido y la presencia de la comunidad es muy visible, sobre todo en el suroeste de la ciudad. El barrio tradicional de Pilsen, en la calle 18, actualmente el centro cultural de la comunidad mexicana, ha sido fiel testigo de la historia de la comunidad en la gran ciudad. Los mexicanos llegaron a Pilsen en los años cincuenta, desplazando a otras comunidades de Europa del este. El barrio cuenta su historia que ha transcurrido por el movimiento de las ocho horas para beneficio de la clase trabajadora y por los movimientos políticos de los años setentas. Por influencia del movimiento chicano en Los Angeles y el movimiento social, político y electoral en Texas, nace en Chicago el partido Raza Unida, que a pesar de no tener éxito en el lanzamiento de sus candidatos al congreso, propició la formación de nuevas agrupaciones como el Centro de Acción Social Autónoma CASA, dirigida por Rudy Lozano, quien fundo la Organización Política Independiente. Pilsen es seguramente el barrio más representativo de la comunidad mexicana en Chicago, que actualmente sufre un éxodo de los inmigrantes mexicanos, por los altos precios de las propiedades ahí situadas, imposibles para los ingresos de muchos integrantes de la comunidad, sobre todo de los recién llegados. Ahora es un barrio caro por su cercanía al centro de la ciudad.

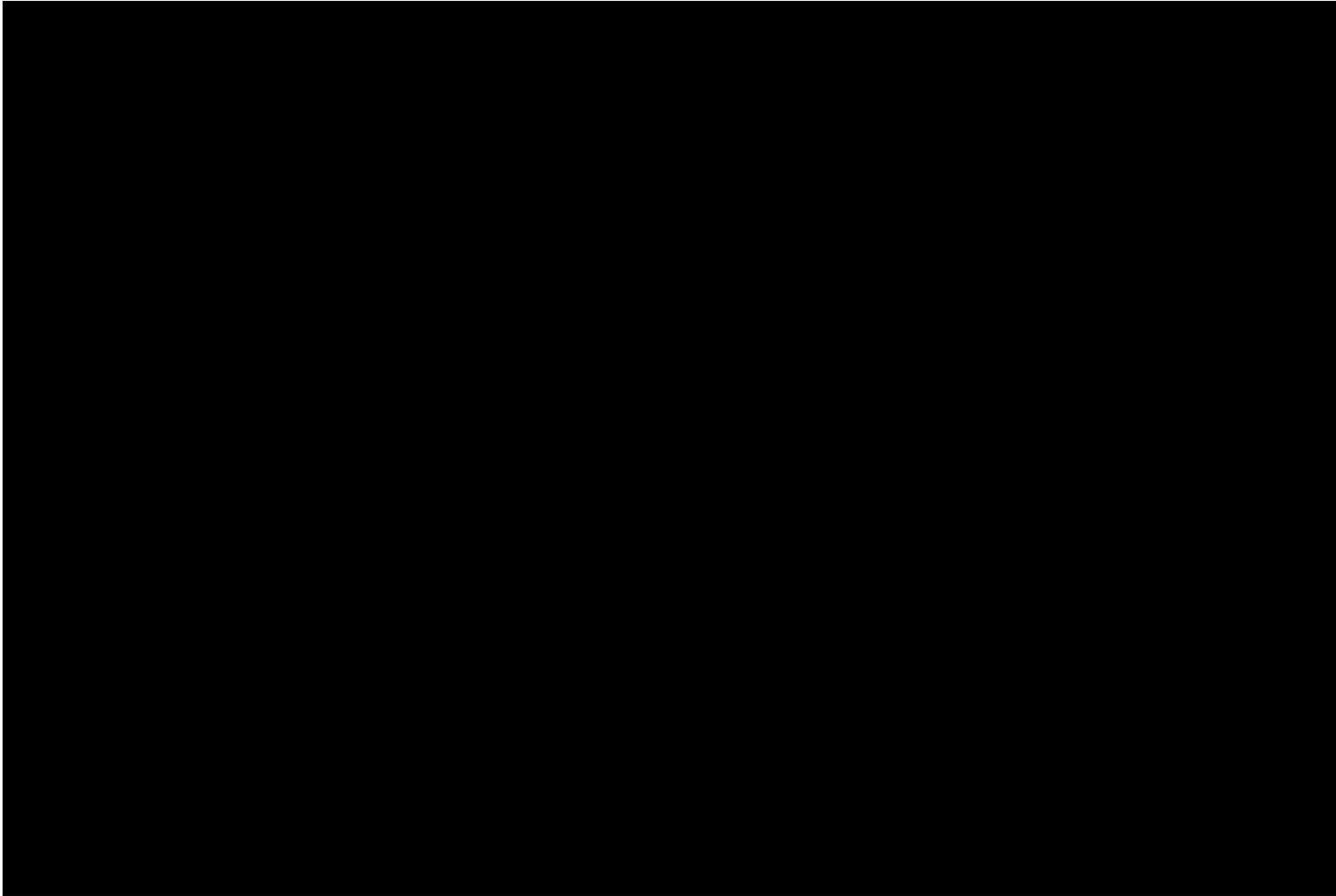
¹¹ US. Census Bureau, Census 2000 Summary File1.

Otro asentamiento histórico de la comunidad mexicana ha sido la calle 26, donde se sitúa la Villita, centro comercial de la comunidad mexicana que recibe a muchos de los recién llegados. Así también, en la calle 65 entre Ketzie y Pulaski, existen importantes zonas residenciales de la comunidad. Ahora cada vez más los mexicanos se están trasladando a los suburbios. Se está dando una suburbanización de la comunidad.

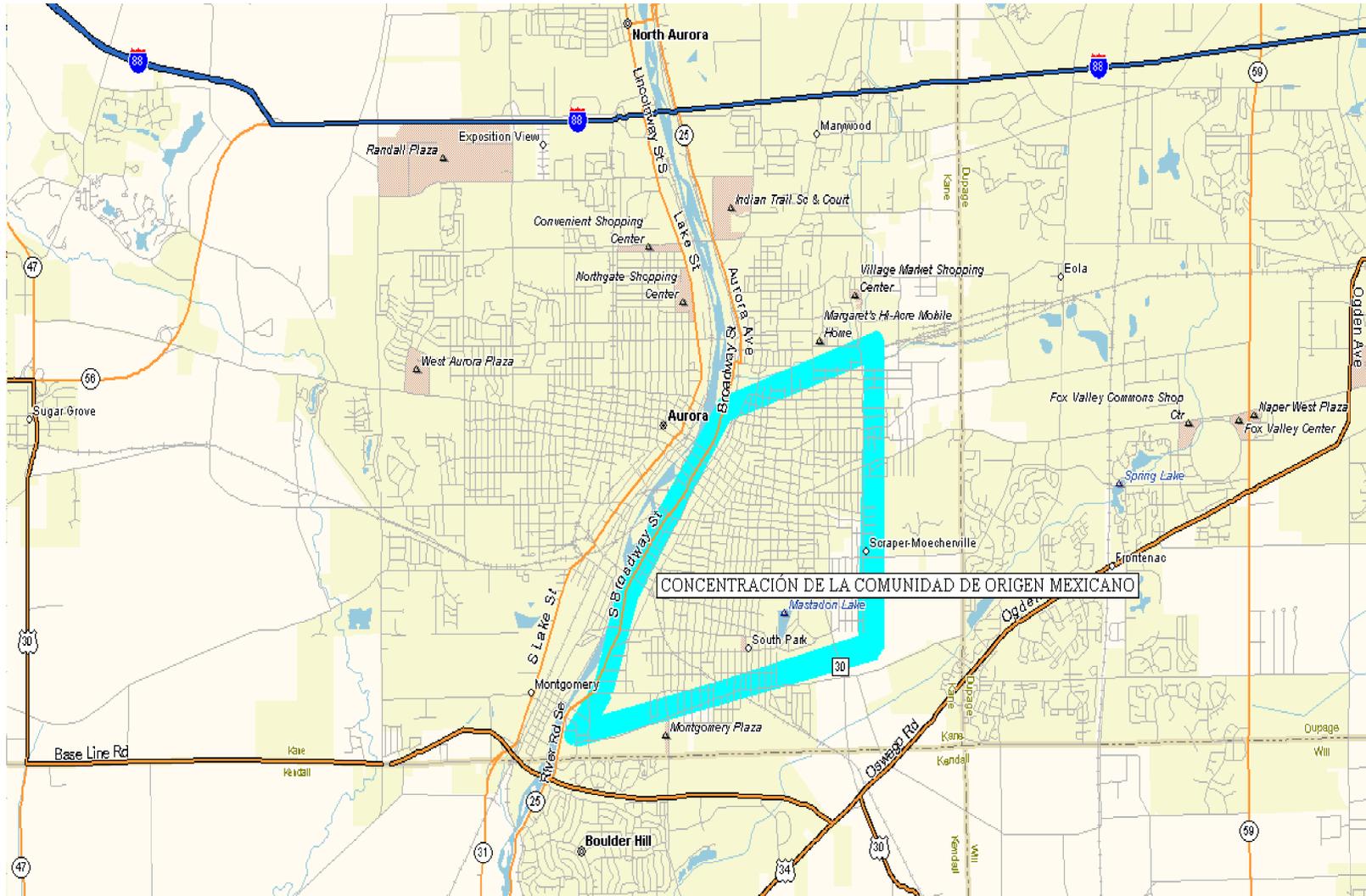
Las nuevas direcciones en los flujos de inmigrantes mexicanos han sido propiciadas por las transformaciones de los mercados laborales de Chicago y los suburbios. La industria pesada ya no es su empleadora, ahora se ocupan en la manufactura de baja calificación o comúnmente conocida como ligera y en toda clase de servicios, desarrollando también economías étnicas. Las condiciones laborales para la mayoría de estos trabajadores, siguen estando precarias, como en los inicios de la migración. Los cambios en los mercados laborales, que implican nuevas formas de contratación, han traído consigo disminución de ingresos de los inmigrantes, sobre todo para los que recién llegan.

En lo que se refiere a la ciudad de Aurora, la migración la alcanzó desde finales del siglo XIX. Para 1920 había más de mil mexicanos residiendo en Aurora (Valdés, 2000:22-86). Sin embargo, esta se mantuvo baja, pues el grueso de la migración tenía como destino la ciudad de Chicago. Posteriormente los trabajadores mexicanos de Aurora también fueron expulsados a raíz de la crisis del 29 y fue a partir de los años setenta que se incrementó el flujo migratorio de mexicanos a este destino.

Aurora, Illinois, se localiza al suroeste de la ciudad de Chicago y está considerada dentro de su área metropolitana. Se encuentra en el condado de Kane y abarca parte del condado de Du Page, se relaciona con Chicago por sus diversas actividades económicas, así como por el flujo constante de personas entre las dos ciudades, que se conectan principalmente, por una línea férrea, cuyo tren es parte de una red ferroviaria de trenes suburbanos o por una carretera en un recorrido de aproximadamente 1 hora.



Aurora al oeste de la ciudad de Chicago



El suroeste de la ciudad de Aurora concentra el mayor número de integrantes de la comunidad de origen mexicano.

A partir de la década de los ochenta ha tenido un crecimiento importante de la comunidad mexicana inmigrante, situando a la ciudad como la segunda más grande en el estado y se encuentra en el lugar 16 entre las 25 de mayor crecimiento poblacional en la nación.¹² El crecimiento de la ciudad está correspondido con un aeropuerto local y su propia universidad, The University of Aurora.

Para abordar el tema de los mexicanos en Aurora, es importante revisar primero las transformaciones la geografía económica para entender porque se convirtió en un imán para los inmigrantes, los que ya estaban en Chicago y para los que venían de México, tema que se abordará con amplitud a continuación.

2.3 DE CHICAGO A LOS SUBURBIOS.

En el caso de Aurora se puede ver como los flujos de capital a una región están acompañados por un flujo creciente de inmigrantes, esto debido a los empleos que la inversión va creando.

Los cambios en los flujos de inversión se deben a una amplia reestructuración industrial en la región. Un cambio en la geografía económica del medio oeste. Ya que la inversión productiva es uno de los indicadores de los procesos de relocalización del capital (Sassen, 1999:62), y al fin de cuentas de empleos de alta y baja calificación, ciudades que se han beneficiado con importantes flujos de inversión también han reportado altos índices de inmigración como en el caso de Aurora.

Cabe preguntarse ¿Cómo se ha dado el proceso de relocalización industrial en el medio oeste que beneficio a ciudades como Aurora en detrimento de inversión y empleos en Chicago? Para dar respuesta a ésta interrogante es importante mostrar algunos rasgos, de estos cambios en la geografía económica y saber porque Aurora se vuelve una ciudad cada vez más mexicana.

¹² <http://www.census.gov/statab/ccdb/cit1130r.txt>. revisado. noviembre 2005.

Un factor que ha contribuido en la movilidad espacial de las personas, de la ciudad a los suburbios, es el crecimiento y desarrollo de las vías de comunicación y medios de transporte. Especialmente las vías carreteras a partir de los años de posguerra, hicieron más rápido los traslados de los suburbios a las grandes ciudades. La infraestructura para el traslado de la inversión productiva estaba lista.

La suburbanización de la clase media blanca a partir de la década de los cincuenta en busca de mejores lugares para vivir, ha contribuido con el traslado de inmigrantes mexicanos. La comunidad blanca ha ofrecido empleos a los inmigrantes mexicanos, por la demanda de servicios como cuidado de niños, de ancianos, jardinería, entrega de comida a domicilio, limpieza en casas, oficinas, hoteles, etcétera. A continuación, un breve repaso de las transformaciones en los esquemas de producción que tuvieron un efecto positivo en la migración.

Durante las últimas tres décadas se ha presentado la reestructuración de los medios de producción, medida en rápidos y radicales cambios en la producción de tecnología y organización industrial, una mayor reestructuración de los mercados mundiales y los consecuentes cambios de gran escala en las políticas de administración económica a nivel nacional, internacional y regional (Hirst and Zeitlin, 1992:70). Estos cambios se dieron en gran medida como resultado de las crisis económicas mundiales de los setentas. Así mismo, los avances en las tecnologías de información, comunicación y transporte, han posibilitado el desarrollo de los mecanismos de producción flexible. Se dio un cambio de la organización básica de la manufactura, del “fordismo” o producción en serie, patrón que prevaleció en los años de la posguerra y que provocó la mayor expansión industrial observada dentro de Estados Unidos de 1950 a 1974 (López, 1995: 41) a un “postfordismo” o producción flexible.

Los esquemas de producción flexible han permitido relocalizar la producción, fuera de las aglomeraciones industriales tradicionales, cuyas condiciones necesarias para operar eran: abundante mano de obra, acceso a

recursos naturales y un mercado amplio de consumidores. Chicago, representaba la aglomeración industrial tradicional. Aunado ha esto, las reglamentaciones fiscales y ambientales han influido en el desplazamiento de la industria del medio oeste. Con ésta relocalización industrial se generó una reorientación en las direcciones de flujo de migrantes.

Las ciudades como aglomeraciones importantes de producción industrial, como lo había sido la ciudad de Chicago, observaron una significativa transformación de su base económica y de los trabajos disponibles. Los avances en la tecnología de la información durante los últimos treinta años y la cada vez más sofisticada manera de hacer negocios en los países altamente desarrollados, propiciaron entre otras cosas, una economía dominada por servicios de alta calificación sustentados por una estructura base de alta tecnología. Gracias a los adelantos en las tecnologías de información con su creciente capacidad de almacenamiento de datos y a los progresos en los medios de comunicación y transporte, se posibilitó la producción, distribución y consumo a nivel mundial, y dentro de este nuevo marco que llaman globalización, los servicios financieros, altamente profesionalizados, han adquirido mayor importancia (Sassen, 1999:38).

La aglomeración de estos servicios financieros, legales, médicos, educativos, etcétera, empezó a ser una constante y desplazó a la aglomeración industrial fordista como esquema de desarrollo económico. El fordismo como modelo de organización de la producción tuvo que enfrentar las crisis económicas de los setentas, dando como resultado el replanteamiento de las formas de producir. La gran industria de producción en masa, que alguna vez elevó a Chicago como la capital de la manufactura, no tiene cabida en esos nuevos esquemas de producción, distribución y consumo.

La crisis de la economía mundial de los años setenta, provocada principalmente por la crisis petrolera en 1973, hizo que los países de la OCDE vieran disminuir su producto de 4.9% anual, en el periodo de 1960 a 1973, a 2.7%

entre 1973 y 1979, en tanto que la inflación subió a más del doble y el desempleo creció de 3.1 a 5.1%. Se consideró que las políticas de los años sesenta eran responsables de estos resultados, en especial las que favorecieron una elevada demanda agregada, a las altas tasas de captación fiscal, el gasto en bienestar social y la intervención creciente del Estado en la economía; todas ellas instauradas después de la segunda Guerra Mundial, cuando la agenda económica y política de la mayoría de los países industrializados avanzados privilegió la línea nacionalista de bienestar para tratar de brindar pleno empleo y protección social a sus trabajadores (Alba,1998:141)

Michael Piore, considera que los bajos índices en el crecimiento económico eran resultado del deterioro del modelo de desarrollo industrial basado en la producción en serie (López Leyva; 2007:36). Por tal motivo, se promovió una alternativa radical, un cambio en la organización general de la economía. Basándose en la especialización flexible, la empresa mediana se convierte en la figura central y clave de un sistema con nuevos principios de coordinación entre agentes en un ambiente de fuerte y permanente innovación de productos. Con la salida de unidades de producción de las empresas grandes y la creación de otras independientes ocurre la especialización y la intensa división social del trabajo.

Medios más eficaces de organización de la producción aparecen con la transformación del capitalismo. Muchas unidades de producción que eran muy grandes tuvieron que desprenderse de procesos productivos, muchos de los cuales seguían perteneciendo a las empresas grandes o unos pasaron a ser independientes, este proceso conocido también como desintegración vertical u horizontal. Así un producto terminado, no inicia y termina su ciclo productivo en una sola planta, ahora muchas plantas o unidades de producción intervienen para terminar un producto. Son los spin offs (Storper 1997:157) que caracterizan la nueva organización productiva.

Esta crisis se materializó en Norteamérica con el decline industrial del noreste estadounidense, y dio como resultado la búsqueda de nuevas formas de organización de la economía mundial. Un modelo de desarrollo industrial parecía llegar a sus límites¹³(Ibarra, 2001:130). La geografía económica de los Estados Unidos es hoy diferente de lo que se tenía tan sólo tres décadas atrás.

2.4 MÁS EMPLEO EN AURORA

La desindustrialización de la ciudad de Chicago se llevó empleos donde se incluían los de baja calificación. Muchas empresas se fueron y se siguen yendo de Chicago y se instalan en los suburbios y otras nuevas se están creando ya en los suburbios.

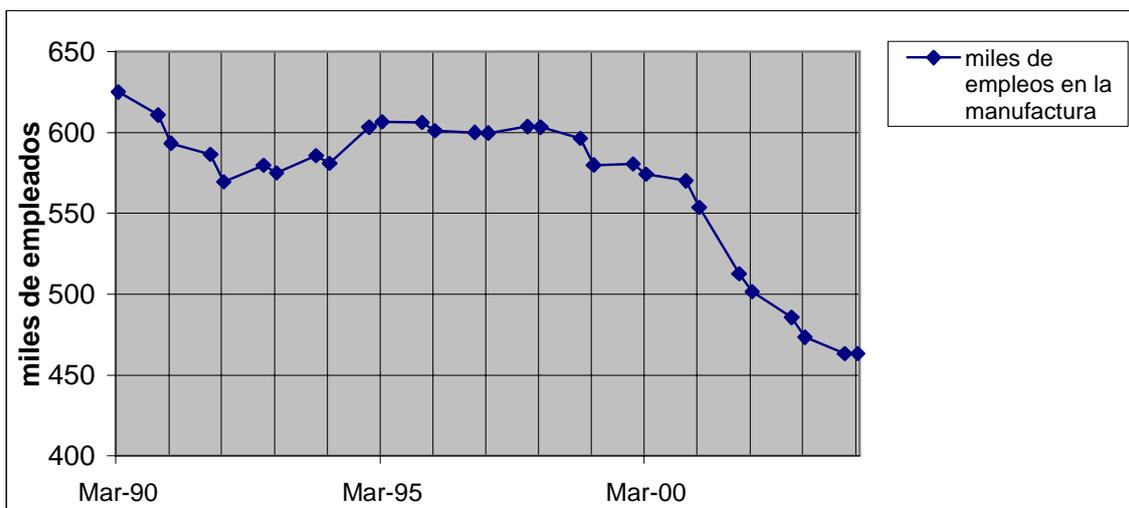
El golpe a la economía fordista de Chicago, fue especialmente duro entre 1960 y 1990. Entre 1967 y 1982, un cuarto de millón o un 46% de los trabajos de manufactura de la ciudad se perdieron. Fue precisamente en los años setenta cuando las grandes ciudades industriales como Detroit, Manchester, Liverpool y por su puesto Chicago perdieron su rol como líderes de la manufactura (Abu-Lughod, 1999:232).

Precisamente los latinos, donde los mexicanos constituyen el mayor número, tenían una representación mayor en empleos de manufactura, del 61.6% en 1970 y 48.3% en 1980. La ocupación que le seguía a la manufactura en representación de mexicanos, eran las ventas al menudeo con un lejano 10.4% en 1970 y un 13.3% en 1980. Así también la categoría de empleados más representada por latinos y consecuentemente mexicanos, son los operadores, con un porcentaje de 48.4% en 1970 y 33.2% en 1980 (Betancur, Cordova and Torres, 1993:126).

¹³ Según M. Piore y C. Sabel consideran cinco episodios críticos, que influyeron en el desplazamiento del fordismo en de los Estados Unidos: a) desórdenes sociales, estudiantiles, raciales y culturales; b) el fin de los acuerdos de Bretón Woods en 1971, que se ligó al fin de la guerra de Vietnam; c) el *shock* petrolero y el acuerdo de cereales con Rusia; d) el *shock* petrolero de 1979 que replanteó las decisiones de inversión en el mundo desarrollado; e) la combinación de altas tasas de interés, crisis de la deuda y recesión mundial a principios de los ochenta.

Al disminuir los empleos de manufactura en Chicago, muchos latinos y sobretodo mexicanos perdieron sus trabajos. En la última década, la tendencia en la disminución de los empleos de la manufactura en Chicago sigue siendo una constante, así como la creación de este tipo empleos en los Suburbios.

Gráfica 2. Empleos en la manufactura en Chicago, marzo 1990 – marzo 2004.



Fuente: U.S. Department of Labor. Bureau of Labor Statistics.

Aurora como uno de los suburbios más importantes de la ciudad de Chicago, atrajo empleos de manufactura y vio un incremento en el flujo de inmigrantes mexicanos. En muchos casos se puede hablar de una exclusión de Chicago en la ruta de los migrantes, pues según testimonios, muchos llegan directamente a Aurora. De acuerdo con el censo del 2000, la mayoría inmigrantes que arribaron a los Estados Unidos durante los noventa, llegaron a residir a los suburbios, el 55% contra el 45% que llegó a las ciudades. Más de 68 mil residentes suburbanos indicaron que llegaron a los suburbios de Chicago, directamente de Latinoamérica, especialmente de México (Ready and Brown-Gort, 2006:10).

El trabajo está disponible y las redes sociales que conectan a los migrantes que han precedido en el proceso migratorio con parientes, conocidos o amigos en los lugares de origen, siguen coadyuvando para traer a más mexicanos directamente a Aurora. La idea que en Aurora hay más empleo y mejor pagado se extiende entre comunidades de origen.

Para 2001 el condado de Du Page y el condado Kane, entre los que se encuentra la ciudad de Aurora, ocupaban el segundo y cuarto lugar respectivamente en el número de firmas registradas de manufactura. El primer lugar lo ocupa el condado de Cook donde se encuentra la ciudad de Chicago. Entre el segundo y el cuarto lugar cuentan con 2891 firmas y con 109107 empleos en el mismo sector.

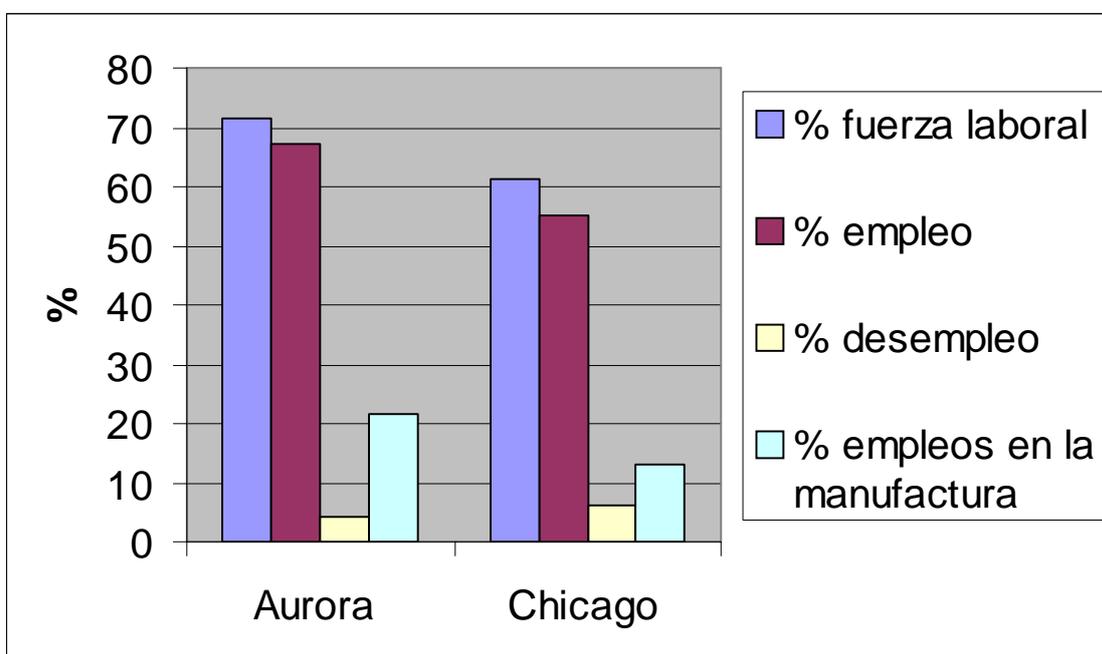
Cuadro2. Establecimientos y empleos de manufactura en los cuatro principales condados en donde está representada 2001.

	Número de establecimientos	Número de empleos
Condado de Cook	7 273	323 894
Condado de Du Page	2 008	69 364
Condado de Lake	941	59 177
Condado de Kane	883	39 743

Fuente: County Business Patterns. Industry Code Comparison. U.S. Census Bureau, 2001.

Aurora tenía para el año 2000, proporcionalmente, mayor porcentaje de fuerza laboral que Chicago, 71.4 % contra 61.3%, mayor porcentaje de empleo, 67.25% contra 55.1%, menor porcentaje de desempleo, 4.15 contra 6.2% y mayor porcentaje de trabajadores en la manufactura, 21.5% contra 13.1%.

Gráfica 3. Porcentaje de población en fuerza laboral, empleo, desempleo y empleos en la manufactura, Aurora, Chicago, 2000.



Fuente: Profile of Selected Economic Characteristics: 2000. Census 2000 Summary File 3.

El dinamismo económico de la región permite concentrar a grandes empleadores, que van desde oficinas gubernamentales hasta empresas transnacionales. La siguiente lista muestra a los 29 empleadores más importantes de la ciudad de Aurora. Cuadro 7.

Cuadro 3. Mayores empleadores en Aurora.

Empleador	No. de empleados
Aurora School District #204	3 000
Caterpillar	3 000
Hollywood Casino-Aurora	1 535
Waubensee Community College	1 300
Aurora School District #131	1 280
Rush-Copley Medical Center	1 200
LTD Commodities	1 200
City of Aurora	1 150
Fox Valley Park District	1 100
Provena-Mercy Center	1 100
Aurora School District #129	1 100
Dreyer Medical Clinic	1 020
Westell	800
Metropolitan Life	750
Aurora Air Traffic Control	750
Hartford Financial Service	650
Fox Valley Indep. Mail Process	630
Farmers Insurance	520
Dial Corporation	512
AAA Chicago Motor Club	500
Lyon Metal Products	500
Meijer, Inc	540
Fifth Third Bank	425
Association. For individual development (Rehabilitation service).	365
Sears	360
Cabot Microelectronics	360
Sealmaster Bearing	350
Richard Wilcox	330
Warner/Electra/Atlantic	320

Fuente: [http:// www.aurora-il.org/index.html](http://www.aurora-il.org/index.html). Revisado en julio de 2004.

Es a partir de la década de los ochenta que la migración mexicana en Aurora creció considerablemente y viene transformando el perfil de la ciudad, ahora más mexicana, cuyas economías étnicas transforman el escenario urbano, con símbolos, sonidos, colores y sabores nuevos. En la segunda mitad de la década de los noventa, de un total de 6708 firmas existentes en Aurora, 692 eran de origen hispano, el 10.3 %, y es proporcionalmente mayor al 7.13%, que representan las de origen hispano en Chicago, de un total de 17 6605 firmas.

Cuadro 4. Total de firmas, total de firmas de origen hispano, total de firmas con empleados pagados y total de firmas con empleados pagados de origen hispano, Aurora, Chicago 1997.

	Aurora	%	Chicago.	%
Total de firmas	6708	100	176605	100
De origen Hispano	692	10.3	12602	7.13
Total de firmas con empleados pagados	2031	30.2	47756	27.04
Firmas con empleados pagados de origen hispano	57	2.8	2743	1.55
Porcentaje de las firmas hispanas con empleados pagados, del total de las firmas de origen hispano	8.2%		21.7%	

Fuente: Minority and Women Owned Businesses. Economic Census. United States, 1997.

El origen hispano al que se hace referencia en el cuadro de las economías étnicas, es predominantemente origen Mexicano. Como se puede observar de un total de 692 firmas en Aurora de origen hispano, sólo 57 cuentan con empleados pagados, 635 no reportaron empleados asalariados, pues son empresas familiares o autoempleo. Muchas de estas firmas son ventas al menudeo o prestación de servicios de baja calificación.

Más recientemente se puede ver como la inversión a la ciudad sigue constante y eso se traduce en creación de empleos y porcentajes de desempleo bajos en la ciudad.

Cuadro 5. Empleo, inversión y tasas de desempleo, 2000-2006.

año	2000	2002	2004	2006
Empleos credos	2099	2096	2503	1501
Inversión total usd.	\$180,161,480	\$184,240,400	\$292,283,884	\$274,881,432
Tasa de desempleo	5%*	8.1%	6.5	4.5%

Fuente: Elaboración propia con datos económicos del gobierno de la ciudad de Aurora.
<http://www.aurora-il.org/economicdevelopment/index.php>

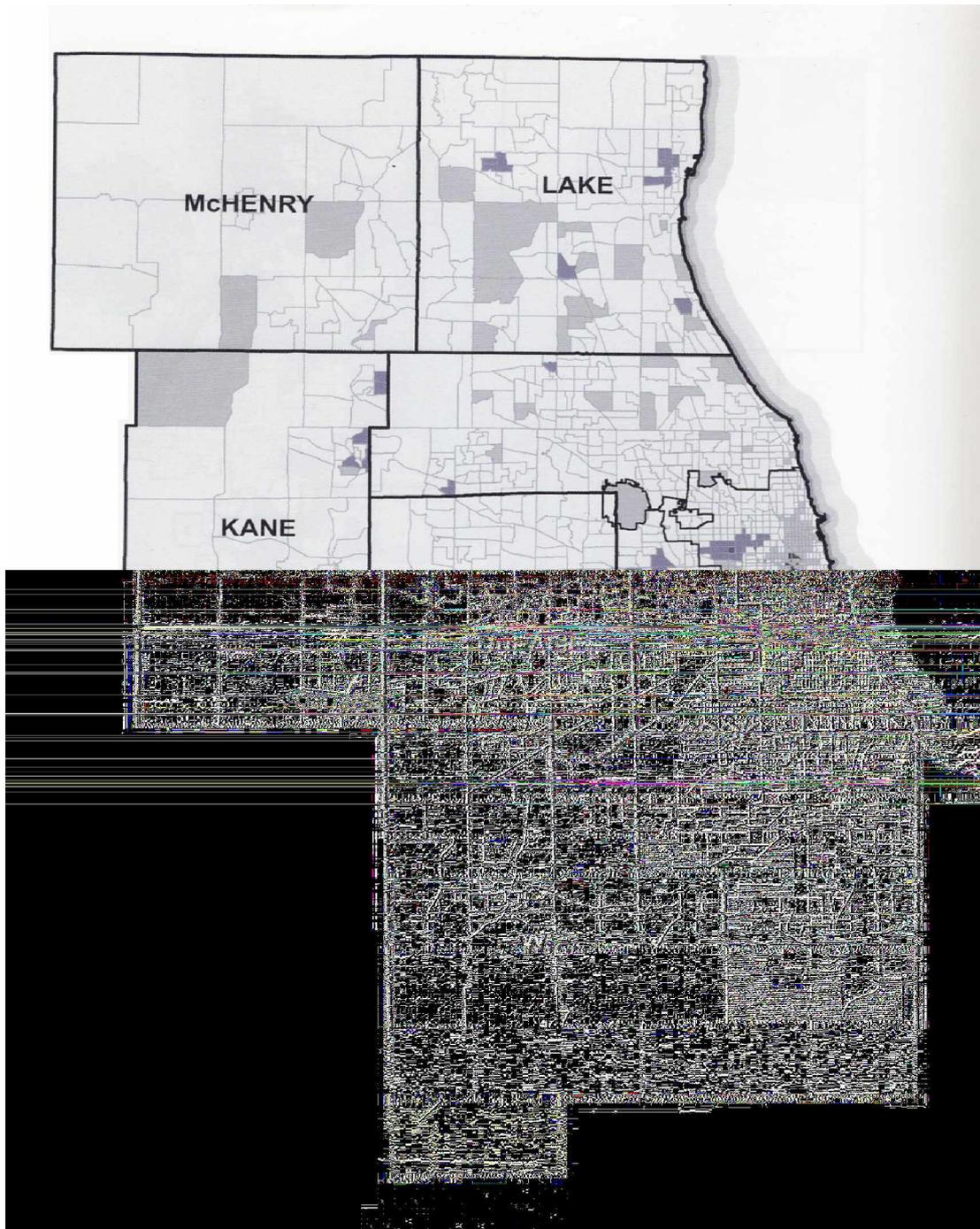
Nota: Para el año de 2006 la tasa de desempleo en Estados Unidos fue 4.7%, ligeramente superior que en Aurora. United States Department of Labor. THE EMPLOYMENT SITUATION: MAY 2008
<http://stats.bls.gov/news.release/pdf/empsit.pdf>.

*El censo económico de Estados Unidos determinó que para el año 2000 el porcentaje de desempleo en aurora fue de 4.15, que difiere con el 5% que determino la propia ciudad de Aurora para ese año.

2.5 MÁS MEXICANOS EN AURORA

Recientemente, los latinos se convirtieron en la más grande minoría étnica en el área metropolitana de la ciudad de Chicago que incluye los condados de Cook, Du Page, Will, McHenry, Lake y Kane, con el 20%, más de 1.6 millones de personas. De los cuales el 79% es de origen mexicano. En el 2004 uno de cada cinco residentes en el área era latino. El área ocupa el tercer lugar en la nación según el número de latinos residentes después del área metropolitana de la ciudad de Los Angeles y Nueva York. (Ready and Brown- Gort: 2005:4-6).

Mapa 1. Área metropolitana de la ciudad de Chicago



Cambio en la proporción* de la población latina en el área metropolitana de la ciudad de Chicago, 1990-2000.

- Se incremento sobre un 50%
- Se incremento de 25% a 50%
- Disminuyo de un 25% a 0%

Fuente: U.S. Census 1990-2000. Mapa elaborado por: Chicago Metrópolis 2020. Ready, Timothy and Allert Brown-Gort, The State of Latino Chicago. This is Home Now, Intitute for Institute for Latino Studies, University of Notre Dame, 2005, p.14.

*La proporción iguala el porcentaje del total de la población que es latina en el 2000 menos el porcentaje del total de la población que era latino en 1990. No representa el cambio numérico de la población latina de 1990 a 2000.

Este cambio demográfico en la región, se tradujo para la ciudad de Aurora en un incremento en su población de 43.5 % de 1990 al año 2000¹⁴, paso de 99 581 habitantes a 142 990 habitantes y la población de origen latino ha tenido el aumento más significativo.

Cuadro 6. Porcentajes de población de los grupos étnicos representados en Aurora con respecto del total, 1990, 2000.

Origen �tnico	1990 %	2000 %
Blancos	64.3	52.1
Negros	11.9	11.1
Asiáticos y nativos de las islas de pacífico	1.3	3.1
Indios americanos	0.2	0.4
Hispanos	22.6	32.6

Fuente: Profile of General Demographics Characteristics: 2000. Census 2000 Summary File 1.

Proporcionalmente la ciudad de Aurora tiene más residentes de origen latino que la ciudad de Chicago, 32.6 % contra 26%. También tiene una proporción mayor de residentes de origen Mexicano, 27.5 contra 18.3% en Chicago. En Aurora los mexicanos representan el 84.5% del total de los latinos y en Chicago el 70.3%. El porcentaje de mexicanos con respecto al total de la población latina es mayor en Aurora que el porcentaje nacional, que para el año 2000 fue de 58.5% de mexicanos con respecto al total de la población latina en toda la nación (Saldivar, 2004: 211-229).

¹⁴ U.S. Census Bureau, 2000, http://factfinder.census.gov/servlet/QTTable?_bm=y&-gr_name=DEC_2000_SF3_U_DP3&-ds_name=DEC_2000_SF3_U&-lang=en&-sse=on&-geo_id=16000US1703012 . 25 de enero de 2005.

Cuadro 7. Población de origen latino, mexicano y porcentaje de población de origen mexicano con respecto a los latinos, 2000.

	Población de origen latino	Población de origen mexicano	De los latinos, proporción de origen mexicano
Aurora	32.6%	27.5%	84.5%
Chicago	26%	18.3%	70.3%

Fuente: Profile of General Demographics Characteristics: 2000. Census 2000 Summary File 1.

Proporcionalmente la población blanca es mayor en Aurora que en Chicago, esto se debe a la migración de los blancos a los suburbios que se intensificó a partir de la década de los setenta. Exceptuando a los mexicanos, los demás grupos étnicos están más representados en Chicago que en Aurora. Esto nos demuestra que Aurora se ha convertido en un destino casi exclusivo de la migración mexicana.

Cuadro 8. Porcentaje de población de diferentes grupos étnicos en Aurora y Chicago, 2000.

Origen y nacionalidad	Aurora %	Chicago %
Blancos	52.1	42
Puertorriqueños	1.8	3.9
Cubanos	0.1	0.3
Negros	11.1	36.8
Indios americanos	0.4	0.4
Asiáticos	3.1	4.3
Chinos	0.5	1.1
Filipinos	0.6	1
Japoneses	0.1	0.2
Coreanos	0.2	0.4
Vietnamitas	0.2	0.3
Nativos Hawaianos y otros nativos de islas del pacífico	0.0	0.1

Fuente: Profile of General Demographics Characteristics: 2000. Census 2000 Summary File 1.

Durante la primera investigación etnográfica que se llevó a cabo en el verano de 1994, se pudo conocer el gusto de algunos mexicanos por vivir en la ciudad de Aurora y el disgusto de que tuvieran que hacerlo en Chicago. Algunos declararon su desagrado de vivir en Chicago debido a los problemas inherentes de una gran ciudad: delincuencia, tráfico, pago de más impuestos, por ejemplo, tenencia de automóvil que en Aurora no se paga, alquileres más caros, espacios más reducidos de vivienda y convivencia, además de expresar que “en Chicago pagan menos por hora, hay menos trabajo y se explota más al trabajador inmigrante”.

La constante inmigración a Aurora ha reactivado diversos circuitos comerciales, entre ellos, las ventas al menudeo, los servicios de oficina (jurídicos, financieros), la manufactura, la distribución y el entretenimiento, que son las actividades económicas que más se han expandido y diversificado.¹⁵ En todas estas actividades, la comunidad mexicana está presente en mayor o menor medida, ya sea inmigrantes (indocumentados o no) o nativos (de segunda o más generaciones). Las oportunidades laborales que requieren mayor capacitación y conocimiento de inglés, están más disponibles a México-americanos que tienen diplomas aceptados por empleadores locales. Estos México-americanos en muchos casos son totalmente bilingües o tienen mejor conocimiento del idioma inglés.

La comunidad mexicana es notablemente visible y se concentra residencialmente en la parte este de la ciudad. El rostro más visible de la presencia de la comunidad, son sus economías étnicas, y como anota Mike Davis. (2001) se va creando un urbanismo más exuberante. Surgen negocios mexicanos por doquier y los demás negocios ya sean de blancos o de otros grupos étnicos, incorporan secciones dirigidas para el consumo mexicano en el caso de las ventas al menudeo y en el de los servicios, trabajadores bilingües.

¹⁵ [http:// www.aurora-il.org/index.html](http://www.aurora-il.org/index.html). Revisado en julio de 2004.

Entre los negocios mexicanos, están las tiendas de venta al menudeo, donde ofrecen productos mexicanos que están insertos en una red de distribución internacional, como es el caso de los productos de panadería Bimbo o de cervezas como Corona, del grupo Modelo o Tecate del grupo Cuauhtémoc-Moctezuma, además, se encuentra productos que hacen alusión a una procedencia mexicana pero que son elaborados dentro de la Unión Americana, como pueden ser tortillas o comida preparada. Así también existen en el mercado algunos productos que más que importados, pareciera ser traídos directamente por los vendedores, como por ejemplo, veladoras, imágenes religiosas, algunas especias para cocinar, dulces, etcétera. La fidelidad del consumidor hacia productos mexicanos ha ocasionado la aparición de más negocios que los venden.

Otros negocios mexicanos con presencia importante en la ciudad, son los restaurantes, que ofrecen una gama amplia de comida mexicana, pero teniendo como platillo principal en el menú a los tacos, los cuales son elaborados de diferentes estilos según la procedencia regional del restaurante. De Jalisco, Michoacán, Durango, Zacatecas o Guanajuato. Los clientes de estos negocios en su mayoría son mexicanos, pero cada vez mas cautivan a consumidores de otros grupos étnicos. Esto hace que la comida mexicana sea cada vez más popular en la zona.

Otros negocios mexicano que han crecido son las discotecas con la venta de música regional mexicana al menudeo, la venta de ropa, los salones de belleza, lavanderías, talleres mecánicos, panaderías, centros de baile nocturnos y servicios de taxi.

También están creciendo los servicios de baja calificación, entre los que se encuentran los servicios de limpieza de oficinas, de centros comerciales, cuidado de hijos de inmigrantes (babysitter) o el mantenimiento de jardines o parques (landscaping). Dentro de los servicios calificados, se pueden observar, abogados y

doctores de origen mexicano que atienden a la comunidad. La competencia a estos negocios la representan los bufetes de abogados o consultorios médicos principalmente de blancos que incorporan trabajadores bilingües.

Otro factor que refleja la importancia económica del incremento de la comunidad mexicana en toda la nación y desde luego en Aurora, es la apertura a los servicios financieros. Prácticamente todos los bancos tienen trabajadores que hablan español y 26 bancos de la región, entre los cuales se encuentran algunos tan importantes como *Bank of America*, *First Suburban Bank* y *All State Bank*, aceptan la matrícula consular que expide el consulado mexicano como documento oficial para hacer uso de sus servicios. El incremento de los negocios mexicanos, así como la evolución de negocios y servicios para abarcar el consumo mexicano, vienen transformando el perfil de la ciudad, cada vez más mexicana.

La comunidad de origen mexicano, ya sea inmigrante o nativa, está representada en las más diversas actividades económicas que se gestan en la ciudad, desde el que limpia oficinas, cuidado de niños, lava autos, poda el césped, hasta el doctor, el contador, el abogado, o el dueño de diversos negocios. Hay sectores sobrerrepresentados y sectores con poca representación.

CAPITULO TRES. ELEMENTOS SOCIALES QUE CONTRIBUYEN EN EL PROCESO MIGRATORIO.

En el capítulo dos se hizo alusión a las diferencias entre capital social y redes sociales, se retoma la discusión para aclarar cuales son las aportaciones de cada uno de los conceptos como estrategias de organización social dentro del proceso migratorio.

Massey, Durand, Alarcón y González identificaron a las redes migratorias (sociales) como una forma de capital social desde su trabajo *Return to Aztlan: The Social Problems of International Migration from Western Mexico* en la década de los ochenta. De igual manera otros trabajos más recientes lo han hecho (Portes; 1995, Pérez; 2003). Estos planteamientos soslayan las particularidades de un proceso tan heterogéneo. Bajo estas conclusiones no queda claro que tipo de redes sociales crean capital social o si todas lo hacen, ya que según las propias definiciones, el capital social implica una mejor calidad en las redes. No todas las redes sociales que están inmersas en la migración de mexicanos al norte conforman un capital social.

En un análisis general de la migración, las redes sociales son esos vínculos, principalmente de información y ayuda entre individuos inmersos en el proceso de la migración y quienes quieren entrar a éste. Sin embargo, si se consideran particularidades que involucran micro-comunidades, se puede hablar de capital social, ya que se implica confianza recíproca en grupos reducidos. Entre estos se genera una mejor calidad de redes sociales, que sí representan más y mejores posibilidades de acceso recursos escasos a los miembros. Es en este sentido que el capital social es productivo (Coleman; 1999:16), y sí la confianza en las redes es la característica esencial del capital social, su productividad es el fin. Desde luego el factor tiempo es determinante para esas redes maduren y reflejen calidad.

Los mecanismos de control, cooperación, solución de conflictos, movilización, legitimación de líderes y trabajo en equipo, muy difícilmente se generan entre comunidades grandes sin mecanismos de coerción efectivos. Es por esto que el capital social tiene mejores oportunidades de funcionamiento en comunidades pequeñas.

Un claro ejemplo de cómo funciona el capital social dentro de comunidades pequeñas son las tandas. La confianza mutua influye para que se organicen mecanismos de circulación de dinero entre miembros de una comunidad y además se legitime internamente. Las tandas, que Robert D. Putman llamó asociaciones rotativas de crédito (Putnam, 1993: 167- 171), un recurso muy seguido en México y sus comunidades en el exterior, permite ahorrar dinero entre conocidos y así sustituir servicios financieros profesionales que pueden o no estar fuera del alcance de los involucrados. Esto se genera por una necesidad de disposición de dinero y es posible por estructuras sociales que descansan en la confianza mutua. Este mecanismo social de ahorro financiero, que incluso no es reconocido como una transacción mercantil, por lo cual no es regulado y no prevé protección legal ante posibles fraudes, no puede ser explicado a través del punto de vista neoclásico de la economía, más bien las transacciones económicas se sustentan en profundas raíces sociales y no únicamente por negarse servicios financieros.

Seguramente la cantidad de involucrados puede ayudar a responder ¿qué implica que exista capital social o que no lo haya?, y ¿si todas las redes sociales pueden evolucionar a capital social? Habiendo escrito lo que hasta ahora se ha entendido como capital social, se hacen consideraciones de su contribución en el proceso migratorio.

En procesos migratorios que involucran desarrollo de capital social en micro-comunidades, la confianza se sustenta en la reciprocidad, la cual se descansa en derechos, obligaciones y sanciones a quienes no acaten esas normas no escritas. Esto permite la generación de expectativas no sólo del nuevo inmigrante, de que va a llegar y conseguir trabajo con ayuda, si no también para el

inmigrante que ha precedido, de que va ser beneficiado de alguna manera con la llegada de un nuevo integrante, con ayuda de pagos como la renta o el cuidado de hijos. Esta característica permite que quien consigue empleo para un pariente, amigo o paisano, cuente con un alto grado de certeza de que el recomendado no lo va a defraudar con el empleador. Al fin de cuentas está en juego la imagen de una historia laboral del inmigrante recomendante. En las redes de calidad los favores son recíprocos. Entre estos los lazos más fuertes son los de parentesco (Massey, Alarcón, Durand and González; 1987: 171).

En procesos migratorios que no involucran necesariamente capital social, la reciprocidad de igual manera se puede generar, pero dentro de éste la reciprocidad puede ser más duradera y eficiente.

Considerando los tres tipos de redes (unión, puente y conexiones) que se pueden presentar dentro de un escenario donde se ha desarrollado Capital social, dos están más presentes dentro del proceso migratorio de mexicanos a los Estados Unidos: Los de tipo unión (bonding), son fuertes y se dan entre individuos que originalmente compartían una condición socioeconómica en su lugar de origen, pero a la vez son de puente (bridging), ya que permiten la conexión de integrantes de una comunidad con externos a ésta. Los externos originalmente pertenecían a la misma comunidad pero ahora interactúan en otro espacio social. Los inmigrantes predecesores fungen como puente entre individuos en la comunidad de origen y el lugar de destino en Estados Unidos.

En investigaciones recientes se ha encontrado que el capital social abre más las posibilidades de migración para los que quieren iniciar el proceso en comunidades de origen rural pequeñas que en comunidades urbanas grandes (Roberts, Reanne y Lozano; 2003:70-78).¹⁶ El proceso migratorio en comunidades

¹⁶Se ha demostrado que el capital social que facilita la inserción en el proceso migratorio, tiene mayor presencia en comunidades pequeñas, generalmente rurales. En un estudio entre inmigrantes del D. F. y de pobladores de San Gregorio, un pueblito en el Estado de México, que se dirigen a Texas, se encontró que la comunidad sangregoriana de Austin ayuda a los nuevos inmigrantes a encontrar empleo, casa y alimentos y que contribuyen a la llegada de estos de amañera ilegal. Por otro lado, Los inmigrantes de la gran ciudad tienen débiles lazos entre ellos.

rurales, es más añejo y puede involucrar familias enteras. Seguramente la mayoría de sus miembros se conocen y reproducen más eficazmente la idea del sueño americano, en éste sentido los flujos de información son más constantes, además de que condiciones de pobreza y marginación pueden estar más presentes, aumentando con esto la alternativa obligada a emigrar.

Los clubes de oriundos son también resultado de esa creación de expectativas, que puede representar para algunos más y mejores oportunidades de empleo o acciones con posible orientación política para influir en la toma de decisiones ya sea en los lugares de origen o destino. Al fin de cuentas el capital social involucra una mayor y mejor comunicación entre los miembros que lo generan, información que sirve para muchos fines.

Es quizá dentro de los clubes de oriundos donde se ve más claramente como funciona el capital social dentro del proceso migratorio, pues sus integrantes, que comparten esa similitud de origen no sólo circulan información de cómo llegar o encontrar trabajo, sino que organizan reuniones para solventar los problemas que enfrentan tanto en Estados Unidos como en México. Para las fiestas religiosas en sus lugares de origen, las relaciones de confianza permiten colaborar con fondos tanto para ayudar en la organización como para hacer arreglos y mantenimiento a inmuebles como las iglesias.

Los clubes de oriundo organizan desde fuera fiestas religiosas, familiares, construyen y le dan mantenimiento a inmuebles e infraestructura y hasta invierten en proyectos productivos para la generación de empleo. Actividades que no serían posibles sin la maduración de redes sociales, que pudieron ser buenas en un principio para llegar y encontrar trabajo.

El capital social dentro del proceso migratorio sirve no sólo a los individuos que han decidido incorporarse a la migración, sino a los miembros de la sociedad remitente. Los clubes de oriundos intensifican los flujos de bienes tangibles e intangibles entre las comunidades de origen y de destino. Invierten en

infraestructura en los lugares de origen (remesas colectivas) de las cuales poco disfrutan. Es común entre los clubes de oriundos la remodelación de la iglesia del pueblo. ¿Por qué hacerlo si probablemente hay una iglesia cercana donde ahora residen que dará misas en español? La respuesta mucho tiene que ver con el capital social pues lo primero que se involucra es dinero y su recaudación, y quien hace esa tarea debe de tener la confianza del que aporta.

Desde luego otros elementos intervienen en la reactivación del catolicismo en México desde fuera, entre estos: sentimientos de añoranza, identidad y características de una iglesia católica menos festiva y suntuosa en Estados Unidos. Sin embargo lo que hace posible que se concreten proyectos religiosos es la unión de los inmigrantes y su organización participativa. La confianza, solidaridad, acción colectiva, cooperación, información, comunicación, cohesión social e inclusión están presentes en la micro comunidad de inmigrantes que son los clubes de oriundos.

Desde luego no se pretende aseverar que todos los clubes de oriundos desarrollan capital social, pero si está necesariamente presente en los casos en que los clubes trabajan eficientemente.

Ese mismo capital social sigue colocando a las comunidades, involucradas en la migración desde sus inicios y a sus estados respectivos, en los primeros lugares de la migración actual. La base social para inmiscuirse en el proceso migratorio tiene pilares más firmes.

En el cuadro siguiente se observa que los municipios con un alto grado de migración pertenecen a Guanajuato, Jalisco, Michoacán y Zacatecas, estados considerados tradicionalmente expulsores desde los inicios de la migración y que coinciden con los primeros expulsores para región de la ciudad de Chicago. En estos estados las redes sociales y seguramente cada vez más capital social, han ayudado a sostener la migración durante muchos años. No es entonces casualidad que sigan ocupando los primeros lugares en intención de migrar.¹⁷

¹⁷ Gasca Zamora, José, Espacios Transnacionales. Interacción, Integración y fragmentación en la frontera México-Estados Unidos, UNAM, Miguel Ángel Porrúa, 2002, p.162.

Cuadro 9. Municipios por entidad federativa, según el grado de intensidad migratoria, 2000.

Entidad	total	muy alto	alto	medio	bajo	muy bajo	nulo
Federativa	municipios						
Nacional	2444	162	330	392	593	873	92
Aguascalientes	11	1	7	2	1	-	-
Baja California	5	-	-	1	4	-	-
Baja C. S.	5	-	-	-	2	3	-
Campeche	11	-	-	-	2	9	-
Coahuila	38	-	2	6	21	9	-
Colima	10	-	3	5	2	-	-
Chiapas	117	-	-	-	4	94	19
Chihuahua	67	3	14	21	18	11	-
Distrito F.	16	-	-	-	1	15	-
Durango	39	8	15	8	6	2	-
Guanajuato	46	8	19	16	3	-	-
Guerrero	76	5	13	25	17	16	-
Hidalgo	84	4	16	15	23	26	-
Jalisco	124	25	56	32	11	-	-
México	122	1	5	13	25	78	-
Michoacán	113	28	43	34	8	-	-
Morelos	33	-	6	13	12	2	-
Nayarit	20	-	7	11	2	-	-
Nuevo León	51	1	1	14	23	12	-
Oaxaca	570	30	47	81	158	213	41
Puebla	217	14	31	26	43	93	10
Querétaro	18	-	6	2	10	-	-
Quintana Roo	8	-	-	-	-	8	-
San Luis Potosí	58	8	14	13	11	12	-
Sinaloa	18	-	-	2	15	1	-
Sonora	72	1	1	8	38	23	1
Tabasco	17	-	-	-	-	16	1
Tamaulipas	43	-	-	8	27	8	-
Tlaxcala	60	-	1	6	29	24	-
Veracruz	210	2	3	17	61	122	5
Yucatán	106	-	2	4	11	74	15
Zacatecas	57	23	18	9	5	2	-

Fuente: Estimaciones de CONAPO con bases en INEGI. Muestra del diez por ciento del XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Citado en Migración Internacional. Migrantes Mexicanos en Estados Unidos, Boletín editado por el Consejo Nacional de Población. Año 5, núm. 15/2001/SIN 1405-5589.

De 2442 municipios que conforman la división político-jurídica del país sólo 6.6 % tienen un muy alto grado de intensidad migratoria. Un 13.5 % tienen un alto grado de intensidad migratoria, un 16.0% tienen un grado medio de intensidad migratoria, un 24.2% tienen un grado bajo de intensidad migratoria, un 35.7% tienen un grado muy bajo de intensidad migratoria y 3.7% tienen un grado nulo de intensidad migratoria.

El 60% de los municipios en México tienen un grado bajo y muy bajo de intensidad migratoria y sólo el 20% tienen un grado alto y muy alto de intensidad migratoria.

De los estados tradicionalmente expulsores, Zacatecas concentra 71% de sus municipios con muy alto y alto grado de intensidad migratoria, seguido por Jalisco con 65%, Michoacán 62%, Durango con 58.9% y Guanajuato con el 58.6%. Durango se empareja con los estados tradicionalmente expulsores, con 23 de sus 39 municipios con un muy alto y alto grado de intensidad migratoria. Le siguen San Luis Potosí con 37% de muy alto y alto grado de intensidad migratoria, Hidalgo y Guerrero con 23%, Puebla con 20% y Oaxaca con 13%.

De los estados con un mayor porcentaje de sus municipios que concentran un grado medio de intensidad migratoria, están Nayarit con un 60%, Morelos con 39%, Guanajuato 34%, Guerrero 32%, Chihuahua 31%, Michoacán 30%, Jalisco 25%, San Luis Potosí 22%, Tamaulipas 18%. El Distrito Federal encabeza a los estados con un mayor porcentaje de municipios con un bajo y muy bajo grado de intensidad migratoria con un 100%, Veracruz 87%, Estado de México 84%, Chiapas 83%, Yucatán 80%, Oaxaca 65%.

Las redes migratorias y el capital social están más presentes en comunidades tradicionalmente expulsoras que facilitan y motivan el traslado y permanencia en Estados Unidos. En contraparte, los que se van sin esa estructura social, que probablemente sean de comunidades que no son tradicionalmente

expulsoras y donde no han madurado lo suficiente las redes migratorias que ayuden en el proceso migratorio, tienen mayor probabilidad de fallar en sus intentos de cruzar.

Desde luego esto no es una regla, el pertenecer a comunidades con baja intensidad migratoria no implica que el proceso migratorio será más complicado y viceversa, sí se pertenece a una comunidad con alta densidad migratoria el proceso migratorio será menos difícil. Empero, sí ayuda a predecir el éxito o el fracaso en la empresa de emigrar, según la extensión y densidad de redes migratorias en las que se inmiscuye el individuo que pretende irse. Al fin y al cabo estas significan información y apoyo necesarios.

Las redes sociales que no han madurado para crear capital social a través del tiempo, no han creado estructuras de confianza recíproca. En este caso las redes son efímeras, temporales, que en muchos casos sólo involucran transmisión de información y no necesitan alguna similitud como la de origen entre los individuos que las desarrollan. Como he mencionado, las redes sociales vinculan, por medio de información principalmente, a individuos con situaciones que conforman el proceso migratorio. Es decir, alguien que quiere irse a Estados Unidos se relaciona con gente que conoce el proceso de emigrar ya sea por experiencia o porque lo posibilita. El vínculo entre quienes quieren estar y los que ya están en el círculo que promueve la migración es la parte fundamental de las redes migratorias.

En las redes sociales que no han desarrollado capital social, se puede involucrar una confianza limitada. Si se piensa en la confianza generada dentro del capital social, se concibe como bidireccional o multidireccional, es recíproca. Sin embargo, dentro de las redes sociales la confianza es unidireccional, no recíproca. El nuevo inmigrante adquiere información o un “servicio” confiando en que sus objetivos serán resueltos, el que paga a un pollero espera que éste lo pase. En cambio el que otorga la información o da ese “servicio”, no necesariamente otorga confianza, pues no existe un mecanismo social de coerción o sanción que lo obligue a hacerlo.

El complejo proceso de la migración que involucra la diversificación de actores participantes, desde parientes, hasta desconocidos, ha llevado a diferenciar entre redes y capital social, y éste puede propiciar un traslado más seguro aunque no necesariamente menos costoso. El éxito o fracaso en el traslado puede depender más del dinero utilizado para éste fin, entre más caro puede ser mejor debido a las crecientes restricciones para la migración ilegal. Entonces se puede pensar que el capital social puede hacer el traslado más costoso pero más seguro. Esto porque se involucra quien pague allá sumas importantes para un mejor cruce. Se asegura que el dinero invertido en el traslado sea devuelto y monetaria no es la única forma de hacerlo.

Las redes sociales, entre las que se encuentran las que conforman el capital social, pueden predisponer con base a factores más sociales y culturales que económicos a muchos para ser migrantes. En una familia de migrantes los integrantes menores pueden estar predispuestos a irse de su lugar de origen sin haber probado suerte laboral en México y lo que es peor, sin haberse esforzado por adquirir capital humano, educación principalmente, para poder sortear los obstáculos y encontrar empleo mejor pagado. Se crece con el pensamiento de que tarde o temprano se va a emigrar y por esa razón se eliminan esfuerzos que redituarian en mejores condiciones de vida en México.

3.1 MÁS TIEMPO MÁS EXTENSAS REDES

Se sabe que las características de la migración de mexicanos al norte están cambiando: condición socioeconómica de los migrantes, lugares de origen-destino y tiempos de permanencia. Estos cambios han influido en la transformación de las redes sociales y su efectividad dentro del proceso migratorio.

Las redes migratorias crecen conforme lo hacen el número de los que se van, y con ello la posibilidad de generar cada vez más micro espacios de generación de capital social. Cada vez más se vienen involucrando en la

migración nuevos sectores antes excluidos del proceso. A partir de los años ochenta la migración en comunidades urbanas crece considerablemente (Roberts, Reanne y Lozano, 2003: 49) con las severas y recurrentes crisis económicas que ha sufrido México en más de dos décadas. Se ha venido observando un declive pronunciado del ingreso, del poder adquisitivo así como un aumento en la precariedad de la fuerza laboral. Alejandro Canales, ha considerado que la implementación de una política económica neoliberal para insertar a México en el concierto del comercio internacional a partir de los ochenta, así como la severas crisis económicas de 1982 y 1994, han contribuido al deterioro del bienestar económico de grandes masas en México. (2003: 743-745).¹⁸

Con la urbanización de la migración en las últimas dos décadas se viene presentando un cambio en los patrones socioeconómicos de los emigrantes. La migración predominantemente rural se mueve cada vez más al ámbito urbano, donde aumentan las emigrantes mujeres, niños y hombres jóvenes, además del nivel de instrucción académica, (Marcelli, Cornelius, 2001).¹⁹

La transformación del perfil de los migrantes y el aumento en las medidas de seguridad en la frontera por parte del Gobierno de Estados Unidos, han contribuido a incrementar el tiempo de permanencia. Esto ha motivado cambios en las relaciones dentro del proceso migratorio.

¹⁸ Alejandro Canales, ha detectado tres puntos importantes que han contribuido al incremento de la migración mexicana a Estados Unidos. 1) La liberalización de la Economía, que desplazó la acción del Estado por el libre juego de los mercados, 2) Un cambio en el funcionamiento de los mercados laborales. Se implementaron reglas flexibles en la contratación, despido, salarios y relaciones industriales, 3) Políticas de apertura al exterior, formas de subcontratación internacional, cuya mejor expresión es la maquiladora (procesos de exportación industrial).

¹⁹ Principales cambios en el perfil de los inmigrantes mexicanos en los últimos años, datos arrojados en diferentes fuentes, la Encuesta Nacional de Emigración a la Frontera Norte y Estados Unidos (ENEFNEU) en 1979, La Encuesta Nacional de Demografía Dinámica (ENADID) EN 1994 y cuatro muestras implementadas en el sur de California de 1994 a 1996, las dos primeras de un trabajo conjunto del Colegio de la Frontera Norte y la Universidad del Sur de California llevado a cabo en el condado de los Angeles y dos posteriores llevadas a cabo por la Universidad de California, San Diego, en el condado de San Diego.

Un individuo cuyo patrón migratorio era circulatorio, no desarrollaba redes sociales suficientes para permitir el traslado de otros a nuevos mercados laborales. Con esto limitaba las oportunidades de potenciales migrantes. Para ilustrar lo anterior un ejemplo, campesinos que van a trabajar en el cultivo de cítricos en California, generalmente tienen un ámbito de acción social que se suscribe al ambiente rural donde se lleva a cabo esta actividad agrícola. Se relacionan con gente que de igual manera trabaja y vive ahí. Durante el tiempo que trabajan ahí no conocen otro ambiente y la relación que tuvieron entre ellos no es suficiente para poder emigrar internamente a una ciudad en busca de otro tipo de trabajo, en la manufactura o los servicios, salvo que tengan amistades o parientes en lugares externos. No desarrollaron redes sociales para traspasar el espacio laboral la comunidad inmigrante circular. No se interactuó en comunidades sociales más amplias durante más tiempo.

Por otro lado, el proceso migratorio permanente (cada vez más presente) ha permitido desarrollar redes y capital social dentro de esferas sociales más incluyentes y que permite una mayor y más rápida asimilación a las reglas, conductas y valores culturales de la sociedad receptora. La intensificación de las redes puede vincular a personas con más espacios laborales. Las redes sociales que vinculan a inmigrantes con más tiempo de estancia vinculan a nuevos inmigrantes a un círculo de más oportunidades de trabajo. Por decirlo de alguna manera, entre más tiempo, más y mejor información para interactuar en el mercado laboral.

En teoría, la mayor permanencia de migrantes mexicanos en Estados Unidos, debe expandir las posibilidades de acceder a recursos del otro lado de la frontera para los que quieren irse y de igual manera contribuir a incrementar el capital social de la comunidad mexicana que allá reside. De esta manera se tiene un mayor acceso a mercados laborales donde antes no se tenía, en nuevos lugares. Por el simple hecho de que más mexicanos permanezcan allá, el idioma español adquiere más presencia y éste hecho facilita en gran medida la vida cotidiana de los recién llegados con pocos conocimientos de la lengua nativa.

El aumento de la migración y permanencia de inmigrantes mexicanos en Estados Unidos, y la circulación de estos, ayuda a difundir la idea de la migración en México. Se asientan valores culturales impregnados de elementos de ambas culturas. Se vincula con la partida a Estados Unidos el progreso económico.

El ambiente cultural que rodea al que quiere irse se fomenta sobre todo por las redes que se fueron conformando en el lugar de origen y ahora sirven para permitir el vínculo y comunicación entre él y los que ya se fueron. Las descripciones de un mundo mejor por parte de los que regresan o permanecen allá, fomentan el deseo de partir de otros más. Las redes sociales se convierten en los lazos que auspician la migración, las cadenas migratorias, o el efecto familia y amigos (Durand y Massey, 2003:32).

Éste apartado fue desarrollado para poder contrastar las redes sociales, muchas que han evolucionado a capital social, más amplias y supuestamente más eficaces debido a su prolongación en el tiempo, con la capacidad de propiciar mejores condiciones laborales. Por ahora, en teoría la relación pareciera positiva.

3.2 CAPITAL SOCIAL Y REDES MIGRATORIAS EN LA INSERCIÓN LABORAL.

Se aborda brevemente como trabajan las redes sociales y el capital social en la inserción laboral de los inmigrantes. Dentro del amplio horizonte del estudio de la migración mexicana a los Estados Unidos, el estudio de redes migratorias ha ocupado un lugar cada vez más relevante para entender su carácter masivo y de continuidad, así como un elemento fundamental para la inserción laboral.

Por medio de la ayuda de los parientes, amigos o paisanos, los nuevos inmigrantes van llenando los puestos de trabajo y constituyendo nichos laborales, que es donde los integrantes de una comunidad étnica están sobrerrepresentados en una actividad económica. Es común que la literatura sobre la inserción de migrantes en mercados laborales de Estados Unidos haga referencia a las redes

sociales de los inmigrantes para insertarse en el mercado de trabajo (Pérez, 2003: 136-160). Estas ayudan a comprender el porque de los enclaves regionales mexicanos en diferentes ciudades de la Unión americana. Capitalinos en Chicago, Sinaloenses en California (Bustamante, 1997:335)²⁰, poblanos en New York, etcétera. Sobre la concentración regional en determinadas ciudades, Patricia Zamudio hace un estudio sobre los pobladores de Huejuquilla, Jalisco en Chicago, y ha determinado que desde 1968 que arribaron los primeros huejuquillenses a Chicago una cadena de migración empezó a atraer paisanos y “las mismas redes sociales condicionaron su posición en el mercado laboral” (2003: 89). Es decir, es común que los que recién llegan entran a trabajar en las mismas actividades de sus paisanos que llegaron antes, conformando así nichos laborales.

Del mismo modo Mario Pérez Monterroso (2003), ha encontrado que los orígenes regionales en Veracruz han condicionado los lugares de destino en Estados Unidos. Migrantes de los municipio de Colipa, Misantla, Yecuatla, Landero, Coss, Chiconquiaco, Miahuatlán, Acatlán y Alto Lucero se dirigen a Chicago, los de Jilotepec y Actopan se dirigen a New York y de Emiliano Zapata salen para Washington, D.C., de Puente Nacional y Paso de Ovejas, a las Carolinas y a Texas. El lugar de destino en el norte mucho está condicionado por los lazos que se dieron desde el sur.

La base social que se ha desarrollado al interactuar con sujetos que previamente han emigrado facilita la convivencia diaria en la nueva sociedad y es un factor fundamental para encontrar el primer empleo. Un capital social invaluable para el recién llegado, es la recomendación para trabajar en una empresa por parte de un familiar o amigo que haya observado buena conducta y un buen historial de trabajo en el mismo lugar, bajo estas circunstancias algunos empleadores pueden omitir que se carece de documentos legales para trabajar.

²⁰ Los migrantes provenientes de Sinaloa aparecen como los más exitosos en la obtención de empleo en California, probablemente por contar con redes migratorias más antiguas y más amplias. Encuesta de Migración en la Frontera Norte, Colef-Conapo-STYPS, marzo de 1993 a marzo de 1994.

La recomendación sigue ocupando un lugar importante dentro de las estrategias para encontrar empleo y permite formar nichos laborales. Por otro lado, los inmigrantes predecesores no únicamente ayudan a conseguir trabajo, sino proveen de información necesaria para desenvolverse en la nueva sociedad receptora.

Es difícil salir a buscar trabajo con las dificultades que presentan los mercados laborales locales, estas van desde cuestiones complicadas como tener que llenar las solicitudes de trabajo en inglés, requerimientos de documentación legal, hasta el simple conocimiento del funcionamiento del transporte público. La ayuda de otros inmigrantes es siempre necesaria para conseguir documentación apócrifa, una identificación y un seguro social necesarios para salir a buscar trabajo. Sin la ayuda de otros sería una tarea difícil salir y encontrar trabajo en los primeros días, y el empleo que se pudiera encontrar seguramente sería muy mal remunerado.

Habiendo presentado los motivos económicos y la base social de la migración, a continuación se describe a detalle los mercados laborales de los trabajadores mexicanos en Aurora.

CAPITULO CUATRO. MERCADOS LABORALES DE LOS MEXICANOS EN AURORA

El propósito del capítulo es mostrar donde están trabajando y los mecanismos de inserción laboral de los inmigrantes mexicanos a consecuencia de las ya referidas transformaciones económicas de los últimos años. Esto para entender las condiciones laborales que enfrentan.

El número de inmigrantes mexicanos en la fuerza laboral de Estados Unidos, se duplicó en sólo una década, de 1990 a 2000, incrementándose de 2.6 millones a 4.9 millones. El 54% de esos inmigrantes mexicanos están ocupados principalmente en dos rubros. 1.3 millones de trabajadores se emplean en producción, transportación y movilidad de material, mientras 1.1 millón de mexicanos inmigrantes trabaja en servicios. (Grieco and Ray, 2005).

Siguiendo las tendencias nacionales, los latinos en Illinois se encuentran en 75 ocupaciones de 820 categorías ocupacionales del Departamento del Servicio de Empleo de Illinois (Illinois Department of Employment Service), concentrándose en cinco industrias: Manufactura, con concentración de mujeres latinas en la manufactura ligera, servicios de alimentos, construcción, ventas al menudeo y soporte administrativo (principalmente latinas nativas). Los mexicanos inmigrantes están altamente concentrados como trabajadores operativos en la producción, trabajadores y ayudantes en la industria de la construcción y trabajadores en los servicios (Ready and Brown-Gort, 2005:38-42).

Los mexicanos en Aurora trabajan principalmente en la manufactura y los servicios, con base a esto se consideran tres espacios de trabajo, donde los trabajadores mexicanos inmigrantes de baja calificación están más representados. Por espacios de trabajo se entiende tanto la labor desempeñada como los mecanismos de inserción. Los cuales son: las economías étnicas, el autoempleo

informal y la subcontratación. Cabe resaltar que el espacio va mucho más allá de su acepción geográfica, se concibe también como relaciones sociales, donde se genera la vida social, que se produce, se reproduce y se transforma. Estos espacios suelen ser identificados a través de fronteras que pueden estar en primera instancia relacionadas con territorialidad (De Genova, and Ramos, 2003: 31-32).

Los espacios de trabajo, a diferencia de la acepción de los mercados de trabajo, consideran a las actividades no reguladas por las autoridades autorizadas para hacerlo. Los mercados laborales como una organización histórica del trabajo, implican la existencia e interrelación de empleos, trabajadores, empleadores, contratación y contratos (Tilly, and Tilly, 1994: 286-291). Ésta noción sigue formalidad y puede excluir al autoempleo informal, por el hecho de que éste no implica la existencia de una relación formal, es decir regulada, a través de un contrato entre empleador y empleado. Los espacios de trabajo son concebidos, más que una categorización ocupacional, como estrategias para enfrentar y pertenecer al círculo de producción, distribución, comercialización y consumo de bienes y servicios que constituyen la economía de la región.

Las economías étnicas, el autoempleo informal y la subcontratación son espacios donde se organizan las relaciones laborales de inmigrantes para integrarse en la economía local. El hecho de que se tenga que construir un nuevo concepto para enmarcar las acciones laborales de los inmigrantes más allá de la noción de mercado de trabajo, habla de la transformación del mismo y del incremento de la migración mexicana en Aurora.

4.1 ECONOMÍAS ÉTNICAS.

Las economías étnicas constituyen espacios donde particularmente los inmigrantes recién llegados pueden encontrar ventajas, pues se reproducen espacios sociales similares a los de la comunidad de origen. Representan códigos

de comunicación, así como valores y actitudes a los cuales estaban familiarizados los migrantes, ya que las economías étnicas están integradas por redes sociales entre sujetos que comparten orígenes nacionales o regionales. La más clara ventaja es que al trabajar con paisanos, el inglés no es necesario para comunicarse. El idioma es la primera barrera para muchos con la que se topa en la sociedad estadounidense. Las economías étnicas son claro ejemplo de cómo las redes sociales configuran ocupaciones laborales de los inmigrantes que comparten similitudes de origen.

Existen dos tipos diferentes de economías étnicas (negocios étnicos). Por un lado las que no emplean trabajo asalariado y las que sí. Las primeras son el autoempleo o negocios familiares generalmente pequeños, donde no hay mucho capital invertido. El capital social que se genera dentro de este tipo de negocios étnicos sustituye en muchos sentidos la percepción de un salario.

En un restaurante familiar, padres, hijos y demás parientes colaborar en el desarrollo del negocio. Los hijos que no reciben un salario formal, compensan la falta de éste con los beneficios que se traducen en bienes materiales y financieros para el disfrute de toda la familia, resultado del buen funcionamiento del negocio. No se recibe salario, pero se cuenta con el apoyo de los padres, que se puede concretar en otras formas de capital como el humano. Por otro lado, los padres al tener la ayuda de los hijos en el negocio, pueden tener una mayor certeza de que sus empleados no desviarán fondos o darán uso indebido al capital físico del negocio.

Por otro lado están las economías étnicas que ocupan mano de obra asalariada, los empleados pueden ser familiares, conocidos o simplemente connacionales. Las redes sociales permiten la oportunidad de tener un empleo en un mercado laboral donde de otra manera sería muy difícil tenerlo.

En algunos casos donde se ha desarrollado capital social, estos trabajos son espacios para la adquisición de conocimiento y apoyo financiero para en el futuro emprender negocios propios, esto último mucho depende de la relación empleador-empleado. Se cree que los empleadores invierten en entrenamiento para los empleados y que se paga con lealtad, esto reduce los costos laborales. Sin embargo, Raijman y Tienda (2000), en un estudio de la Villita, Chicago, detectaron que las oportunidades de los inmigrantes mexicanos para entrar al mundo de los negocios a través del empleo con individuos del mismo origen étnico son bajas. En su investigación encontraron que menos de la mitad trabajó para otros mexicanos antes de abrir sus negocios. Para el caso de los mexicanos no han sido escuelas de empresarios.

Lo cierto es que los inmigrantes pueden encontrar empleo a pesar de sus deficiencias operativas en el mercado laboral abierto, constantemente transformándose y adecuándose a las condiciones de la economía mundial. Las deficiencias operativas pueden ser, el pobre conocimiento de inglés y la poca educación. (Logan and. Alba, 2003: 345-388). El origen común nacional y más aún regional, es una oportunidad de encontrar trabajo donde las condiciones del mercado laboral son adversas. En éste sentido las economías étnicas pueden operar como un refugio, por la ausencia de competencia con los nativos

Para el caso de la contratación de los empleados, según testimonios, los trabajadores indocumentados tienen más posibilidades de ser contratados en las economías étnicas que en negocios similares dirigidos por gente que no comparte la similitud de origen. Esto pudiera estar cambiando debido al ambiente actual de mayor restricción a la migración indocumentada.

Existe un mayor número de negocios étnicos en Aurora de origen regional de los estados mexicanos tradicionalmente expulsores como duranguenses, michoacanos, jaliscienses y zacatecanos. Esto muy probablemente a su antigüedad y cantidad de su migración.

Las economías étnicas mexicanas han estado presentes en el medio oeste desde principios del siglo XX. Los primeros negocios en Chicago comerciaban con productos característicos de la gastronomía mexicana como el chile. Un siglo después las economías étnicas mexicanas son un canal que introduce productos de manufactura mexicana y de consumo típicamente nacional. Los mexicanos encuentran los productos que consumían en México y algunas empresas expanden sus horizontes de comercialización (Mercado, 2001: 118-119)²¹.

En Aurora las economías étnicas mexicanas han observado un importante crecimiento. Entre las principales están las tiendas de abarrotes de venta al menudeo, los restaurantes, panaderías, lavanderías, discotecas, agencias de viajes, estéticas, salones de baile, etcétera.

Con respecto a las condiciones de trabajo en las economías étnicas, según conversaciones con trabajadores, persisten elementos distintivos de la precariedad laboral como salarios bajos, muchas horas de trabajo, nula seguridad social, cero prestaciones y malos tratos. A la razón de diversos testimonios, los mismos empleadores mexicanos explotan más al trabajador paisano²².

4. 2 AUTOEMPLEO INFORMAL.

Para el caso de los mexicanos en Aurora, el autoempleo informal se ha convertido en una alternativa de fuente de trabajo y supervivencia, ante lo restringido que puede resultar el mercado laboral formal y los nuevos retos de la globalización. Ha proliferado como resultado de un amplio proceso de reestructuración económica y descentralización productiva por el que los trabajadores inmigrantes son incorporados como mano de obra barata y flexible en

²¹ El Mercado hispano en Estados Unidos ha crecido en número e importancia, en muchos casos se convierte en un punto de entrada para la introducción de productos mexicanos al mercado estadounidense, esto representa una oportunidad para expandir las exportaciones de México.²¹

²² Trabajo de campo, verano de 2004.

numerosas industrias y ocupaciones (Zolniski, 2000:59). Muchas de estas actividades son complementarias a un salario formal. En la actualidad son muy variados los productos y servicios que se ofrecen a la comunidad inmigrante por ésta vía.

Generalmente la informalidad está relacionada con actividades que requieren poca calificación y bajo capital humano, pero se ha detectado que se presenta también entre inmigrantes calificados. Ya Zolniski documentaba los servicios de un odontólogo mexicano en California en la informalidad pues sus diplomas no eran aceptados en el mercado de trabajo local (2000:76-81). Esta situación también se presentó en un barrio mexicano de la ciudad de Chicago durante el trabajo de campo. Un odontólogo, inmigrante del estado de Jalisco, trabajaba de mecánico y montó un consultorio dental en el patio de su casa. Atendía los autos y dientes de sus clientes inmigrantes que pagaban $\frac{1}{4}$ del precio de lo que saldría atenderse con un “dentista legal”. La estrechez del mercado laboral, en estos casos es causada por cuestiones legales y administrativas. No tener documentación legal para trabajar en una clínica dental como empleado calificado y por no tener diplomas aceptados por empleadores locales, ha orillado también a ofrecer no sólo servicios de baja calificación, sino profesionales.

Entre los servicios más comunes que se ofrecen informalmente en Aurora están el cuidado de niños, mecánicos, plomeros, carpinteros, electricistas y jardineros. Estos servicios suelen ser más costosos si se contratan los servicios de compañías establecidas formalmente. Entre los productos están los relativos a la gastronomía mexicana como tamales, elotes, dulces o helados, paletas que se venden en la vía pública hasta películas y música apócrifas. Los vendedores suelen colocarse afuera de establecimientos mexicanos.

El autoempleo informal no es prioridad laboral para los inmigrantes, ni siquiera para los recién llegados, pero con el tiempo se vuelve en una alternativa o complemento. La informalidad que supone independencia, no es viable para muchos, pues se requiere una inversión inicial y conocimiento del entorno (leyes locales) para poder desafiarlo.

Las propias condiciones del mercado laboral local repercuten directamente en el desarrollo del autoempleo informal. Ésta tesis puede apoyarse en la realidad latinoamericana, donde la oferta de trabajo es rebasada por la demanda. El caso mexicano es muy ilustrativo. En los últimos años ha crecido de manera importante la economía informal, entre otras cosas por la falta de empleo, bajos salarios, la propia característica de los trabajadores (bajo capital humano) y la posibilidad de generar ingresos sin pagar impuestos.

Con este ejemplo se pretende establecer que son factores del mercado laboral local los que tienen más peso en la decisión de involucrarse en la informalidad. En Aurora, sí bien existe un mayor equilibrio entre oferta y demanda laboral, muchos trabajos se niegan debido al estatus migratorio y en muchos casos los salarios para trabajadores inmigrantes de baja calificación en el mercado formal son bajos, con esto se alienta la informalidad.

Particularmente en la región del medio oeste, donde el invierno es muy duro y prolongado, el trabajo escasea durante los meses de noviembre a abril, sobretodo el relacionado con actividades en el exterior. Para mucha de la gente que ha interrumpido sus actividades laborales a causa del invierno, como los jardineros, la informalidad surge como una alternativa forzada de ingreso.

Al igual que en las economías étnicas, el autoempleo informal se nutre en buena medida de las redes sociales que los inmigrantes van generando en la comunidad. El conocimiento de paisanos y recomendación entre los mismos, es crucial para generar mayores ingresos, esto podía ser el caso para los mecánicos,

plomeros y toda clase de oficios, así como el cuidado de niños. La venta de productos en la vía pública también necesita de un conglomerado de paisanos, para disputar algo del mercado con los locales establecidos.

Desde luego no toda el autoempleo informal relaciona a un trabajador mexicano con consumidores paisanos, pero al igual que las economías étnicas, en muchos casos los consumidores mexicanos son directamente responsables del crecimiento del sector informal.

Un trabajo informal que ha crecido con la migración es el cuidado de niños. Son inmigrantes mujeres que cuidan principalmente hijos de otros inmigrantes. Se paga un promedio de 70 dólares semanales por niño. Sí una persona cuida 5 niños estará ganando lo mismo que en una fabrica de manufactura ligera, donde la presión laboral es mucho mayor. Este trabajo es más seguro para personas que no tienen documentos legales y se ha convertido en una alternativa para mujeres mayores que ya no cuentan con la fuerza para emplearse en líneas de ensamble o en limpieza.

La sobrerrepresentación de trabajadores mexicanos en algunos sectores debido a redes sociales, se conoce como nichos laborales, lugares donde tradicionalmente se han ocupado los mexicanos: manufactura ligera, limpieza y restaurantes entre otros. Bajo esta lógica, el cuidado de niños se ha convertido en un nicho laboral informal para mujeres mexicanas inmigrantes, que no únicamente cuidan hijos de paisanos.

Muchas actividades informales pueden catalogarse como “subeconomía de barrio” (Zlotniski, 2000:67), que son aquellas que sólo satisfacen las necesidades inmediatas de un reducido número de consumidores residentes del mismo sitio que el vendedor. Aquí se encuentra al que vende algún postre, artesanías, comida o productos traídos del último viaje a México.

Sí bien, el autoempleo informal, no es prioritario para inmigrantes de recién llegada, por la falta de recursos y conocimiento del entorno, la subeconomía de barrio, puede ser más accesible incluso para los de recién arribo. Los clientes son los amigos, familiares y nuevos conocidos, a quienes se les puede cortar el cabello, preparar comida, arreglar su auto, cuidar los niños o mantener el jardín. Sin embargo ésta actividad no será tan lucrativa si se limita a un grupo reducido de conocidos. Se necesitará expandir el mercado de consumidores para incrementar los ingresos.

La informalidad representa la exclusión de la seguridad del mercado laboral formal, con sus derechos y prestaciones. En éste sentido para muchos inmigrantes no es lo ideal emigrar para insertarse en la informalidad, pero sí el mercado laboral dificulta su incorporación, ésta es una alternativa, cada vez más seguida.

4.3 SUBCONTRATACIÓN LABORAL.

La investigación etnográfica sobre la comunidad mexicana inmigrante en Aurora, mostró a la subcontratación como un mecanismo para insertarse en los mercados laborales locales, que abarca amplios sectores de la población económicamente activa ya sea nativa o inmigrante. En el siguiente apartado se abordará el tema en lo relativo a la subcontratación de mano de obra mexicana inmigrante, no muy estudiado dentro de las investigaciones de la migración laboral para los Estados Unidos.

Como parte de la transformación de las relaciones laborales dentro de la flexibilización de los medios de producción, la subcontratación va adquiriendo mayor importancia en los mercados de trabajo de Estados Unidos. De 1991 a 1996 el grupo de industrias que más creció fueron los servicios que abastecen personal, *Personal Supply Service*. De 1994 a 1996, las firmas de personal *Staffing Firms*, crecieron a una tasa anual de 24.5% (Osterman, 1999:54-62).

Este mecanismo puede colocar a trabajadores en empleos, por medio de una Agencia de Trabajo Temporal, *Day Labor Agency*, nombre asignado a las agencias de subcontratación por el Departamento del Trabajo de Illinois, (*Illinois Department of Labor*), sin la responsabilidad directa del empleador sobre el empleado. Las ATT deben de estar registradas ante el departamento del trabajo de Illinois en sus servicios de trabajo diario y temporal. En Aurora existen 20 ATT registradas. Aunque se sabe de algunas agencias informales, no registradas, que cometen más abusos contra sus trabajadores.

ATT en Aurora.

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. 1st Choice Staffing | 11. Labor Network |
| 2. Adecco USA | 12. Labor Ready midwest |
| 3. Andrews and Staff Force | 13. Labor Temps West |
| 4. Atlas Staffing Solution Inc. | 14. Minute Man of Illinois |
| 5. Benchmark Staffing | 15. Remedy Intelligent Staffing |
| 6. Champion Labor | 16. Staff One |
| 7. Crown Service | 17. Tandem Staffing Group West |
| 8. Manpower | 18. Unistaff Inc. |
| 9. Elite Labor Service | 19. Barton Staffing Solution |
| 10. Kay and Associates | 20. Volt |

Fuente: Illinois Department of Labor. www.state.il.us/agency/idol. Revisado octubre 2005.

Existe un creciente número de ATT en Aurora, que se encargan de suministrar mano de obra barata inmigrante a los diferentes empleadores según sus necesidades, los cuales se favorecen de la externalización, que consiste en contratar con otros la realización de funciones o servicios que previamente realizaba la propia empresa (Rifkin, 200:70). Representa beneficios que se pueden obtener al contratar servicios en el mercado. Se disminuyen costos al no tener un número importante de trabajadores de planta. La tendencia es entonces a que las empresas se orienten a liberarse tanto de los activos físicos como de trabajadores que no se relacionan estrictamente con su actividad nuclear. El capital físico ahora es ofrecido por proveedores externos (Rifkin, 2000: 70).

Anteriormente, según el testimonio de algunos inmigrantes con los que se pudo conversar, era más probable encontrar empleo si se acudía directamente con el empleador. Sin embargo, esto está cambiando. Aunque la contratación directa por ayuda de una recomendación sigue siendo importante como vía para encontrar empleo, la subcontratación va ganando terreno sobre todo entre los inmigrantes indocumentados.

Ahora existe una mayor probabilidad de fracasar en el intento, si se busca directamente el empleo a los lugares de trabajo sin una recomendación. Es más factible, que en el trato directo con el empleador se requiera, mayor capital humano (capacitación laboral, experiencia, manejo de inglés) y un estatus migratorio que autorice trabajar, esto es una gran desventaja para el caso de los indocumentados. Es común, que se llenen solicitudes de empleo complejas y en inglés, si uno se presenta directamente en las empresas.

Por medio de las agencias, algunos de estos procedimientos se eliminan, además de que se puede ahorrar tiempo en la búsqueda de trabajo. En algunas agencias hay solicitudes en español así como empleados bilingües.

En algunos casos, en las solicitudes que llenan los que buscan empleos, se les pide anotar el grado de conocimiento de inglés que tienen, así como poner la experiencia que se ha tenido en el manejo de herramientas, maquinaria y cierta tecnología, como las computadoras. La experiencia puede ser importante para obtener un mejor empleo. Las ATT pueden ofrecer diferentes empleos con diferentes grados de capacitación y experiencia laboral.

De entre los empleos que pueden conseguir los inmigrantes mexicanos por medio de la subcontratación laboral, están, el ensamble y producción en la manufactura ligera, almacenamiento en bodegas, guardar y empaquetar productos terminados en centros de distribución, limpieza, etcétera.

Un ejemplo de subcontratación lo hace la transnacional *3M*, productora de cintas adhesivas entre muchos otros productos, los cuales son enviados a su planta de distribución en Aurora y de ahí se reparten hacia todo el mundo. Requieren trabajadores para almacenar y en algunos casos manejo de montacargas para trasladar mercancías. También, la transnacional *Kraft*, productora de mayonesas, mostazas y otros aderezos para la preparación de alimentos. La empresa tiene en Aurora un centro de almacenamiento donde se empaquetan productos que luego se distribuyen. Esta empresa localmente necesita mano de obra, esencialmente joven, pues se empaqueta productos sobre bandas rápidas. Aquí no se requiere experiencia sobre el manejo de maquinaria, ni mayor conocimiento de inglés.

Por otro lado, la firma *Process*, requiere trabajadores temporales para ensamblar juguetes o diversos artículos para niños como loncheras, aquí no se solicita mayor calificación, sólo que tengan manos rápidas para ensamblar productos. Otro ejemplo es la empresa *Suncast* donde se cortan láminas y plásticos para la producción de material de jardinería como palas, aquí los empleados requeridos en su mayoría son hombres para un trabajo muy pesado. Otro es el empaque de publicidad en periódicos de circulación local donde también se buscan manos rápidas. Estos son algunos ejemplos según testimonios de trabajadores, de empleos que se pueden conseguir por medios de agencias de subcontratación.

El procedimiento por el cual los inmigrantes mexicanos se subcontratan es el acudir periódicamente a las agencias o a diario en busca de trabajo. En algunos casos, los empleadores solicitan trabajadores a las ATT por un periodo prolongado, que puede durar algunos meses e incluso años, durante ese tiempo, él trabajador ya no se presenta en la agencia, va directamente al lugar de trabajo pero su salario lo sigue entregando el subcontratista y esto acarrea muchas irregularidades como deudas de pago o de horas extras. Se carece de la seguridad del trabajo de planta, esto hasta que se haga formal una contratación directa por el empleador.

En otros casos, aunque el trabajador se dirija al mismo lugar de trabajo, éste tiene que ir a buscarlo a diario. Aquí los trabajadores se presentan a las ATT una o dos horas antes para apuntarse en listas donde están los que van a ser considerados para laborar ese día o noche. Puede suceder también que en esa ocasión no se encuentre trabajo, por haber llegado tarde y la lista este completa.

Un caso que se pudo conocer de varios trabajadores inmigrantes, todos mexicanos que acuden a diario a la agencia *Labor Temps*, ilustra las líneas anteriores. Un promedio de 7 inmigrantes son mandados todos los días al mismo lugar de trabajo, una empresa donde empaquetan periódico junto con propaganda de tiendas locales, esto durante el tercer turno, de una de la madrugada a las 6 de la mañana. Sin embargo, este trabajo no es seguro, inclusive para los que llevan varios meses acudiendo al mismo lugar. Los trabajadores tienen que llegar a la agencia para apuntarse en la lista y reportarse para la jornada laboral nocturna. Quien no lleve a cabo éste procedimiento es sustituido por otro trabajador en espera.

Considerando el tiempo de espera en la agencia, un trabajador puede pasar dos horas más adicionales a las laborales, sin que estas sean remuneradas, considerando esto, se pueden perder 10 horas semanales sin pago.

Por otro lado, los mismos trabajadores, que acudían a diario a *Labor temps*, comentaron que son transportados por vehículos de la misma oficina y por este servicio se les cobra cuatro dólares por el traslado y regreso de la agencia al lugar de trabajo, esto significa 20 dólares menos semanales de un sueldo de por si bajo. Una forma de presionar a los empleados para usar esta modalidad de transporte de personal es descansándolos o amenazándolos de suspender a quienes lleguen al trabajo por sus propios recursos.

Pertenecer como trabajador de planta a una empresa representa, en teoría, mejores condiciones laborales que ser contratado temporalmente por medio de las agencias. Vacaciones, pago de tiempo extra, seguro médico etcétera, pueden estar presentes si el trabajador es de planta. También, los salarios pueden ser mayores para quienes ya trabajan para la empresa. El dinero que se llevan los intermediarios pasa a ser de los trabajadores cuando ya no son subcontratados.

El mínimo en Aurora durante 2005 era de \$6.5 dólares por hora y es común que por medio de las agencias se perciba sólo éste mínimo. Si el empleador paga a 10 dólares la hora por trabajador, los subcontratados sólo recibirán \$6 o 7 dólares y la comisión para la agencia será de 3 o 4 dólares. Esto se sabe porque los empleadores comúnmente comentan a los trabajadores lo que pagan por ellos a las agencias. Rosario Alderete, inmigrante duranguense, sabía que el empleador pagaba \$11 dólares la hora por su trabajo y ella solo recibía \$6.5.

Los trabajadores que se subcontratan no cobran directamente en el centro de trabajo, con el empleador, tienen que acudir a las ATT o en algunos casos éstas envían sus cheques por medio de correo postal posterior a la semana trabajada. Algunas veces se paga por semana y otras pagan por día, dependiendo del empleador.

Mientras un trabajador está subcontratado, existe la posibilidad de que pida a la agencia tenerlo en cuenta para una mejor oportunidad laboral, un trabajo donde paguen más. Esta petición de parte del trabajador debe estar acompañada de “una buena conducta de trabajo”. Existe una especie de historial laboral que las agencias llevan de cada trabajador para tenerlo en cuenta para mejores oportunidades de empleo. Un trabajador que abandone su trabajo sin una explicación, que fue despedido por no cumplir expectativas de trabajo o por mala conducta, la ATT ya no lo tomará en cuenta o sólo para los empleos de más bajo salario.

En la subcontratación existe la esperanza que después de un tiempo relativamente corto, que puede ser de semanas o meses, el empleador tome al trabajador subcontratado a su cargo y entonces el salario y los beneficios se multipliquen. Sin embargo, según testimonios, esto sucede cada vez con menos frecuencia. Esta posibilidad es más remota para los inmigrantes indocumentados.

Por otro lado, la contratación directa se enfrenta con un obstáculo. Si el empleador decide tomar al trabajador subcontratado, tiene que pagar una cantidad a la ATT. En muchos casos los empleadores que han decidido tomar trabajadores subcontratados piden a estos dejar de asistir a la agencia y presentarse personalmente en la empresa. En otros casos, y según el testimonio de Silvana Torres, trabajadora recurrente a las ATT, estas piden cubrir un determinado número de horas trabajadas para que los trabajadores puedan dar “el salto de la agencia a la empresa”, ser contratado directamente por el empleador. La cuota de horas va de 250 horas a 500 horas trabajadas como trabajador subcontratado.

Los trabajos que se obtienen por medio de subcontratación difícilmente permiten la acumulación de antigüedad y experiencia, por la rotación de los de los puestos. Esto no admite una plena integración económica al mercado laboral local (Raijman and Tienda, 1999:240), concretándose en la escasa posibilidad de alcanzar mejores salarios y mejores condiciones laborales.

La subcontratación que es un método de reorganizar las relaciones laborales en la era de la flexibilización de la producción, cobra cada vez más vitalidad en la ciudad de Aurora y en otras regiones aledañas a la metrópoli de Chicago. La comunidad de inmigrantes mexicanos se ha insertado en este mecanismo de inserción laboral, no por elección propia, sino porque es la única vía que va quedando para encontrar trabajo.

Esta subcontratación como mecanismo de inserción laboral, va formando parte de las redes sociales que los migrantes comparten. Por medio de los inmigrantes antecesores los nuevos reconocen y aceptan a las agencias de subcontratación como una vía factible de encontrar trabajo, pues estas agencias facilitan la labor de búsqueda, sobretodo para los recién llegados. Al llenar solicitudes en español y ser atendidos por personal bilingüe, los que buscan trabajo agilizan su tarea.

Desde luego los trabajos ofrecidos por las ATT no tienen el mismo grado de inestabilidad laboral y precariedad salarial, Sin embargo, los trabajadores con los cuales se pudo platicar hacen referencia a los abusos sufridos por medio de la subcontratación. Las experiencias son demasiadas, entre ellas cuentan, horas extenuantes de trabajo, pocos o nulos tiempos de descanso, acosos sexual a mujeres, imposición de jefes mexicanos, quienes tienen malos tratos con los trabajadores y así el empleador se puede esquivar las demandas de discriminación racial, deudas en el salario, pagos incompletos, etcétera.

De las conversaciones con los trabajadores se puede considerar como prevaleciente entre ellos, el sentimiento de vulnerabilidad que tienen al estar dentro de la subcontratación, el pensar que hoy tienen trabajo pero mañana no saben. Otro aspecto son los salarios bajos, que oscila entre los 200 y 350 dólares semanales, dependiendo de los días en que pudieron meter tiempo extra. Comúnmente los abusos no son denunciados.

La condición de vulnerabilidad de los trabajadores se incrementa por la ignorancia, miedo y total desinformación de derechos laborales que amparan al trabajador, independientemente de su condición migratoria. El departamento del trabajo de Illinois, recibe quejas de pagos indebidos o falta de ellos, entre otras, sin requerir un estatus laboral legal. Esto es algo que mucha gente en la comunidad desconoce.

La subcontratación no es exclusiva de los trabajadores inmigrantes, ni siquiera de los indocumentados, sin embargo, estos acuden cada vez más a este medio. Los trabajadores con permisos legales para trabajar encuentran mejores oportunidades incluso dentro de la subcontratación, pues se conoce que algunas agencias sólo aceptan documentación legal, y de igual forma estos tendrán más oportunidad de ser contratados directamente por el empleador. La subcontratación tiene diversas perspectivas, según la experiencia vivida, y seguramente los trabajadores inmigrantes indocumentados de baja calificación son los que más resienten las relaciones laborales de las nuevas formas de producción dentro economía globalizada.

Es un hecho que se ha vuelto más difícil conseguir trabajo para quienes no tienen permiso de trabajo, sobre todo a raíz de los atentados terroristas del 11 de septiembre de 2001 y por todo el clima antiinmigrante que se generó, sin embargo, se siguen contratando trabajadores indocumentados y la subcontratación ha sido un canal para hacerlo.

Las ATT sirven de escudo para protegen a los empleadores que al fin de cuentas son los que hacen uso de esa mano de obra indocumentada. Los empleadores pueden exculparse de que ellos no contratan a los trabajadores y no conocen de su condición migratoria, así esquivan las leyes migratorias que los sancionan.

Lo interesante del caso es que las ATT sí conocen la condición migratoria de cada individuo que pide trabajo, pues en la solicitud de empleo se les pide mostrar sus documentos para trabajar, así como seguro social. Inmediatamente cuando se está insertando un número de seguro social falsificado la base de datos detecta la anomalía del caso, entonces ya es responsabilidad del que captura ingresar en sus listas de empleo a los indocumentados. Desde luego la lógica que se sigue es la vulnerabilidad de los indocumentados en el mercado de trabajo. Se les puede pagar menos y explotar deduciendo que estos no harán nada para inconformarse.

Los bajos salarios que reciben los trabajadores que se subcontratan parecen no ser tan precarios, sobretodo si los trabajadores los comparan con los salarios en México. Los \$6.5 dólares que se pagan por hora como salario mínimo en el estado de Illinois son muy superiores a las condiciones salariales en México. Los trabajadores subcontratados con los que se pudo platicar están conscientes de los bajos salarios y la explotación, sin embargo, saben que esa situación es mejor a la que se les presenta al sur de la frontera. Además, existe la esperanza de llegar a pertenecer como trabajador de planta y mientras tanto queda esperar.

La producción en serie o fordismo y la flexibilización o producción desagregada conviven dentro de la transformación geográfica de la economía mundial. La subcontratación es una especie de conexión entre estas dos formas de producción dentro del capitalismo. La flexibilización ha propiciado la contratación temporal y coyuntural de trabajadores de alta y baja calificación, en el caso de estos últimos, son utilizados en procedimientos donde la investigación y desarrollo ya no están presentes, donde los procesos de producción son estandarizados, repetitivos y no requieren mayor calificación. La subcontratación en el caso de los trabajadores inmigrantes mexicanos, vincula la contratación coyuntural con procesos estandarizados que no requieren calificación de los trabajadores. Para los empleadores se da el ahorro en inversión productiva, mano de obra, pues la subcontratación, elimina la necesidad de plazas permanentes²³.

Los inmigrantes mexicanos que trabajan en el ensamble de juguetes, no participan en el proceso de diseño del producto o en la elaboración de los plásticos para producirlos, sino en el proceso final, en el ensamble y envoltura, esto sobre líneas de producción a una velocidad constante. Mano de obra sin la más mínima calificación para hacer un juguete. Ese proceso repetitivo,

²³ “La rotación cancela la creación de empleo”. Especialistas de firmas de recursos humanos como Manpower o Aon Intergramma y Mercer Human Resource Consulting, comentaron que la elevada rotación de trabajadores en las firmas, fomenta la cancelación de nuevas plazas, para reducir costos en su nómina. El Universal, viernes 4 de febrero de 2005.

estandarizado se aprende sobre la marcha. Es mano de obra flexibilizada en empresas que tienen fases de producción (generalmente las últimas) estandarizadas.

Seguramente la subcontratación ofrece a inmigrantes mexicanos empleos un poco más complicados, donde se necesita conocer el manejo de alguna máquina o herramienta, pero la mayoría de los empleos ofrecidos, sobre todo para los inmigrantes que tienen poco tiempo de haber llegado, son de nula capacitación y son muy estandarizados.

Mucho de la precariedad a la que se hace referencia es a ese proceso de producción estandarizada, muy repetitivo, muy cansado y mal pagado, que incluso los trabajadores indocumentados abandonan a los pocos días de haber entrado. Siempre existe la esperanza de encontrar algo mejor. Esos trabajos repetitivos y arduos están disponibles muy a menudo ya que los trabajadores no aguantan mucho tiempo con esas tareas. Estos procesos estandarizados repercuten en que los trabajadores roten continuamente de los puestos. Verónica Montesdeoca, inmigrante del Distrito Federal que ingresó a una empresa que elaboraba shampoo en 2004, trabajaba 8 horas diarias colocando tapones a botellas sobre bandas rápidas. En el puesto duró unos cuantos días y el trabajo era ofrecido constantemente pues no aguantaban el ritmo de trabajo. Era una especie de castigo a muchos indocumentados que se incorporaban al mercado de trabajo local.

Pudiera parecer impensable un empleo así en Estados Unidos, donde la tecnología de producción de bienes puede estar entre las más avanzadas del mundo. Pero la disponibilidad de mano de obra barata puede repercutir en que empresas no inviertan en la compra de máquinas. Puede ser más barato tener trabajadores mal pagados colocando tapones a botellas que comprar la maquinaria necesaria y mantenerla.

Los tres espacios de trabajo antes mencionados, según resultados del trabajo etnográfico, es donde los inmigrantes mexicanos de Aurora están más presentes. También, son los que por sus propias características ofrecen mayores niveles de precariedad laboral para los trabajadores. Esto, independientemente del estatus migratorio de los mismos. Desde luego en el caso de los trabajadores indocumentados, existen más probabilidades de que las condiciones laborales precarias se acentúen.

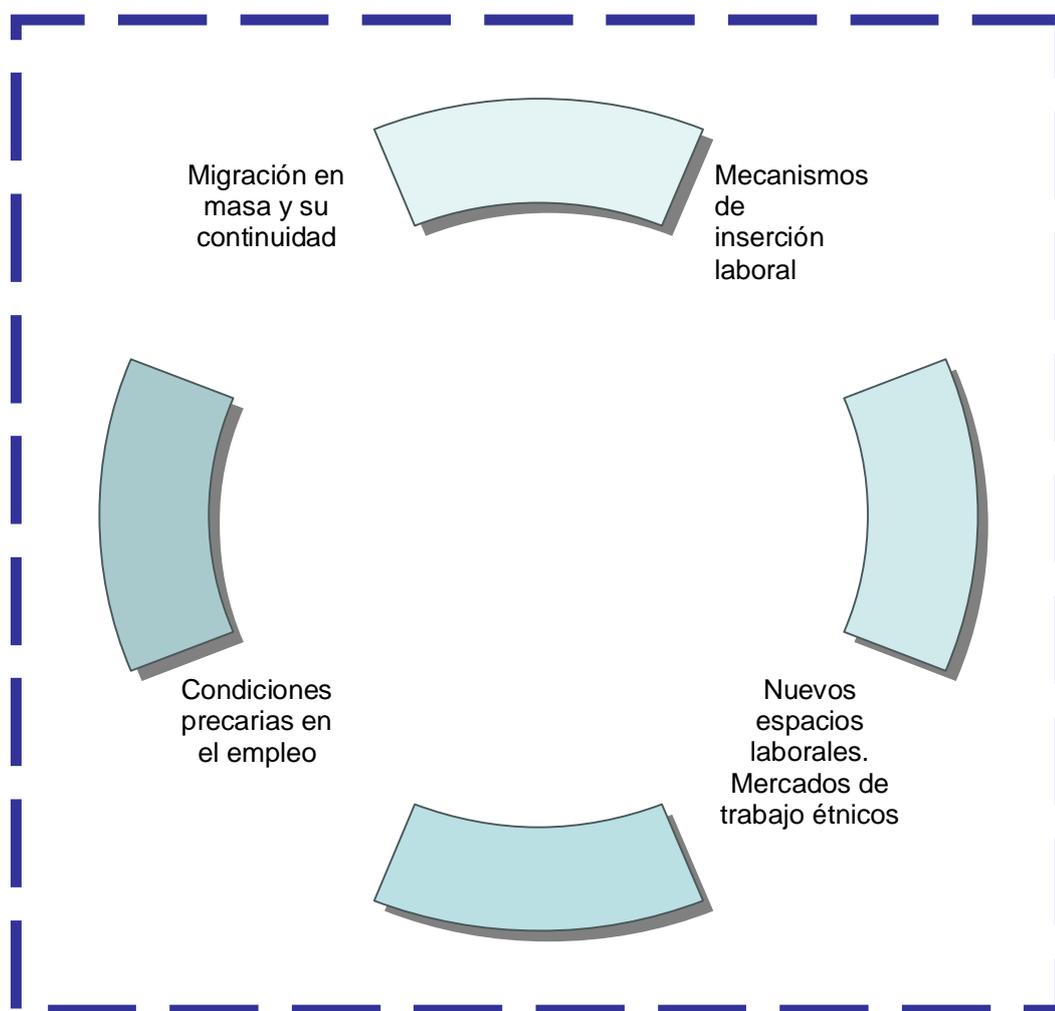
No únicamente la situación migratoria del trabajador repercute en su condición laboral. Existe un problema estructural que involucra las relaciones laborales dentro de la nueva economía. Estas nuevas relaciones laborales son las que se dan entre trabajador y empleador y entre trabajador y autoridades que regulan el funcionamiento del mercado laboral local. Estas relaciones laborales son en mucho propiciadas por la nueva organización de la producción que margina no únicamente a los indocumentados sino a todos los trabajadores de baja calificación, que en el caso de la comunidad inmigrante mexicana, son muchos más que los indocumentados. El sello de baja calificación de muchos trabajadores puede ser propiciado por empleadores locales que independientemente del estatus migratorio no aceptan diplomas externos, digamos de México.

Una constante de estos tres espacios de trabajo, además de la baja calificación de los trabajadores, es la poca expectativa que ofrecen de mejorar sus condiciones laborales, concretamente mejores salarios, tratos justos, seguridad social y pensiones.

Estos tres espacios de trabajo responden al contexto histórico-social y económico que caracteriza la vida de los inmigrantes mexicanos en la actualidad: migración en crecimiento, legislación antiinmigrante y transformación productiva. Las acciones económicas de los inmigrantes están imbuidas dentro de este contexto social que también está trastocado por factores culturales.

La migración en masa y su continuidad, los nuevos espacios laborales, los mecanismos de inserción laboral, y las condiciones precarias en el empleo, son elementos que se influyen mutuamente y completan la fotografía de la migración laboral mexicana a los Estados Unidos.

Figura 1: Elementos que conforman la actual migración laboral mexicana a los Estados Unidos.



Fuente: Elaboración propia.

Habiendo considerado las razones del crecimiento demográfico de los inmigrantes mexicanos en Aurora, así como sus principales espacios de trabajo, se abordará las precarias condiciones laborales de que son objeto y para tal efecto se toman elementos necesarios para el análisis: los factores de comunidad, factores del mercado laboral, específicamente legislación laboral y como afrontan los trabajadores sus empleos. Se han separado los factores para dar más limpieza a la explicación. Se abordará en el siguiente capítulo los factores de la comunidad.

CAPITULO CINCO. CAUSAS DE LAS PRECARIAS CONDICIONES LABORALES.

5.1 LOS FACTORES DE LA COMUNIDAD.

Recientemente se ha abordado con mayor énfasis el tema de las condiciones laborales de los inmigrantes en los países receptores y como éstas han empeorado, sobresaliendo el caso de los mexicanos en las diferentes ciudades de Estados Unidos (Bada, 2006:18). Así mismo, son diversos los factores a los que se culpa por el deterioro de su situación socioeconómica. Es creciente el número de trabajos de investigación que corroboran la disminución salarial y permanencia en empleos de estatus laboral bajo de la comunidad mexicana inmigrante (Levine, Alarcón, Ibarra, Tubergen, Van, Maas y Flap, 2004, Martínez 2003, Rocha 2006).

Tratando de discernir el ¿por qué? de las condiciones laborales como eje de la investigación, se observa la problemática desde diferentes ángulos: social, cultural, económico e incluso político. Bajo este multifacético punto de vista, se formula la primera hipótesis:

1) Las precarias condiciones laborales de los mexicanos inmigrantes son causadas por tres tipos de factores: a) los factores de la comunidad, específicamente concentración y capital humano, b) factores del mercado laboral, concretamente disposiciones administrativas, legales, y violación a la legislación laboral bajo el marco de un racismo institucionalizado que margina a través de la condición migratoria de los trabajadores y c) la manera como enfrentan los inmigrantes los empleos, derivada de un cultura laboral propia.

Se revisan en el primer apartado del capítulo los factores de la comunidad como elementos que repercuten en las precarias condiciones laborales de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos y específicamente en Aurora. Estos factores son dos: **concentración étnica espacial** y **capital humano**. Este último guarda relación con los factores del mercado laboral como se verá más adelante.

Los factores de la comunidad tienen que ver directamente con la conformación histórico-social de la comunidad como minoría en la sociedad receptora y como mano de obra en el mercado laboral local.

5.1.1 CONCENTRACIÓN ÉTNICA ESPACIAL

La concentración étnica espacial tiene necesariamente un referente geográfico, pero no se circunscribe sólo a éste. El espacio es también escenario virtual que se mueve a donde interactúan individuos del mismo grupo étnico, donde el idioma y los símbolos que representan tradiciones y actitudes culturales, corresponden a realidades diferentes a la cultura dominante.

La concentración étnica espacial es resultado de la migración permanente, que es posible por la cercanía con Estados Unidos. Esta migración es menos selectiva y se incrementa constantemente.

Considerando cuánto cuesta emigrar a Estados Unidos desde Centro y Sudamérica²⁴ y no pensando en casos extremos como China o el sudoeste asiático, se necesitarán más ahorros y probablemente una mejor posición socioeconómica en el país de origen derivada de un mejor capital humano para realizar tal empresa desde latitudes lejanas. En éste sentido Rafael Alarcón pudo demostrar que entre mayor distancia exista entre el país de origen y los Estados Unidos (para el caso la ciudad de Los Angeles), es mayor el nivel educativo de los migrantes (2004).

²⁴ Migrar desde Ecuador a la ciudad de Chicago, cuesta aproximadamente 12 mil dólares. Entrevista a Manuel, inmigrante ecuatoriano trabajador en un restaurante de comida rápida en la ciudad de Chicago, septiembre 2005.

Debido a que los costos para emigrar de México son menores que desde otras naciones, la migración abarca a casi todos los sectores socioeconómicos, concentrándose en los trabajadores menos calificados, los que tienen mucho más que ganar con migrar. Junto a la cercanía geográfica, las redes sociales que se fortalecen posibilitan en mayor medida la migración de muchos.

La migración constante ha provocado que la comunidad mexicana tenga las mayores tasas de concentración geográfica en las ciudades de Estados Unidos (Borjas, 1999:161). Las concentraciones están entre fronteras virtuales que salvaguardan un idioma, cultura, tradiciones y características raciales determinadas. En este sentido las fronteras culturales, más que políticas o geográficas, son movibles, se trasladan a donde se mueve la comunidad.

Geográficamente los mexicanos que viven en la ciudad de Aurora se concentran en la parte este de la ciudad, pero la concentración étnica espacial va más allá, a sus lugares de trabajo, ahí llevan esas fronteras virtuales. Es decir, la concentración espacial de mexicanos rebasa la concentración geográfica

En la concentración geográfica inmigrantes realizan la mayoría de sus actividades de la vida cotidiana, hay quienes no salen de ahí, el conocimiento del idioma inglés no es necesario en esta zona, aunque se tenga que hacer las compras o contratar un servicio. Esta concentración de mexicanos ha atraído comerciantes de diversos grupos étnicos, como coreanos, iraníes, polacos, blancos o negros, quienes intentan, algunos con más éxito, hablar español y vender productos de identidad cultural al consumidor mexicano, como diferentes alimentos, películas, imágenes religiosas, música regional, etcétera. En esta zona de la ciudad la cultura dominante es la mexicana, los demás se adaptan para competir comercialmente.

No es de extrañar que dentro de la concentración geográfica, existan empleadores de diferente nacionalidad a los empleados. En tintorerías, muchos empleadores son coreanos con empleados mexicanos. En algunas tiendas de venta al menudeo los dueños son iraníes, hindúes o gente de medio oriente y los empleados mexicanos también. Es así que la concentración étnica mexicana llama a individuos de otros grupos étnicos para atender ese mercado en efervescencia.

Por otro lado, muchos mexicanos residentes en esta zona salen para trabajar en otras partes de la ciudad, a empleos como restaurantes, donde están sobrerrepresentados. En este caso es común que los dueños así como la procedencia gastronómica del lugar sean diferentes a la de los empleados. Los dueños pueden ser italianos (común en Chicago), griegos, franceses, hindúes o chinos y los empleados mexicanos. Es por ésta razón que muchos mexicanos inmigrantes se especializan en comida de los lugares más lejanos y disímiles a México. El idioma, la cultura, las tradiciones, incluso la religión, son trasladadas hasta sus lugares de trabajo.

Para el caso de la comunidad inmigrante mexicana en la ciudad de Aurora. Las desventajas y ventajas de la concentración étnica están estrictamente ligadas. Por un lado la concentración otorga seguridad a los miembros de la comunidad, también empleos y un ambiente familiar. Existen lugares que parecieran no estar en Estados Unidos, sino en México. Dentro, los miembros de la comunidad se sienten seguros, sobre todo los recién llegados. Las personas de origen mexicanos son el segundo grupo étnico más grande, después de los blancos en Aurora. "Las comunidades étnicas ofrecen protección contra perjuicios externos y a todo el choque de la aculturación, proveyendo de igual manera de oportunidades económicas" (Portes, 1995: 25). La seguridad está directamente relacionada con el número de integrantes del subgrupo y está sujeta a espacios físicos y virtuales donde se da la interacción socioeconómica de la comunidad.

El crecimiento gradual de la migración y el factor de atracción de nuevos emigrantes hacía donde existen otros, hace que en poco tiempo los mexicanos estén sobrerrepresentados en trabajos, creando así nichos laborales (Logan and Alba, 2003: 346).

Sin embargo, la concentración étnica espacial, que es residencial y laboral, se convierte, en algunos casos, en obstáculos para una incorporación exitosa a la sociedad receptora, sobre todo en un sentido sociopolítico y cultural. Se tiene una asimilación más lenta a la sociedad nativa. Esta asimilación se refleja directamente en el conocimiento del idioma inglés y esto como parte del capital humano. A pesar de que se considere al idioma inglés como necesario para mejorar condiciones de vida, que posibilita mejores condiciones de trabajo y mejores salarios, en la práctica se convierte en una herramienta no tan necesaria, inclusive para encontrar empleo.

Existen quienes progresan dentro de la comunidad, sí se piensa en crecimiento económico. Sin embargo, considerando la incorporación en un sentido más amplio y más benéfico para el conjunto de la comunidad, la concentración étnica no ha permitido una amplia incorporación económica, cultural, social y política, y esto sí puede traducirse en condiciones de precariedad laboral. Con respecto a esto, un mejor conocimiento del entorno sociopolítico podría, entre otras cosas, extender el entendimiento de los derechos laborales de los inmigrantes.

De igual manera la creciente concentración étnica espacial de la comunidad, propiciar la competencia por los empleos entre los inmigrantes y esto provoca el estancamiento en los salarios o en el peor de los casos la reducción, ilegal, de los mismos, y seguramente habrá quien los acepte. Ya en 1970 Jorge Bustamante lo comprobaba en su observación participante, cuando se montó a una camioneta junto con otros indocumentados, para ser transportados a trabajar en el campo texano. Con la promesa de 7 dólares la hora se fueron con el

contratista, él cual, llegando al lugar de trabajo, redujo paulatinamente el salario hasta llegar a un dólar la hora, hubo quien lo acepto. Los demás que rechazaron esa drástica reducción fueron amenazados con ser denunciados a la *migra* si no se marchaban de inmediato (1997:61-104).

También el crecimiento de la comunidad incentiva las economías étnicas dentro y fuera de la economía formal. Los nuevos mercados laborales étnicos, que son creados por los mismos migrantes, que en muchos casos se desarrollan bajo condiciones laborales precarias. Estos espacios de trabajo no son nada halagadores pues no presentan posibilidades de mejorar sus condiciones de trabajo. La extensa comunidad puede encapsular a trabajadores que sólo orienten sus servicios y productos al consumidor étnico, al paisano, quedándose fuera de mercados más amplios.

También el crecimiento demográfico y la sobreoferta de mano de obra barata, se traduce en empleados desechables, sólo utilizados en coyunturas, aquí entra la subcontratación, que por igual afecta a empleados inmigrantes o nativos. Donde el trabajo no es calificado, que no implica preparación en ciertas áreas del conocimiento, capacitación o experiencia en el manejo de herramientas especializadas, los trabajadores de igual manera tampoco lo son y se convierten en prescindibles. Los salarios ahí seguramente serán muy bajos y será fácil encontrar quien este dispuesto a aceptarlos.

Recapitulando, la concentración étnica espacial puede encerrar a los inmigrantes en espacios de acción social donde el uso del idioma nativo no es necesario, esto retrasa el interés por aprenderlo. El inglés posibilita un mejor entendimiento del entorno socioeconómico que entre otras cosas son el marco jurídico e institucional del mercado laboral, esto permitiría una mejor comprensión los derechos laborales de los inmigrantes, así como una autodefensa inmediata, en el mismo lugar de trabajo, ante atropellos cometidos por empleadores. Saber inglés no únicamente implica el saber leer o entender legislación laboral, sobre

todo cuando la información referente está en español y cada vez más gente bilingüe se involucra en el tema, más bien el conocimiento del idioma nativo otorga seguridad para poder tomar decisiones.

Así mismo, la concentración étnica espacial provoca disminución y estancamiento de los salarios para los mismos inmigrantes. Para el caso de Aurora y referente a los trabajadores inmigrantes de baja calificación, la concentración étnica espacial puede ser un factor para profundizar su precariedad laboral, en beneficio de los empleadores. Los trabajadores se hacen cada vez más prescindibles porque abunda su mano de obra barata y siempre habrá quien haga ese trabajo mal pagado. Según testimonios basados en experiencias laborales, los empleadores mexicanos ofrecen salarios más bajos que los empleadores blancos.

Como un rasgo positivo de la concentración, la comunidad se puede organizar políticamente y reclamar derechos. Se ha demostrado que en muchos casos la comunidad está dispuesta a participar siempre y cuando se den los canales adecuados de comunicación (Bada, 2006:19).

5.1.2 CAPITAL HUMANO.

Ya que no únicamente se mide al capital humano en años escolares y en conocimiento de la lengua nativa, el problema para los inmigrantes mexicanos radica también en las disminuidas posibilidades de acceder a empleos estables que permitan la adquisición de experiencia y capacitación y muy probablemente más remunerados.

Si bien los años escolares son traídos desde México, el idioma y la experiencia laboral son adquiridos en la sociedad receptora. Ésta adquisición en mucho está determinada por las condiciones propias de la comunidad inmigrante y del propio mercado laboral local. Estas últimas son resultado de un devenir

histórico-social propio de cada región, en el cual han jugado un papel primordial los patrones culturales de la sociedad nativa, entre estos patrones se encuentra el rechazo o aceptación a los inmigrantes.

El bajo capital humano de los migrantes es representado por el bajo nivel educativo, por el poco conocimiento del idioma nativo y se complementa con la poca experiencia operativa en el mercado laboral debido a sus propias condiciones, muchas veces adversas. Entonces, es pertinente cuestionar la postura que culpa sólo a los inmigrantes de sus condiciones laborales (Borjas 1990). Tampoco se puede imputar de todo al mercado laboral por ese bajo capital humano. Por estas razones cabe preguntarse ¿qué papel juegan tanto los propios inmigrantes como el mercado laboral en la persistencia del bajo capital humano? Para dar respuesta a la pregunta se tomarán a cada uno de estos elementos respaldados tanto por datos de encuestas como por la investigación propia.

En lo que respecta al bajo capital humano medido en instrucción académica de los inmigrantes mexicanos se han considerado tres análisis para apoyar las líneas anteriores: La Encuesta Sobre Migración de la Frontera Norte de México (EMIF), que fue patrocinada por el Consejo Nacional de Población, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Colegio de la Frontera Norte, aplicada a deportados por la patrulla fronteriza de julio de 1996 a julio de 1997. El Mexican Migration Project, dirigido por Douglas S. Massey con datos del 1982 a 2002. Por último un estudio para medir el nivel de educación de los mexicanos llevado a cabo por el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL).

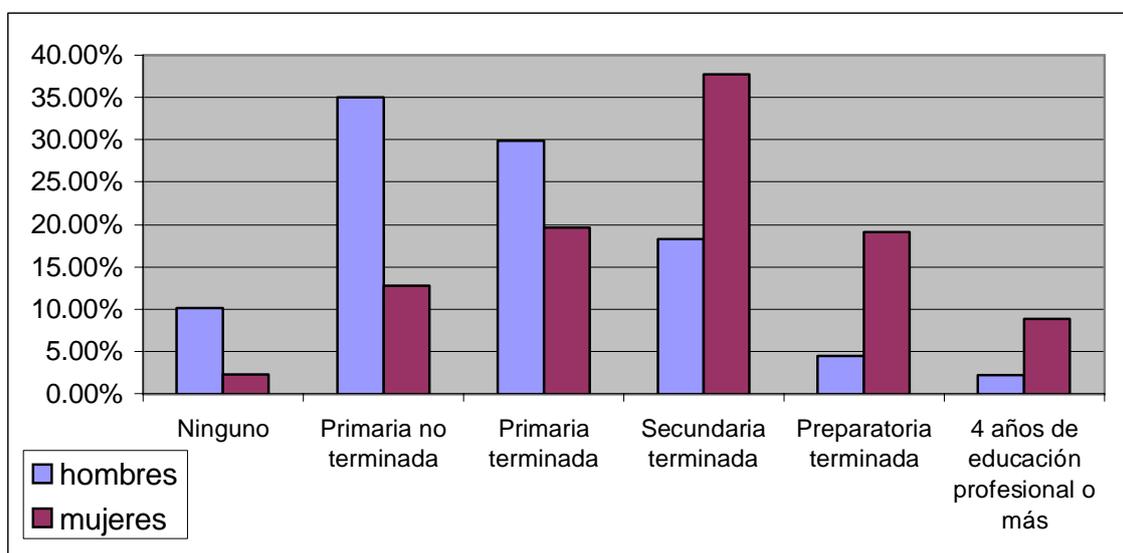
Según la EMIF, de un total de 344 596 hombres y 23 191 mujeres, el 93.3% de los hombres y 72.1% de las mujeres residentes en México mayores de 25 años, que trabajaron o buscaron trabajo en Estados Unidos en 1997, sólo tenían la secundaria terminada. Las mujeres tenían mejores números en niveles superiores de educación. Ver cuadro 9 y gráfica 4.

Cuadro 10. Último grado escolar aprobado por las personas residentes en México, mayores de 25 años, que trabajaron o buscaron trabajo en Estados Unidos en EMIF1997.

Nivel educativo	Hombres	Mujeres
Ninguno	10.1%	2.3%
Primaria no terminada	35.0%	12.8%
Primaria terminada	29.9%	19.7%
Secundaria terminada	18.3%	37.7%
Preparatoria terminada	4.5%	19.1%
4 años de educación profesional o más	2.2%	8.9%
Total	100%	100%

Fuente: Paz Trigueros Legarreta. La Migración femenina mexicana hacia Estados Unidos y su participación en el mercado laboral de ese país, en Raúl Delgado Wise y Margarita Favela, coordinadores, Nuevas Tendencias y desafíos de la migración internacional México-Estados Unidos, Miguel Ángel Porrúa, 2004, p. 107.

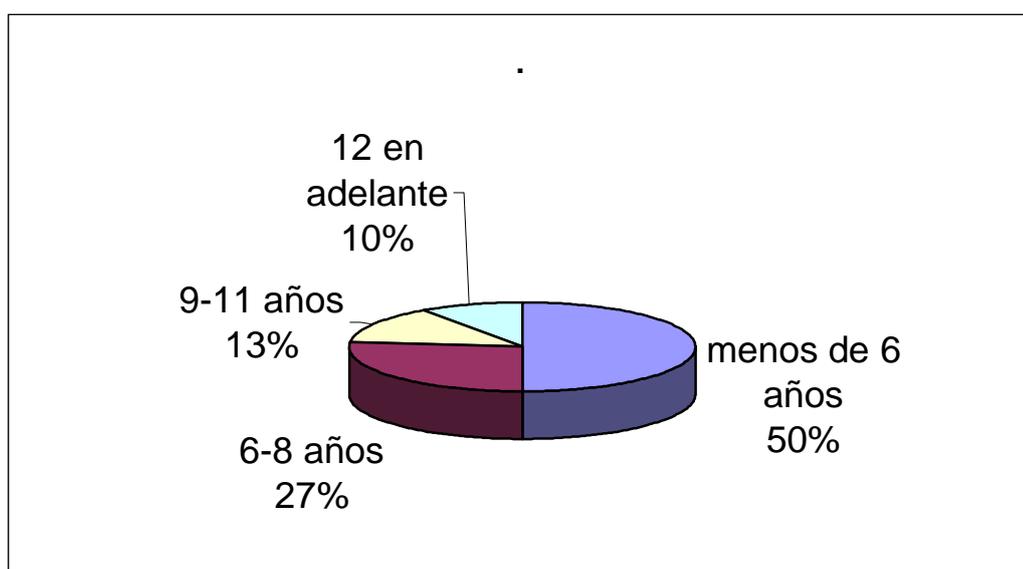
Gráfica 4 Último grado escolar aprobado por las personas residentes en México, mayores de 25 años, que trabajaron o buscaron trabajo en Estados Unidos en EMIF1997.



Fuente: Paz Trigueros Legarreta. La Migración femenina mexicana hacia Estados Unidos y su participación en el mercado laboral de ese país, en Raúl Delgado Wise y Margarita Favela, coordinadores, Nuevas Tendencias y desafíos de la migración internacional México-Estados Unidos, Miguel Ángel Porrúa, 2004, p. 107.

De acuerdo a la base de datos que se ha venido conformando por investigadores del fenómeno migratorio como Douglas S. Massey y colegas desde 1982, llamada Mexican Migration Project, lo que ellos mismo denominan *Ethnosurvey* (encuesta étnica), incluyendo datos de 1982 a 2002, de entrevistas a 17 625 migrantes mexicanos en 81 comunidades mexicanas y algunos asentamientos en Estados Unidos, se presenta que un poco más del 50% de esos migrantes indocumentados y con documentos tienen menos de 6 años de instrucción escolar, 27% tienen de 6 a 8 años, 13% tienen de 9 a 11 años y 10% tienen doce años o más de instrucción académica. Ver gráfica 5.

Gráfica 5. Años escolares de inmigrantes mexicanos. Mexican Migration Project, 2003.



Fuente: Elaboración propia con datos de Mexican Migration Project 2003.

Considerando la encuesta anterior, el 77% de los migrantes mexicanos entrevistados, en su gran mayoría hombres (84%), no habían concluido la secundaria en México, datos muy similares a la EMIF de 1997, donde el 75% de los hombres no tenían secundaria terminada.

Finalmente, a partir de un estudio llevado a cabo por el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL) para medir el nivel de instrucción académica de los mexicanos, se encontró que uno de cada tres no alcanzó a terminar el nivel de secundaria. 70% de la fuerza laboral de México no ha recibido capacitación alguna y sólo 20% de la población entre 19 y 23 años está inscrito en la educación superior.²⁵

El bajo promedio de instrucción académica de los inmigrantes mexicanos se corrobora para el caso de Aurora como se verá más adelante. Lo que se intenta destacar por ahora es la desventaja que se tiene con respecto a la instrucción académica para incrementar el capital humano y probablemente las condiciones laborales. Lo que queda en estos casos es incrementar los demás elementos que conforman éste capital: el conocimiento del idioma nativo y la experiencia laboral. El tiempo de residencia puede ayudar, en teoría.

Pudiera ser que los inmigrantes más antiguos tendrán un mayor conocimiento de inglés, más capacitación y experiencia en el mercado laboral local que los recién llegados. Empero, no existe una relación directa entre mayor tiempo de estancia y mejor inglés, más capacitación y experiencia. Mayor tiempo de residir en Aurora = mayor capital humano. La realidad muestra algo muy diferente. Existen inmigrantes con muchos años de vivir y trabajar en Aurora y a pesar de eso no hablan bien inglés y no han adquirido experiencia laboral, ambos elementos necesarios para mejorar sus condiciones de trabajo.

Por otro lado, hay quien en relativamente poco tiempo haya logrado avances sustantivos en adquisición de idioma, experiencia y capacitación, mejorando sus condiciones laborales a través de escalar en el estatus ocupacional según la medición sociológica (Tubergen, Van, Maas and Flap: 704-727). Para el caso de Aurora la relación entre tiempo de residencia no es totalmente positiva con respecto al incremento en el conocimiento del idioma y adquisición de experiencia y capacitación.

²⁵ “Se dificulta a pobres ir a escuelas y aprender”. El Universal, 31 de marzo 2005.

El problema del idioma, como ya se vio, está muy relacionado con la concentración étnica espacial, pero la adquisición de experiencia y capacitación de los inmigrantes mexicanos, como parte de la formación del capital humano, en mucho está determinada por las condiciones del propio mercado laboral local. Con respecto a esto, es importante considerar a las disposiciones administrativas y legales. Las primeras se refieren a los requerimientos de documentos para realizar labores sobre todo profesionales, como diplomas o reconocimientos académicos, aceptados generalmente si son expedidos por instituciones educativas locales. Ya se había anotado que en muchos casos la baja calificación de trabajadores era impuesta externamente por los empleadores que desconocían diplomas expedidos en el extranjero. Las disposiciones legales tienen que ver principalmente con el estatus migratorio.

Existe una variación estatal en las disposiciones administrativas y legales que hacen a un mercado laboral más cerrado o abierto a la migración, esto es que tanta disposición política, jurídica y social se tiene para aceptar inmigrantes regionalmente.

Un ejemplo claro de la restricción o flexibilidad ante la migración laboral, en un contexto estatal, que repercute directamente en el acceso o restricción al mercado laboral, es la obtención de licencias para conducir. En algunos estados de la unión americana como Wisconsin o Carolina del Norte, se podía hasta diciembre de 2005, obtener licencia de manejo legal aun siendo indocumentado. En otros estados como Illinois, sí es requisito necesario ser residente legal para obtener la licencia de conducir.

Este es un factor que posibilita o restringe una mejor inserción a los mercados laborales. Además de ser un documento oficial para identificación, la licencia de manejo legitima la conducción y en Estados Unidos esto significa ampliar horizontes, en muchos sentidos, entre ellos el económico. Conduciendo el espacio se extiende para encontrar trabajos más lejanos, diferentes horarios y empleos complementarios, que sin poder manejar no se encontrarían. Muchos

inmigrantes complementan sus salarios con la entrega de comida rápida. Otro empleo relacionado con la conducción, es lo que comúnmente se conoce en el círculo de los inmigrantes como “Raiteros”, personas que conducen para trasladar a los demás migrantes, que por diversas razones no manejan, del hogar al trabajo y de éste a casa. Hay chóferes que laboran junto a los migrantes que trasladan y otros sólo se dedican a transporte de personal. Este no es servicio pagado por el empleador, es pagado por el mismo trabajador trasladado.

Desde luego, muchos inmigrantes sin licencia manejan, pero con esto acentúan los riesgos de su condición vulnerable. El hecho de que en ciertos estados se permita sacar licencia a los inmigrantes sin cuestionar su estatus migratorio, es toda una ventaja, ya que puede traducirse en mejoras laborales y salariales. Particularmente en la región del medio oeste de Estados Unidos, los climas son muy extremos y hacen difícil el traslado sin automóvil. Aunado a las inconveniencias climáticas, en la ciudad de Aurora, el transporte público está muy restringido a pocos horarios y rutas, suspendiendo el servicio de lunes a viernes a las 6 de la tarde y sábados y domingos. Esto acentúa la dificultad de traslado sino se cuenta con automóvil.

Actualmente sectores adversos a la migración están promoviendo disposiciones legales y administrativas más restrictivas para los inmigrantes indocumentados. Con respecto a las licencias de manejo, se busca aprobar la exigencia de residencia legal para poder obtenerlas en los cincuenta estados de la Unión.²⁶

Como se señaló, los patrones culturales, particulares de cada espacio geográfico, ayudan a propiciar las condiciones legales y administrativas del mercado laboral. Estos conforman un elemento menos tangible que de igual manera restringe o libera a los inmigrantes el acceso a los mercados laborales.

²⁶ La cámara de Diputados del congreso estadounidense, aprobó el 15 de marzo de 2005 una ley para incrementar la seguridad fronteriza. La propuesta aprobada demanda que los estados verifiquen la identidad y situación migratoria de las personas que obtengan licencias de conducir. El Universal, 16 de marzo 2005.

Particularmente en Estados Unidos sucede así, aunque existan pautas culturales referentes al rechazo o aceptación de inmigrantes que se homogeneizan a nivel nacional, existen aún muchas contradicciones que tienen que ver con la geografía. Puede variar la aceptación y posibilidad de acceder al mercado laboral según el lugar donde uno se encuentre. Puede variar entre Los Angeles o Chicago o en suburbios donde la migración se comienza a dar. Lo importante aquí no es destacar donde se da una mejor aceptación o una mejor incorporación al mercado laboral, medida en mejores trabajo y mejores salarios, lo importante es destacar que el mercado laboral y la sociedad nativa, “trabajan localmente”.

Puede que en los casos de los nuevos destinos de la migración, los inmigrantes podrán encontrar mayor aceptación, mejores empleos, mejores salarios o puede suceder todo lo contrario. Los factores culturales en estos nuevos lugares de la migración, que determinan la aceptación o rechazo a los recién llegados, pueden ser menos adversos donde no es tan expuesta su presencia que en lugares como Chicago o L.A. donde se suele culpar al gran número de inmigrantes de los problemas sociales.

Siguiendo con el factor geográfico, el mercado de trabajo en la ciudad de Chicago, presenta condiciones diferentes a los mercados laborales más pequeños en los suburbios. Atendiendo a que cada región está determinada por un proceso histórico-social que configura entre otras cosas su mercado de trabajo, la ciudad de Chicago ha dejado de ofertar gran parte de la manufactura, que ha sido importante fuente de empleo para los inmigrantes mexicanos. Lo que queda se ofrece a salarios bajos y con jornadas extenuantes. De igual manera los servicios o economías étnicas que contratan migrantes pagan salarios bajos, por la sobreoferta de mano de obra. Parece suceder y esto a criterio de inmigrantes con los que se pudo platicar, que en Aurora, a pesar que ha visto un acelerado crecimiento de la migración mexicana, se pueden encontrar mejores ofertas de empleo y consecuentemente mejores salarios, por lo menos es una percepción que muchos tienen.

Cabe señalar que independientemente de las variaciones regionales de la aceptación por parte de la sociedad nativa y acceso a los mercados laborales locales, las condiciones laborales de los migrantes suelen ser en muchos casos precarias debido a esa condición de mano de obra de baja calificación. En todo Estados Unidos se explota su mano de obra. Sin embargo, los salarios varían por estado. El salario mínimo varía.

Haciendo referencia a las líneas anteriores, el periodista e investigador Rubén Martínez, ha documentado la travesía migrante de indígenas purépechas de Cherán, Michoacán, quienes emigran a Norwalk, Wisconsin para trabajar en la única empacadora de carne que tiene la pequeña ciudad. Las redes sociales han permitido el incremento de purépechas que trabajan y deambulan en la ciudad. Una ciudad típicamente anglosajona que ha sufrido también emigración. Sus hombres jóvenes han partido para las urbes en busca del sueño americano, dejando desequilibrada la proporción entre hombres y mujeres. Esto ha traído consigo la unión o en algunos casos casamiento y procreación entre indígenas purépechas del occidente mexicano con anglosajonas del norte estadounidense (Martínez, 2003: 291-349). Si bien estos inmigrantes han tenido una relativamente exitosa incorporación a la sociedad receptora, siguen siendo explotados en la empacadora de carne, trabajando horarios extenuantes y en condiciones de riesgo para la salud, debido a las herramientas utilizadas para las actividades propias del procesamiento de carne, los accidentes son frecuentes. “En Norwalk pasan toda clase de accidentes”. Este trabajo es denostado por los blancos anglosajones nativos que emigran.

Recapitulando, el capital humano que se compone de nivel educativo, conocimiento del idioma nativo, experiencia laboral y habilidades individuales, no es resultado únicamente de la acción deliberada de los mismos inmigrantes. El nivel educativo y el conocimiento del idioma sí son responsabilidad del inmigrante por decirlo de alguna manera. No obstante, el poco conocimiento del idioma responde más a una acción colectiva, social, que a una acción individual premeditada y racionalmente pensada. Acción trastocada por los factores sociales estructurantes de la migración y del mercado laboral en Aurora.

De igual manera, la experiencia laboral en mucho depende de esos factores sociales estructurantes del mercado laboral local. No depende necesariamente de la acción deliberada de los inmigrantes. Depende principalmente de condiciones legales y administrativas, así como de patrones culturales que regionalmente actúan cerrando o flexibilizando la plena incorporación de los inmigrantes al mercado laboral abierto y no únicamente étnico

Lo que actualmente se aprecia es una tendencia a la exclusión de los indocumentados y una precarización no únicamente de estos, sino de todos los trabajadores inmigrantes de baja calificación.

Hasta ahora se ha visto que la concentración étnica espacial y el capital humano bajo, en el caso de los inmigrantes mexicanos, repercuten en sus condiciones de precariedad laboral, sin embargo no alcanza para explicar tal problema. Es necesario considerar los factores del mercado laboral con peculiaridades regionalmente establecidas. Para abordar el tema, es necesario, primero presentar los resultados de la investigación de campo en torno a los factores de la comunidad que están directamente relacionados con los dos factores que complementan la hipótesis.

5.2 LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO EN AURORA. RESULTADOS.

La redacción de los siguientes apartados ha sido posible por la estancia de investigación que se llevó a cabo en Chicago y Aurora, gracias a la oportunidad brindada por la Universidad Nacional Autónoma de México y la University of Illinois at Chicago. Se siguió un estudio etnográfico²⁷ que permitió adentrarse en la cotidianidad de comunidad mexicana y específicamente en la cuestión laboral.

²⁷ Investigación de patrones de interacción social. Método de investigación por el cual se estudia el modo de vida de una unidad social concreta. Persigue la descripción o reconstrucción analítica de carácter interpretativo de la cultura, formas de vida y estructura social del grupo investigado.

Esta investigación etnográfica que aporta elementos cualitativos, más que cuantitativos, pretende ser un reflejo de la condición laboral de los trabajadores inmigrantes mexicanos de baja calificación en Aurora. Así mismo, la estancia de investigación mostró una realidad por demás compleja, que su explicación excede datos duros que pudieran arrojar encuestas o cuestionarios.

La sola medición de datos de la comunidad inmigrante, como el nivel de inglés, años de escolaridad, años de residir en la ciudad, experiencia laboral, salario semanal, etcétera, nos da una fotografía a medias que no alcanza para entender las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes y formular adecuadas conclusiones. La complejidad que desborda la medición de los datos cuantitativos tiene que ver con el propio mercado laboral local y con la manera en que los trabajadores enfrentan sus empleos.

Siguiendo con la hipótesis plateada, abordo el caso de los factores de la comunidad en Aurora para sacar conclusiones más acertadas en el caso de estudio.

Con respecto a la medición concreta de los primeros factores (de la comunidad) se ha tomado en cuenta sólo los componentes del capital humano, lo que se puede promediar. Habiendo expuesto los datos censales de la comunidad mexicana en Aurora, los datos sobre el capital humano redondean la primera parte de la hipótesis. Los datos presentados, más que una muestra representativa, corroboran tendencias, dejando ver más claramente las características de un problema local, y más que redactar una radiografía como lo hacen los censos, se busca encontrar las fuentes del problema y posiblemente formular alternativas que pudieran ayudar a mejorar las precarias condiciones de trabajo.

La primera parte de la metodología de investigación de la cual se toman los resultados adelante presentados, consistió en la aplicación de un cuestionario a 65 trabajadores inmigrantes mexicanos que viven y trabajan en Aurora. Esto fue posible por la participación como voluntario en tres organizaciones comunitarias que tienen como fin mejorar las condiciones de vida de la comunidad inmigrante mexicana.

Se pudo tener acceso a los trabajadores por medio de haber colaborado con **Family Focus** en la promoción de talleres de ciudadanía, clases de inglés y foros comunitarios para promover reformas migratorias y políticas estatales en beneficio de la comunidad inmigrante, como la puesta en marcha del seguro médico para todos los niños de Illinois, no importando su estatus migratorio. De igual manera se levantaron cuestionarios en los talleres laborales organizados por **Chicago Workers' Collaborative** para la creación de la nueva **Fundación de Defensa Comunitaria**.

Se cuestionó sobre el capital humano: nivel educativo, conocimiento de inglés y capacitación laboral. La medición de estos tres elementos dio una visión más acertada del capital humano de los inmigrantes de Aurora.

En el mismo cuestionario se preguntó por los años de residencia, esto para correlacionarlo con el nivel de conocimiento de inglés y de capacitación laboral. Así también por la vía de encontrar empleo, esto para ver el funcionamiento de las redes sociales y como se transforman los mecanismos de inserción laboral. Por último se pregunto por el salario devengado semanalmente para relacionar los demás elementos ya con un rasgo de la condición laboral que es el ingreso.

Resultados

Nivel Educativo.

De 65 entrevistas a trabajadores, el promedio de escolaridad es de **9.3** años. Secundaria terminada.

Cuadro 11. Número de personas correspondientes con los años escolares.

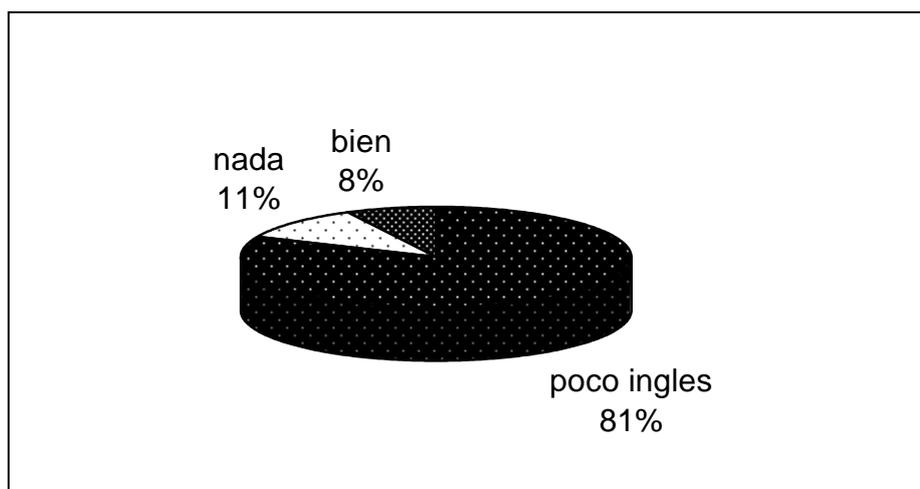
personas	años	personas	años
1	2	3	10
2	3	5	11
1	4	11	12
1	5	2	13
13	6	2	14
2	7	2	15
6	8	3	16
11	9		

Fuente: elaboración propia en base a cuestionarios aplicados. Septiembre-diciembre 2005. Aurora, Illinois.

Conocimiento de Inglés.

De **65**, sólo **5 (7.6%)** personas saben hablar bien inglés, **53 (81.5%)** saben poco y **7 (10.7%)** no saben nada.

Gráfica 6. Porcentaje de conocimiento del idioma inglés. Aurora 2005.

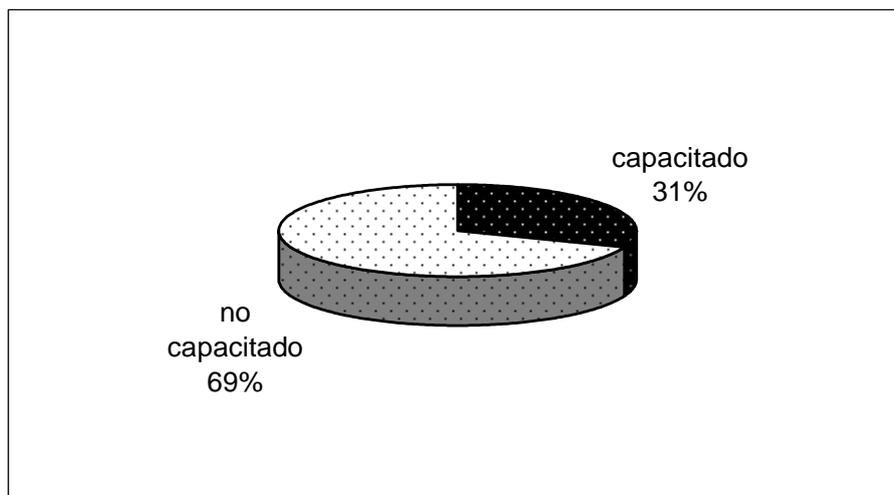


Fuente: Fuente: elaboración propia en base a cuestionarios aplicados. Septiembre-diciembre 2005. Aurora, Illinois.

Capacitación laboral.

De los **65** trabajadores, sólo **20 (30.7%)** consideraron estar capacitados en alguna actividad productiva. **45 (69.3%)** no consideró estar capacitado.

Gráfica 7. Porcentaje de capacitación laboral. Aurora 2005.



Fuente: Fuente: elaboración propia en base a cuestionarios aplicados. Septiembre-diciembre 2005. Aurora, Illinois.

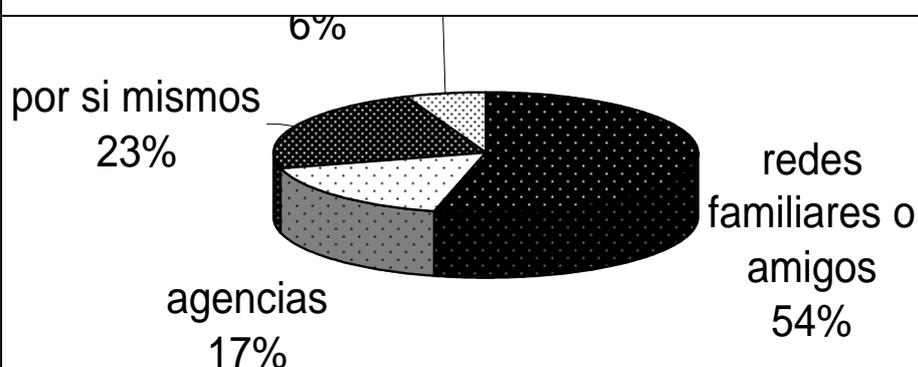
Años de vivir en Aurora.

El promedio de residencia en Aurora de los **65** trabajadores es de **10** años, que va de **1** a **37** años.

Vías para encontrar empleo.

35 (53.8 %) personas encontraron su trabajo a través de redes de familiares, amigos o paisanos, **11 (16.9%)** trabajan a través de agencias, **15 (23.07%)** encontraron empleo ellos solos, a través de anuncios y presentándose en el propio lugar de trabajo y **4 (6.1%)** no contestaron.

Gráfica 8. Porcentaje de vías de inserción laboral. Aurora 2005.



Fuente: Fuente: elaboración propia en base a cuestionarios aplicados. Septiembre-diciembre 2005. Aurora, Illinois.

Ingreso.

De 47 personas que declararon sus ingresos, el promedio es de **\$341** dólares semanales, que van de **\$100** dólares a **\$860**, semanales.

Cuadro 12. Correspondencia entre número de personas e ingreso devengado semanalmente. Aurora 2005.

salario	personas	sal.	per.	sal.	per.	sal.	per.	sal.	per.
\$100	2	\$227	1	\$334	1	\$480	1	\$635	1
\$115	1	\$230	2	\$350	3	\$500	1	\$860	1
\$150	3	\$250	4	\$370	1	\$520	3		
\$200	1	\$260	1	\$380	1	\$540	1		
\$215	1	\$300	6	\$400	6	\$550	1		
\$220	1	\$320	1	\$420	1	\$600	1		

Fuente: elaboración propia en base a cuestionarios aplicados. Septiembre-diciembre 2005. Aurora, Illinois.

Resultados: El promedio de instrucción escolar es de 9 años, aunque 3 de ellos tenían 4 años de educación superior. La migración va abarcando a sectores más educados. A pesar de 10 años de residencia en promedio, el 89% de los trabajadores sabe poco o nada de inglés. A pesar de esto, 43 (66%) declararon como necesario el idioma en sus lugares de trabajo, sólo 17 (26%) declararon explícitamente que no era necesario en sus trabajos. Así mismo, sólo menos de la tercera parte consideró estar capacitado en una actividad laboral. La instrucción académica, el conocimiento del idioma nativo y la capacitación laboral nos hablan de un capital humano bajo de los inmigrantes mexicanos que trabajan en Aurora. Esto tiene repercusión directa en salarios bajos, \$ 341 dólares semanales en promedio.

El pobre conocimiento del idioma inglés es en parte propiciado por la concentración étnica tanto residencial como laboral, vivir y trabajar entre mexicanos. Es de conocimiento popular entre los trabajadores que el buen manejo de inglés es la mejor herramienta para encontrar un mejor empleo, más remunerado, incluso mejor que tener documentos legales para trabajar. Sin embargo, el conocimiento del idioma sigue pobre entre los inmigrantes de primera generación.

El poco o nulo conocimiento del idioma nativo puede ser una limitación para mejorar sus condiciones de trabajo, sin embargo, no es una limitación para encontrarlo. Los empleadores no buscan necesariamente gente que hable inglés, en la mayoría de los casos, sólo que trabajen bajo sus condiciones. A este respecto las entrevistas arrojaron que 15 (23%) personas encontraron trabajo por ellos mismos, de estos 11 saben poco inglés, 3 no saben nada y sólo una declaró saber bien inglés. Se puede concluir que se emplearon en nichos laborales de la comunidad, en economías étnicas o donde el empleador tiene personal de contratación bilingüe.

Existen incentivos, como se ha visto, para aprender el idioma, así como instituciones que imparten clases gratuitas a los trabajadores. Empero, las mismas condiciones laborales como las horas extenuantes de trabajo imposibilitan en muchos casos el interés por aprender la lengua. Como se vio es un problema estructural.

Así como el inglés no es necesario para entrar a muchos trabajos de baja calificación, sí es importante para mejorar las condiciones laborales, pues permite una comunicación directa con el empleador y posiblemente mejores salarios. De los cinco trabajadores que mencionaron saber bien inglés, sólo tres declararon ingresos, siendo el promedio \$463 dólares semanales, mayor que la media de los 47 restantes.

De igual manera que el dominio del idioma se refleja en mejores salarios, también la mayor capacitación puede mejorar el ingreso. Se puede decir que la capacitación laboral está correspondida con mejores salarios. 20 trabajadores que corresponden al 32.3% del total de los entrevistados, considero estar capacitado en alguna actividad laboral, de esos, 16 declararon sus ingresos, el promedio de esos ingresos es de \$345.6 dólares semanales, ligeramente mayor del promedio de los 47 del total que declararon sus ingresos, \$341 dólares. Según los datos arrojados por el cuestionario aplicado, la diferencia entre los trabajadores capacitados y los que no lo están, no es significativa, pareciera que no incide mucho la capacitación en el ingreso, sin embargo, durante las conversaciones, muchos estaban de acuerdo que a mayor tiempo trabajando en el mismo lugar mejores habilidades se adquirirían para realizar tal labor, y eso si se traducía en posibilidades de mejor sueldo.

Con respecto a la inserción laboral, el 53.8% de los trabajadores encontró trabajo por medio de redes sociales, las cuales han conformado nichos laborales. Esto corrobora que a través de las décadas de migración de mexicanos al medio oeste y a pesar de que los mercados laborales se han venido transformando para

este tipo de trabajadores, e incluso que algunos mecanismos de contratación hayan desaparecido como el enganche y otros estén entrando en vigor como la subcontratación, la recomendación sigue vigente como uno de los mecanismos más representado para encontrar empleo entre los inmigrantes (Necoechea, 1998: 188).²⁸.

De los datos arrojados a través de los cuestionarios aplicados a 65 trabajadores inmigrantes mexicanos, podemos concluir que el capital humano que poseen es bajo, éste medido en el pobre conocimiento del idioma inglés, años de escolaridad y poca capacitación.

Más allá de las preguntas concretas de los cuestionarios, con muchos trabajadores se tuvieron largas conversaciones, de las cuales se pudo conocer más sobre la percepción que tienen de la sociedad receptora y de sus trabajos. Como parte de la metodología de investigación, hubo también entrevistas con académicos de universidades de la región, personal del consulado de México en Chicago y líderes comunitarios.

En el proceso de inserción en la comunidad, la complejidad del fenómeno se fue descubriendo y la convivencia con organizaciones comunitarias (unas que defienden los derechos laborales y otras inmersas en cuestiones sociales y de familia) y con los trabajadores (las primeras utilizadas como canales para llegar a los segundos), presentó un panorama distinto y rompió con las premisas y supuestos que se traían de México.

La primera de las tres organizaciones comunitarias con las que se pudo trabajar como voluntario fue **Family Focus** de Aurora. Organización comunitaria con base en Chicago, que tiene como misión: "*Promover el bienestar de los niños desde su nacimiento apoyando el fortalecimiento de sus familias en y con su comunidad*". Recibe tanto fondos privados como gubernamentales. La gran parte

²⁸ Entre 1910 y 1930 Chicago se convirtió en un importante destino de la migración mexicana, y comenzó a ser común que los recién llegados usaran sus contactos con amigos o conocidos para encontrar empleo.

de la acción comunitaria de la organización va dirigida a inmigrantes mexicanos, y a razón de Gonzalo Arroyo, director de la organización en Aurora, “la comunidad inmigrante mexicana es la que más se acerca a *Family Focus* solicitando sus servicios”, los cuales son gratuitos y están dirigidos a niños, adolescentes y adultos, que van desde clases de inglés, clases para obtener la ciudadanía estadounidense a quienes tienen más de 4 años y nueve meses de tener residencia legal, clases de GED (equivalente a diploma de secundaria), talleres de ayuda a padres adolescentes, tutoría extra clases a alumnos de enseñanza primaria y media que tienen problemas con sus promedios escolares, llenado en la documentación a quienes están tramitando documentos de migración, de impuestos, aplicación de Kid Care, aplicación de tarjeta médica, así como cuidado de niños a quienes asisten a sus cursos, entre otras actividades relacionadas con el desarrollo social y familiar de la comunidad inmigrante.

Sin duda el servicio prestado por *Family Focus* es de suma importancia para el desarrollo de la comunidad, no únicamente la mexicana inmigrante, sin embargo, no es una organización politizada, comprometida con la defensa de los derechos laborales, esa no es su función y como comenta Gonzalo Arroyo, “el dinero que recibe la organización tanto de otras fundaciones como del estado de Illinois, ya está etiquetado”, predispuesto al desarrollo de programas como los antes mencionados, negando con esto destinar recursos para la elaboración de programas o talleres orientados para la defensa de los derechos laborales.

Esta fue la primera experiencia con la que se pudo comprobar que la realidad era mucho más compleja. A raíz de la colaboración en *Family Focus* y por haber conversado con los trabajadores más allá del llenado de cuestionarios, se buscó la participación en organizaciones que propiamente protegían, alentaban y difundían los derechos laborales. *Chicago Workers' Collaborative* (Coalición de Trabajadores de Chicago Unidos en Lucha) fue la organización que a través de Martín Unzueta, líder comunitario y coordinador, prestó apoyo para seguir con la investigación. Las pláticas y sesiones con la gente de esta organización me adentro más en esa realidad compleja y permitió observar un ángulo diferente de las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes mexicanos, que tiene más que ver con el propio mercado laboral, más que con la propia comunidad.

5.3 FACTORES DEL MERCADO LABORAL.

Cada mercado laboral tiene sus propias características formadas históricamente en una región, que aunque es influido externamente conserva elementos propios derivados de un marco económico, social, cultural y político localmente constituidos. Es una estructura de instituciones políticas, sociales y económicas que interactúan organizando la producción de bienes y servicios, y ordenando relaciones obrero-patronales donde se asignan valores y recursos escasos a los individuos involucrados.

Es por esto que el mercado laboral local juega un rol importante para considerar las condiciones laborales regionalmente. Para el caso de Aurora era necesario tomar en cuenta esto para saber en que grado el mercado laboral determina las condiciones precarias de los trabajadores inmigrantes mexicanos.

Dentro de las instituciones que interactúan con los mercados laborales, las políticas dan el sustento jurídico por el cual se regulan las relaciones laborales, obrero-patronales. La evolución de leyes laborales a nivel estatal son un reclamo ante los vacíos dejados por las leyes federales en ésta materia. Así mismo, las relaciones laborales que en teoría deben estar reguladas por estas leyes, adquieren una lógica de marginación y exclusión hacia el trabajador inmigrante en mucho propiciada por un escenario social antiinmigrante.

La interacción con los trabajadores dejó en claro que era necesario conocer las instituciones que formando estructuras organizan el mercado laboral. Por tal razón el involucrarse con organizaciones que defendían los derechos laborales y que conocen como se constituyen y funcionan esas instituciones era por demás necesario.

Chicago Workers' Collaborative al igual que muchas otras organizaciones en Chicago como **Latino Organization of the Southwest** (Organización latina del Suroeste), **United Network for Immigrants and Refugee Rights** (Red Unida por los Derechos de los Inmigrantes y los Refugiados) **Chicago Interfaith Workers' Center** (Centro interreligioso de los Trabajadores de Chicago), **Mexican American Legal Defense** (Defensa Legal México americana) **Maldef**, **Casa Aztlan**, **Centro de Trabajadores de la Villita**, **Coalición Internacional de Mexicanos en el Extranjero** CIME, sí está politizada y trata de levantar una conciencia social y política del trabajador inmigrante en un mercado laboral extranjero. Su acción corre por dos vías, dando prioridad a una de éstas.

Además de defender a trabajadores a través de abogados bilingües por honorarios, **Chicago Workers' Collaborative** otorga más prioridad a la promoción de tareas de organización de los trabajadores para la defensa de sus derechos por medio de la difusión de los mismos antes de que estos sean violentados por los empleadores. El canal para la difusión es la puesta en marcha de talleres laborales, los cuales se venían haciendo en la ciudad de Chicago. Sin embargo, dadas las tendencias de la migración actual, movilización suburbana, ahora se enfoca los esfuerzos en llevar los talleres laborales a los suburbios crecientes de comunidad trabajadora mexicana.

Por otro lado, la formación de organizaciones comunitarias que tienen como principal objetivo la defensa de los derechos laborales de los trabajadores es escasa en Aurora, esto a pesar del gran crecimiento de la comunidad mexicana durante los últimos veinte años. Así como **Family Focus** existen otras organizaciones que tampoco están muy inmiscuidas en las cuestiones laborales. Una parte de la formación comunitaria en Aurora está vinculada a organizaciones religiosas, atendiendo problemas comunitarios relacionados con la familia, aprendizaje del inglés y migración, como el **Centro Cristo Rey**, dependiente de la congregación Católica que ayuda a los inmigrantes en el llenado de documentos de migración por lo cual se cobra una módica cantidad, muy inferior a lo que cobraría un abogado.

El hecho de que existan organizaciones comunitarias que no dediquen muchos esfuerzos a las cuestiones laborales, no quiere decir que su labor merezca menos reconocimiento, sin duda su participación dentro de la comunidad es fundamental para el desarrollo integral de la misma.

El esfuerzo de llevar talleres laborales en los suburbios, ha sido una tarea muy ardua, debido a que el trabajo es pionero a diferencia de Chicago donde esto se viene haciendo desde hace varios años y cada vez con más intensidad.

Gracias al esfuerzo de **Chicago Workers' Collaborative** y concretamente de Martin Unzueta, coordinador de los talleres y también integrante de UNIRR, **United Network for Immigrant and Refugee Rights**, se llevaron a cabo talleres laborales en Aurora, que comenzaron con poco eco entre la comunidad inmigrante mexicana por la nueva formación de líderes comunitarios políticamente activos en la defensa de los derechos del trabajador.

Los talleres sirvieron para dar a conocer una nueva organización, la **Fundación de Defensa Comunitaria**, que también persigue la defensa de los derechos laborales. La nueva organización inició con la misión: "*La justicia aún lenta es segura*". La fundación ofrece orientación legal, instrucción para elaboración de quejas laborales, información de servicios consulares, asesoría legal en México, etcétera. Esto es considerado como algo muy importante pues seguramente la fundación es la primera organización asentada en Aurora que busca la defensa de los trabajadores inmigrantes como uno de sus principales objetivos.

Con el aumento de la comunidad mexicana en Aurora se ha venido dando el crecimiento de servicios legales orientados a la defensa de los derechos laborales. Son despachos de abogados que bajo honorarios defienden a los trabajadores. Sin embargo, una organización comunitaria que más que ayudar legalmente al trabajador, enseñe sobre derechos laborales, ayude, oriente y capacite sobre el proceso de su propia defensa, es nuevo en la ciudad. Más que

dar o vender un servicio, la lógica de estas organizaciones comunitarias es ofrecer conocimiento necesario para poder reclamar el derecho sobre todo de una manera organizada.

La **Fundación de Defensa Comunitaria**, surge como una propuesta para hacer frente de una manera organizada a los crecientes retos. Pretende ser una organización que oriente, apoye, asesore e informe a los miembros de la comunidad hispana para ayudar a resolver problemas, despertando conciencia de que los hispanos también son sujetos de derechos así como de obligaciones, independientemente de la condición migratoria. Desde orientación legal hasta anuncios comunitarios, la fundación pretende llenar vacíos de información, los cuales hacen a la comunidad más vulnerable. La organización de la comunidad entorno a la defensa de sus derechos, se vislumbra por los organizadores, como una condición indispensable para el desarrollo integral de la misma.

La principal herramienta que se da al trabajador para la defensa de sus derechos, es la difusión de la legislación laboral y para esto se organizan los talleres. Durante el transcurso de los mismos, se constataron dos cosas principalmente. 1) La escasa organización comunitaria en torno a la defensa de los derechos laborales y 2) El desconocimiento de la legislación laboral de buena parte de los trabajadores inmigrantes. Lo segundo tal vez derivado de lo primero.

En el proceso de creación y difusión de la **Fundación de Defensa Comunitaria**, integrantes de **Chicago Workers' Collaborative**, **United Network for Immigrants and refugee rights UNIRR** y **Latino Organization of the Southwest LOS**, con mayor experiencia en la conducción política de las organizaciones comunitarias de Chicago, coordinaron los talleres junto con empleados del Departamento del Trabajo de Illinois y de la Administración de Seguridad e Higiene en el Empleo, Occupational Safety and Health Administration, OSHA. En los talleres se presentaron los alcances de la ley y los derechos de los trabajadores.

A pesar de la difusión llevada a cabo a través de volantes, aproximadamente 1500 para cada taller, dos inicialmente con un mes de intermedio entre cada uno, la respuesta fue muy escasa, un promedio de 8 personas en cada sesión. La propaganda se distribuyó en lugares de convivencia, compras y culto religioso, donde acuden grandes contingentes de la comunidad. Con esto se pudo constatar que los inmigrantes mexicanos son difíciles de atraer a este tipo de talleres. Generalmente tienen miedo, sobretodo si saben que vienen representantes de entidades gubernamentales. El temor está fundado, desde luego en la condición migratoria de muchos de ellos y en la gran ignorancia en torno al tema laboral. A razón de Martín Unzueta, “Los trabajadores acuden, cuando realmente tienen ya el problema, tratan de solucionar más que prevenir”.

Durante el transcurso de los talleres, se pudo comprobar que los trabajadores ya acuden a conocer sobre sus derechos, cuando estos ya han sido atropellados y en algunos casos es poco lo que se puede hacer. Se pudo constatar también que el miedo de los trabajadores hacia la defensa de sus derechos es el obstáculo primordial a vencer y aquí es donde entran los rumores infundados acerca de la ilegalidad, que es irreconciliable con el derecho laboral. El no poder hacer nada si se es indocumentado y menos si no se sabe hablar inglés. Y es quizás aquí la barrera del idioma, componente del capital humano, que funge como pilar de ese miedo hacia la defensa de los derechos laborales. Incluso si la información este escrita en español y sean cada vez más los abogados bilingües que lleven casos laborales.

En el transcurso de los talleres, los pocos asistentes se mostraban muy interesados en los temas y en lo mucho que se puede hacer para favorecerlos. Al mismo tiempo aseguraban que eran muchos de sus compañeros en los lugares donde habían o están trabajando que padecen atropellos pero que no saben que hacer.

La experiencia de Aurora comenzó muy similar a los inicios de ***The Workplace Project*** en Nueva York en 1992, que a lo largo de una década ha enseñado a miles de inmigrantes que tienen derechos en sus lugares de trabajo. Para muchos de sus miembros, aprender a cerca de sus derechos laborales fue el primer paso para despertar un sentimiento de capacidad de actuar y retar las condiciones bajo las cuales trabajan. Consideran el conocimiento de los derechos como esenciales para cualquier esfuerzo de mejorar sus condiciones laborales y enfatizan el pensamiento creativo hacia la organización ya que la acción legal individual puede resultar sólo un alivio temporal (Gordon, 2005).

Las clínicas laborales en Nueva York como los talleres de Aurora propician la conversación con trabajadores para conocer las precarias condiciones de trabajo y las violaciones de que son objeto sus derechos. Discriminación e insultos, acoso sexual, condiciones de inseguridad e insalubridad laboral, deuda de salarios y tiempo extra etcétera, fueron casos expuesto por los trabajadores como recurrentes en sus trabajos.

En los talleres se hace hincapié en una precisión. ¿Cómo saber cuando se está violando una ley laboral y cuando no?, por eso es muy importante conocer en primera instancia la legislación vigente. En muchos casos, más que una violación a una regla, el trabajador se enfrenta a prácticas laborales injustas pero legales.

Entonces se puede decir que existen dos tipos de problemas, pero que existe una solución de fondo, la organización de los mismos trabajadores. Por un lado, ante las violaciones a los derechos laborales, se presenta una demanda en la agencia gubernamental correspondiente que puede ser el Departamento del Trabajo de Illinois o en tribunales (se pueden meter las dos demandas al mismo tiempo) bajo la tutoría de un abogado laboral. La asesoría legal es necesaria para sortear las diversas dificultades que se presentan durante el proceso. Como contrarrestar la amenaza de deportación de parte del empleador, si el demandante es trabajador indocumentado. Esto, según testimonios de colaboradores de ***Chicago Workers' Collaborative***, sucede frecuentemente.

Para contrarrestar las amenazas de deportación se cuenta con la acción legal y pericia jurídica del abogado contratado por el trabajador. Empero, siempre existe el riesgo de que el abogado se venda al mejor postor, es decir, al empleador. Al respecto de esto, se conoció un caso donde el abogado aparentaba trabajar a favor de Graciela, trabajadora recurrente a la Fundación, pero parecía informar al empleador de las acciones a tomar por la trabajadora demandante en un caso de discriminación.

En otros casos, la violación de algún derecho es muy difícil de comprobar y peor aún, no existe violación, sólo trato injusto. Para ilustrar lo siguiente se pudo conocer el caso del supermercado el *Güero*, donde los empleados, mexicanos en su totalidad, sufrían de trato injusto, como los reducidos permisos y minutos para poder ir a los sanitarios. A pesar de lo injusto que esto parece, no existe aquí una violación de alguna ley laboral. Ante éste reclamo, el empleador puede aducir que los empleados aceptan las condiciones de trabajo. En éste mismo lugar, según testimonios de ex trabajadores, no se les da descanso para tomar sus alimentos. Esto si es una violación laboral, pues la ley ordena un descanso de por lo menos diez minutos después de cinco horas laboradas y descansos subsecuentes si se extiende la jornada de trabajo. Es común que los trabajadores confundan el trato injusto con las violaciones a las leyes laborales.

El primer caso de los permisos para ir al baño es sin duda un signo de precariedad laboral en el supermercado, que a pesar de ser injusto no necesariamente es ilegal. Bajo tales circunstancias no es mucho lo que se puede hacer legalmente acudiendo a las leyes.

En otro casos como el de inexistencia de descansos, si es una violación laboral, pero que permanece impune ante el miedo por perder el empleo o amenazas de deportación. Ante tales contrariedades la organización de los trabajadores se plantea como posible solución integral y de largo alcance para terminar tanto con el trato injusto como con las violaciones a las leyes laborales.

A criterio de los líderes comunitarios y demás gente involucrada en la defensa de los derechos laborales, la unión y organización de los propios trabajadores es fundamental para mejorar las condiciones de trabajo, y más importante, influir en las legislaturas estatales para la modificación y creación de leyes que les sean más benéficas. Esta organización ya ha dado resultados.

Como consecuencia de la unión, organización y coordinación de gente en pro de mejoras laborales, la **Nueva ley de trabajo temporal**, Ley laboral estatal que entró en vigor a partir del 1 de enero de 2006, sienta las bases para hacer menos factible al empleador violar los derechos de los trabajadores temporales, los que son subcontratados por agencias.

Según investigaciones de la Asamblea Legislativa de estado de Illinois, existen en la entidad unos 300 mil trabajadores subcontratados o temporales (day labor workers) como los reconoce el Departamento del Trabajo de Illinois, que se subcontratan en 600 sucursales de 150 diferentes agencias de trabajo temporal. Además se reconoce que existe un gran número de agencias no registradas que funcionan fuera del radar de la ley. Se detectó que los trabajadores temporales son particularmente vulnerables a los abuso como la falta de pago, no respeto al salario mínimo y horas extras, cobro por comidas, transporte y otros artículos.²⁹ La ley es explícita y no contempla el trabajo profesional y administrativo, con esto se puede decir que está confeccionada a la medida de los trabajadores de baja calificación, entre los que se encuentran muchos de los inmigrantes mexicanos.

Como se anotaba, los trabajadores subcontratados son los que seguramente sufren peores condiciones laborales, ya que sus derechos están vetados por su condición de “reservistas”, se usan sólo cuando se necesitan.

²⁹ <http://www.state.il.us/agency/idol/laws/Law175.htm>

Entre los cambios más importantes de ésta nueva ley, están las sanciones a los abusos contra los trabajadores subcontratados anteriormente anotados: la prohibición del cobro del transporte a los trabajadores u obligación para tomar el mismo. Ahora la agencia no sancionará al trabajador que llegue a su lugar de trabajo por sus propios recursos.

De igual manera se asienta la *“obligación para que la oficina proporcione el nombre de la compañía al trabajador, así como el tipo de trabajo que va a desempeñar, el sueldo, la dirección de la compañía, los términos del transporte y si hay cobro o provisión del equipo” (Ley de trabajo temporal).*

Ahora también, *“la oficina está obligada a incluir detalladamente en el talón de cheque el número de horas laboradas en cada lugar de trabajo y una lista de todos los descuentos (Ley de trabajo temporal)”*. En referencia a ésta disposición legal, era muy común que las agencias de subcontratación no pagaran las horas extras, que deben de ser remuneradas como tiempo y medio después de 40 horas trabajadas por semana. Si el trabajador percibe el salario mínimo que es de \$ 6.50, la hora extra se pagará a \$10.25. La agencia esgrimía que ella no era el empleador y no pagaba el tiempo extra. Ahora la agencia debe pagarlo si excede las 40 horas. Esto a pesar de que el trabajador sea constantemente cambiado de lugar de trabajo.

Queda también prohibido el cobro en horas a los trabajadores o en dinero a los empleadores que las agencias hacían por permitir a un trabajador pasar de la subcontratación a la contratación directa. Con la nueva ley, *“la oficina no puede cobrar a la compañía una cuota por la contratación permanente de trabajador” (Ley de trabajo temporal).*

También, la nueva ley prohíbe *“que los trabajadores temporales sean enviados a lugares donde hay huelga”*.

Por otro lado, la ley prevé sanciones económicas para los empleadores no entreguen en tiempo y forma los cheques de pago, que deben contener horas trabajadas, horas extras y deducciones como el impuesto sobre la renta o impuestos sobre seguridad social. Las multas van de \$500 dólares a \$2 500 a reincidentes.

Los salarios devengados serán entregados por día o por semana según sea la petición del mismo trabajador subcontratado. La ley también prevé sanciones para las agencias de trabajo temporal. Cada violación a las provisiones de esta ley será sujeta a una penalidad civil que no exceda los \$6 000 dólares. Cualquier trabajador o persona agraviada por alguna violación a las disposiciones de la ley podrá demandar ante una corte estatal o del condado.

De igual manera la agencia de trabajo temporal deberá proveer un espacio de estancia adecuado que resguarde de las inclemencias del tiempo, que esté limpio, que cuente con servicios sanitarios, que sea de fácil acceso y que muestre información en inglés o en cualquier lengua predominante entre los trabajadores. Las agencias deben de presentar su registro autorizado del Departamento del Trabajo de Illinois a las personas o empresas que contraten sus servicios. Este registro puede ser denegado, suspendido o revocado por la agencia gubernamental. Cabe destacar que **La nueva ley de trabajo temporal** ley no hace alusión sobre sanciones a las agencias o empleadores que contraten a trabajadores indocumentados.

Esta ley es herramienta que ayuda para que los abogados hagan una adecuada defensa de los derechos de los trabajadores y ha sido posible por la organización de voluntades en pro de los derechos laborales. A razón de Tim Bell, director ejecutivo de **Chicago Workers' Collaborative**, "ya que no se pueden hacer muchas cosas dentro del sistema legal, sí se puede organizar para influir en las leyes y esto sólo ha sido posible a través de la organización".

Ahora, **Chicago Workers' Collaborative** está empezando a constituir una red de organizaciones comunitarias más pequeñas que van creciendo en los suburbios como la **Fundación de Defensa Comunitaria** para seguir influyendo en la legislatura estatal.

Los esfuerzos se enfilan a combatir el sistema de verificación a nivel federal. Se pretende presentar una propuesta de ley para que las empresas no consideren participar en el programa de verificación de documentos legales. También en pro de la *causa justa*, para que el empleador que despidiera a un trabajador lo haga bajo argumentos sustentados. Por ahora, el empleador puede despedir a un trabajador sin una causa justa, esto se presta a muchas arbitrariedades como los despidos a quienes tratan de organizar un sindicato. El empleador puede despedir a un trabajador sin una razón y sólo a través de un juicio que generalmente lleva mucho tiempo, se puede determinar si el despido es ilegal, siempre y cuando la defensa tenga suficientes argumentos para demostrar que se despidió por actividades relacionadas con la sindicalización.

La creación y cambio de leyes es sin duda un paso para mejorar las condiciones laborales, empero, el problema no se termina con esto. A pesar de adecuaciones o creación de leyes, los empleadores siguen atropellando los derechos laborales de sus trabajadores y esto es por las pocas denuncias y las sanciones mínimas.

La organización a nivel macro es a través de la coordinación de grupos de presión ya sea organizaciones comunitarias o sindicatos, y a nivel micro, a través de la sindicalización de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Es por esto que seguramente en la subcontratación las condiciones para que se reproduzca la precariedad laboral son idóneas, pues la organización de trabajadores a través de la sindicalización no es muy probable por la rotación de lugares y puestos de trabajo.

Seguramente la sindicalización no es la solución, pues se sabe que muchos trabajadores sindicalizados son también objeto de atropellos y que son muchos los sindicatos que no ayudan a sus agremiados. Sin embargo, sigue siendo la sindicalización una herramienta para tratar de detener la precariedad laboral ya que muchas de las violaciones a los derechos laborales se cometen contra trabajadores desorganizados y en esta categoría entran muchos de los inmigrantes.

La influencia en la legislatura estatales en pro de mejores condiciones de trabajo y la sindicalización de los trabajadores se ven como estrategias de lucha debido a la naturaleza de la legislación laboral de los Estados Unidos que es mínima, estrecha y trata aspectos demasiado generales. Las generalidades se prestan a interpretaciones y representan vacíos legales aptos para la violación de los derechos laborales. Se ha considerado que el conjunto de leyes laborales “son una masa de contradicciones e incentivos para violarlas”³⁰.

La legislación laboral puede sintetizarse en un puñado de ordenanzas que han sido resultado cada una de negociaciones entre sectores laborales y empresariales. Sus tiempos de aplicación y entrada en vigor han sido diferentes. Cada una de estas ordenanzas que concretamente son actas legislativas federales, enmarcan un derecho laboral y de ahí desglosan suplementos.

- **Derecho a organizarse**, en *National Labor Relation Act*, Acta Nacional de Relaciones Laborales.
- **Derecho a salario mínimo y tiempo extra**, en *Fair Labor Standard Act*, Acta de Estándares de Trabajo Justo.

³⁰ Overview of Key Issues Facing Low-Wage Immigrant Workers. National Immigration Law Center, abril 2005. <http://www.nilc.org/>. Revisado diciembre 2005.

- **Derecho a no ser discriminado en el lugar de trabajo**, en *Americans with Disabilities*, Acta de Ciudadanos con Incapacidades, *Age Discrimination in Employment Act.*, Acta de Discriminación por Edad en el Empleo, *Equal Pay Act.*, Acta de Pago Equitativo y el título VII de *Civil Rights Act.*, Acta de Derechos Civiles.
- **Derecho a un ambiente de trabajo seguro y sano**, en *Occupational Safety and Health Act.* Acta de Seguridad e Higiene en el Empleo.

Todas estas actas no excluyen a los trabajadores indocumentados y se da por entendido que los protegen.

Además de las actas federales, el estado de Illinois ha desarrollado más actas que tienen que ver con la defensa de los derechos laborales a nivel estatal. Cabe destacar que las actas del estado de Illinois, tampoco descartan a los trabajadores indocumentados. Entre las regulaciones laborales locales encontramos: La Acta de Paridad Ganancial, Acta de Sueldos Imperantes, Agencias de empleo Privadas (que experimento cambios a partir del primero de enero de 2006), Aviso Sobre Sustancias Tóxicas, Ley de Comercio Ambulante, Ley de Empleo de Menores de Edad, Ley de Sueldo Mínimo y horas extras (en Illinois fue de \$6.50 dólares por hora durante 2006 y subió a \$7.50 dólares en 2007) y Derecho a la privacidad en el trabajo.³¹

A pesar del derecho a organizarse que tienen los trabajadores consagrado en la Acta Nacional de Relaciones Laborales, la sindicalización no es una empresa sencilla y es uno de los primeros derechos que se violan. Son miles los trabajadores que son despedidos por tratar de organizar a sus compañeros y afiliarse a un sindicato establecido o formar uno independiente³², y son comunes

³¹ www..state.il.us/agency/idol. Revisado 15 de noviembre 2005.

³²El reporte de Human Rights Watch basado en casos de estudio a través de un amplio rango de industrias, ocupaciones y regiones en Estados Unidos, reporta, entre otras cosas, casos de hostigamiento, amenazas, espionaje, despidos y otra clase de represalias contra trabajadores

las tácticas ilegales para aplastar los intentos de organización sindical.³³ Esto a pesar de que el derecho a formar un sindicato o una unión, como comúnmente lo llaman los trabajadores, es reconocida por el gobierno federal desde 1935. Esto indudablemente ha repercutido en que menos del 6% de trabajadores nacidos en México estén sindicalizados en Estados Unidos³⁴

A causa de la violación de este derecho laboral, cerca de 20 mil trabajadores son despedidos cada año por actividades sindicales en el país. Esto en parte a que la ley laboral castiga muy débilmente a los violadores³⁵. Lance Compa, profesor de Leyes Laborales Internacionales en la Universidad de Cornell comenta *“cuando los trabajadores intentan defenderse mediante sindicatos los empleadores utilizan el miedo y la intimidación para derrotarles y la legislación estadounidense hace poco para proteger a los trabajadores que intentan sindicalizarse”*³⁶.

activistas. Compa, Lance, U.S. workers Rights are being abused. Octubre 30, 2000 en The Washington Post.

³³ Abusos contra trabajadores en la industria estadounidense del empaquetado de carne y aves. Chicago, 25 enero 2005. Los trabajadores de la industria del empaquetado de carne y ave en Estados Unidos están sometidos a condiciones de trabajo extremadamente peligrosas y las compañías que los emplean utilizan tácticas ilegales para aplastar los intentos de organización sindical. Los inmigrantes de México constituyen una proporción grande y creciente de mano de obra en esta industria, según señalo Human Righth Watch. Se descubrió que las compañías niegan frecuentemente la compensación a los empleados lesionados en el trabajo e intimidan y despiden a los trabajadores que intentan sindicalizarse.

³⁴ U.S. Current Population Survey, archivos provenientes del Merged Outgoing Rotation Group, publicado originalmente en Ruth Milkman, “Labor Organization among Mexican-Born Workers in the U.S. Recent Trends and Future Prospects,” documento presentado en la conferencia, disponible en <http://www.wilsoncenter.org/migrantparticipation>. Bada Xochitl, Jonathan Fox y Andrew Selee, “Al fin visibles. La presencia cívica de los inmigrantes mexicanos en los Estados Unidos, Woodrow Wilson International Center for Scholars, 2006, U.S.A., p.20
www.wilsoncenter.org/mexico

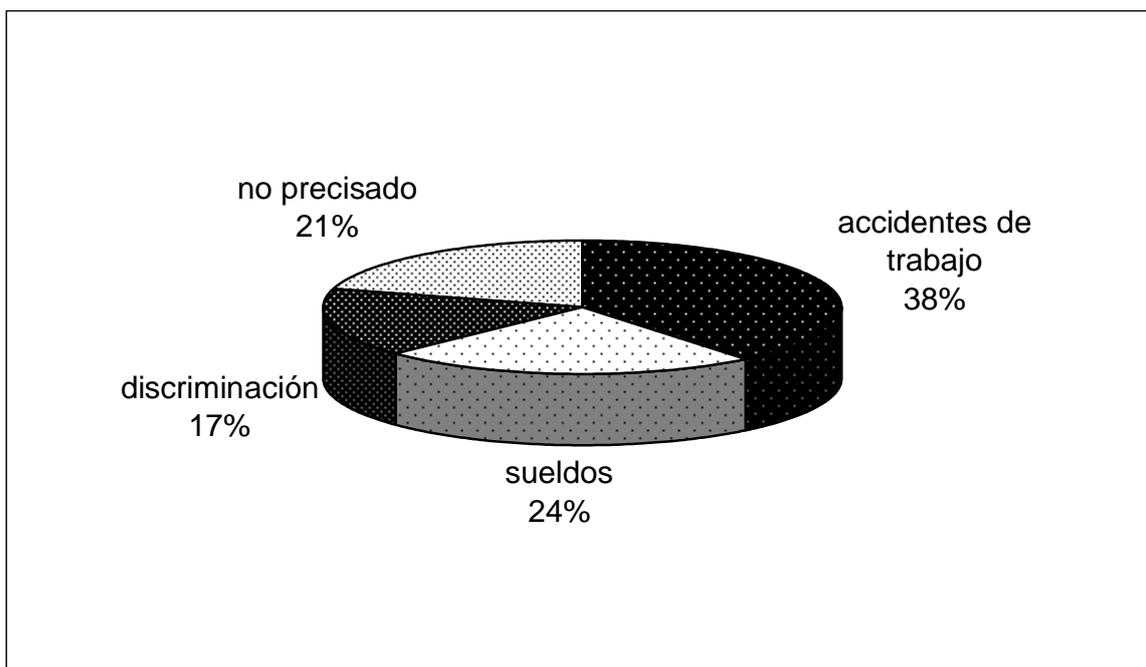
³⁵ Si un empleador es encontrado culpable de violar una ley laboral, el remedio usual es ordenarle notificar en el lugar de trabajo una promesa de que no va a violar de nuevo la ley. Los empleadores que ilegalmente despiden trabajadores por actividades de sindicalización no son obligados a pagar multas o daños, la ley solo requiere que sea pagado los salarios perdidos del trabajador. Las violaciones a la ley pueden repetirse indefinidamente porque la NRLA no prevé castigos más severos para los reincidentes, esto en contraste con OSHA, EPA y otras agencias gubernamentales. El 75% de los empleadores contratan consultores que apoyan en el desmantelamiento de acciones de organización sindical sin romper técnicamente la ley. United Students Against Sweatshops. Organización estudiantil que abarca integrantes de más de 200 universidades en los Estados Unidos.

<http://www.unionvoice.org/studentsagainstsweat/home.html>. Revisado el 7 de diciembre de 2004.

³⁶ <http://hrw.org>. Revisado el 6 de diciembre de 2005.

Las Actas federales y sus derechos mencionados son constantemente violentados y esto es corroborado con datos del propio Consulado de México en Chicago, a través de su oficina de asuntos laborales. Ésta oficina da atención a la comunidad inmigrante mexicana de todo el estado de Illinois, así como al sur de Wisconsin y al noroeste de Indiana. En 2005, de 245 quejas elaboradas por connacionales relacionadas con problemas en sus lugares de trabajo y que fueron reportadas al consulado en busca de asesoría, 96 fueron por accidentes de trabajo, 58 casos fueron por deudas de sueldos y horas extras, 41 casos por discriminación y 50 casos están contemplados entre otros asuntos laborales sin clasificar.

Gráfica 9. Casos registrados. Consulado de México en Chicago 2005.



Fuente: Entrevista con el Cónsul Julio Huerta. Representante de la oficina de Asuntos Laborales. Consulado de México en Chicago, 20 de enero de 2006.

Nota: Los accidentes de trabajo están bajo la supervisión de la Acta de seguridad e higiene en el empleo.

El trabajo del consulado no es propiamente defender al trabajador ante tribunales, sino orientar y contactar al trabajador con organizaciones comunitarias o abogados laborales. Con esto la ayuda que ofrece es mínima y limitada a la ciudad de Chicago. Los servicios del consulado pocas veces se trasladan a los suburbios y cuando lo hacen, los consulados móviles se abocan a tramitar documentación legal de los inmigrantes como actas de nacimiento, pasaportes o cédulas consulares. Seguramente en estos números estadísticos faltan los casos de los suburbios y sólo muestran una parte muy pequeña de un gran problema.

Para el propósito del trabajo se observó más a detalle la Acta Nacional de Relaciones Laborales y el Acta de Seguridad y Salud Ocupacional, ésta última tiene que ver con el primer lugar de denuncias en el Consulado de abusos que sufren los trabajadores mexicanos.

El derecho a organizar un sindicato y la reglamentación de seguridad y salud ocupacional son leyes laborales que continuamente son violentadas por los empleadores y que repercuten directamente en la precariedad laboral del trabajador inmigrante.

En lo que se refiere a la organización sindical, la mejor defensa de los derechos laborales es a través de la organización y sobre esto la ley es clara. La organización es un derecho. Según la Acta Nacional de Relaciones Laborales: *“Los trabajadores tendrán el derecho a auto-organizarse, de formar, afiliarse o de negociar colectivamente en una unión a través de representantes que ellos mismos escojan o involucrarse en otras actividades colectivas para negociaciones”*. Sección 7.

Es derecho: *“Participar en reuniones donde se discute como organizarse o afiliarse a un sindicato. Distribuir, leer o discutir información sindical (en áreas que no sean de trabajo durante las horas de descanso y de comida). Difundir y firmar peticiones o participar con sus compañeros de trabajo en otras actividades para protestar el tratamiento injusto o para exigir mejoras en sueldo o condiciones de*

trabajo. Organizar a otros empleados para respaldar el sindicato. Firmar tarjetas de la unión. Presentar quejas o anunciar su apoyo para el reconocimiento de la unión. Firmar una tarjeta de membresía a la unión y votar por la unión.

Por otro lado es ilegal de parte del empleador: *“Preguntar a los trabajadores sus opiniones acerca de la unión. Despedir o amenazar con despedir, recortar, disciplinar, hostigar, transferir, o reasignar a un empleado por su respaldo a la unión. Prometer un aumento de sueldo, promociones, beneficios o favores especiales a los empleados que se oponen a la unión. Favorecer a empleados que no apoyen el sindicato sobre los que lo están respaldando, con respeto a promociones, horas de trabajo, seguimiento de reglas de trabajo o cualquier otra condición. Cerrar o amenazar de cerrar su lugar de trabajo o eliminar algunos beneficios o privilegios para poder convencer a los trabajadores a que no apoyen la unión”.*

En lo referente a la ley de seguridad y salud ocupacional, ésta fue creada por Administración de Seguridad y Salud ocupacional, OSHA.

La misión de OSHA es la de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo y hacer cumplir normas, ofreciendo adiestramientos y educación, instituyendo asociaciones y motivando a un mejoramiento continuo en la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Dispone de aproximadamente 2 100 inspectores, así como investigadores de quejas por discriminación, ingenieros, médicos, educadores, redactores de normas y demás personal técnico y de apoyo en más de 200 oficinas en todo el país. Estos profesionales establecen normas de protección, aplican dichas normas y se relacionan con empleadores y empleados mediante programas de asesoramiento y asistencia técnica. Casi todos los trabajadores en la nación se hallan al amparo de la jurisdicción de OSHA. Existen ciertas excepciones entre mineros, trabajadores del transporte, empleados del sector público y trabajadores independientes.³⁷

³⁷ <http://www.osha.gov/as/opa/spanish/index.html>. Revisado 30 de nov. 2005.

Esta ley provee derecho a los trabajadores de contar con un ambiente de trabajo higiénico y seguro. La ley da derecho a: Recibir capacitación e información por parte del patrón sobre los peligros en el lugar de trabajo, las normas de OSHA y los derechos de los trabajadores. Solicitar al patrón que elimine los riesgos o infracciones a las normas de OSHA. Solicita que OSHA inspeccione el lugar de trabajo para revisar que sea seguro. Presentar una queja ante OSHA, si se considera que el lugar de trabajo no es seguro. Participar en las inspecciones de OSHA y conocer los resultados. Presentar una queja por discriminación si un patrón trata de castigar por informar de una infracción de seguridad.

OSHA establece las responsabilidades del empleador:

- *Obedecer las normas y reglamentos de OSHA.*
- *Colgar el cartel de OSHA, que informa a los trabajadores de sus derechos y responsabilidades. El cartel puede estar colocado en un área donde puedan verlo.*
- *Asegurarse de que los trabajadores tengan y utilicen equipo de seguridad y herramientas que estén en buen estado.*
- *Utilizar códigos de color, carteles, etiquetas o letreros para advertir a los trabajadores sobre áreas de trabajo peligrosas.*
- *Proporcionar exámenes médicos y capacitación a los trabajadores cuando OSHA así lo requiera.*
- *Informar a la Oficina regional de OSHA más cercana dentro de las ocho horas posteriores a un accidente que haya causado la muerte resultado en la hospitalización de tres o más trabajadores.*

- *Colocar los avisos y emplazamientos de OSHA cerca del área de trabajo mientras no se corrija el problema.*

Responsabilidades del trabajador:

- *Seguir las reglas de seguridad y usar guantes o cualquier otro tipo de protección que sea necesario.*
- *Informar de cualquier situación peligrosa al supervisor.*
- *Informar de inmediato al jefe por lesiones o enfermedad a causa del trabajo.*
- *Cooperar con los funcionarios de OSHA durante una inspección y responder a sus preguntas sobre la seguridad en el trabajo.*
- *Si se informa al patrón de una situación poco segura y no se ha hecho nada para resolver el problema, la ley da derecho a presentar una queja ante OSHA o a la oficina estatal.*
- *Se tiene Derecho a pedir una inspección del lugar de trabajo en cualquier momento que se considere que hay una amenaza seria a la seguridad o a la salud de cualquiera de los trabajadores.*
- *Se tiene derecho a pedir a OSHA anonimato.*

Estos son dos ejemplos de leyes laborales que aplican a nivel federal y entre ellas otorgan protección a los trabajadores indocumentados y también son de las disposiciones legales más atropelladas y son las que precisamente tienen más que ver con el caso de la formación de un nuevo sindicato en Aurora. Fueron estos dos derechos laborales los que más estuvieron en juego para que se decidieran un puñado de trabajadores a enfrentar el proceso, por demás riesgoso, de solicitar la anexión a un sindicato.

5.3.1 RACISMO INSTITUCIONALIZADO.

La construcción del racismo dentro del imaginario colectivo es en base a la otredad, y más allá, a la asignación de valores a las diferencias (Rothenberg, 1999: 281-296). Esas diferencias intensifican las causas de exclusión y separación. Si se toma en cuenta la construcción del racismo en los Estados Unidos, se debe considerar que los mayores valores se han otorgado históricamente a los sectores sociales más representados en la toma de decisiones que han marcado el devenir histórico, económico, político, social y cultural del país: los hombres blancos, angloparlantes de ascendencia europea, heterosexuales, que proveen el estándar de vida y los criterios de racionalidad y moralidad. Esos rasgos étnicos y socioculturales están dentro de los cuatro elementos que componen la sustancia de la identidad estadounidense: La raza, la etnia, la cultura y la ideología (Huntington, 2004:34). Las diferencias a esto han sido históricamente vistas como desviaciones y deficiencias.

La diferencia más visible dentro de la sociedad estadounidense es la racial, que ahora, interactuando con demás elementos de pertenencia y exclusión, hace una conceptualización sociológica llamada etnicidad. Entonces la etnicidad³⁸ es una construcción social (Wade, 2000:14) derivada de otra construcción social que es la raza, más relacionada con cuestiones de genética. La etnicidad es un concepto más complejo que abarca más que un simple origen racial. Cubre fenómenos como las especificidades culturales. La etnicidad sugiere cultura, que es producida por gente quienes comparten historia que usualmente está atada a un territorio geográfico (Card, 1999:257-277). La etnicidad más que hacer referencia a cuestiones de herencia genética, hace referencia a una herencia cultural, social, incluso lingüística o religiosa. El concepto de minorías étnicas, hace alusión a esa diferencia de raíces culturales.

³⁸ Es un término moralmente menos cargado, pero también es usado más vagamente. Basado en la palabra griega *ethnos*, significa gente o nación. Con el desmantelamiento del racismo científico comenzó a ser usada la frase grupo étnico. Después la frase ha sido generalmente usada para referirse a grupos de personas como a las minorías dentro de Estados nación. Etnicidad es una construcción social que es centralmente sobre identificaciones y diferencias.

En el caso específico de los Estados Unidos, la diferencia étnica y fenómenos coyunturales, sobre todo económicos, han propiciado el racismo institucional. El racismo institucionalizado promueve la fragmentación social en base a criterios políticos. Tal fragmentación llega a considerar a todos los inmigrantes como “*no real americans*”³⁹. Dentro de estos “falsos americanos” se pretende meter a todos los inmigrantes sin hacer hincapié en la diferencia generacional, cultural o social. Desde luego no existe un reconocimiento a éste racismo, aún más, se niega su existencia, pero cada vez más sus rasgos están a la vista.

A pesar de reformas, creación de nuevas leyes laborales o la sindicalización de los trabajadores, acciones que sin duda ayudan a paliar las condiciones de precariedad laboral, los empleadores siguen violando los derechos del trabajador, ya sea por las pocas denuncias o las sanciones mínimas, que en cierta medida son propiciadas por un ambiente social que se torna cada vez más antiinmigrante.

Son muchos los casos documentados de violaciones a los derechos laborales relacionados con minorías étnicas, particularmente trabajadores mexicanos inmigrantes indocumentados, los cuales están insertos en una ola de migración masiva provocada por la transformación de la organización de los mercados laborales en Estados Unidos (Sassen, 1996: 213-227) y sus demandas por trabajadores de poca calificación en procesos de producción desconcentrados y estandarizados.

Este nuevo escenario económico tiene un sustento político-jurídico cada vez más contrario a la migración y que es resultado, entre otras cosas, de culpar a los inmigrantes de trastornos económicos internos: desajustes en los presupuestos, gastos gubernamentales excesivos para atender las necesidades de personas que no son ciudadanos y de ocupar los empleos de los nativos. La culpa se orienta a los que no se pueden defender políticamente.

³⁹ Según la Dra. Suzanne Oboler de la Universidad de Illinois en Chicago, todos los latinos en Estados Unidos, nativos o extranjeros, son considerados como no verdaderos americanos. Conferencia Magistral dictada el 14 de noviembre de 2006 dentro del marco del seminario Los Latinos en Estados Unidos: Visiones y Conexiones en la UNAM.

Existe entonces un racismo institucionalizado que actúa en contra de los inmigrantes indocumentados y que pretende, muchas veces con éxito, abarcar más que a estos. El racismo institucionalizado es el condicionamiento o negación al reconocimiento, a través de instituciones políticas, a estos inmigrantes como integrantes de la sociedad. La negación de la ciudadanía, que es elemento primario del reconocimiento político, permite e incluso promueve actitudes de exclusión dentro de otras instituciones sociales hacia el conjunto de la comunidad inmigrante, no únicamente a los indocumentados.

El adjetivo institucional, es tomado bajo el lente de la perspectiva teórica del institucionalismo histórico, que dentro del neo institucionalismo, corriente de pensamiento en la ciencia política, deja por sentado que las instituciones políticas importan y “que diversos factores institucionales tienen influencia sobre las decisiones políticas y sobre el desempeño de los gobiernos, y una vez que los gobiernos crean su política inicial y toman sus decisiones institucionales en determinada área de políticas de gobierno, las normas creadas persisten, a menos que exista una fuerza capaz de superar la inercia creada al oponerse a la practica del programa” (Peters, 2003: 101).

En el institucionalismo histórico, las instituciones son definidas como procedimientos formales e informales: rutinas, normas y prácticas insertadas en la estructura organizacional de la política, entre estas, los procedimientos operativos y de acatamiento (Peters, 2003:103). En ciertos momentos de la historia “las instituciones son creadas con el objeto de dar a los agentes alguna ventaja en futuros juegos de poder” (Rocha: 2006; 15). Bajo esta lógica, Tsebelis (1990) distingue ente instituciones eficientes o distributivas. Las primeras mejoran, en comparación con el *status quo*, las condiciones de todos los individuos o grupos de la sociedad y las segundas preservan los intereses de la coalición dominante. De acuerdo con Tsebelis, las instituciones pueden ser diseñadas para proteger los intereses de aquellos grupos con poder de negociación suficiente para trazar nuevas reglas que estén a su favor.

Las instituciones que dan sustento al racismo institucionalizado son distributivas pues promueven sólo el interés de los grupos con poder de negociación. Y políticamente hablando, los grupos de inmigrantes no alcanzan aún poder de negociación suficiente dentro del sistema político estadounidense. Aún no son capaces de superar la inercia creada por la práctica de las políticas antiinmigrantes.

El institucionalismo histórico incorpora a una descripción del término institución, no sólo un adjetivo que se aplica a los grupos organizados o formas de organización que corporizan el desempeño de una función social como pueden ser el Congreso, las universidades o partidos políticos (Di Tella, Torcuato S., Hugo Chumbita, Susana Gamba y Paz Guajardo, 2001: 389), sino elementos que intervienen en relaciones de poder, y es en este contexto en que se definen las nuevas reglas que regulan la vida de los inmigrantes en la sociedad receptora.

El racismo institucionalizado, que se materializa en leyes promovidas dentro del congreso estadounidense, ha permitido diferenciar a los individuos de la sociedad, los que son y los que no son ciudadanos. Esta legalidad vs. ilegalidad está racionalizada, es decir, consensada y aceptada por amplios sectores sociales como adecuada a los intereses de la comunidad. Se usan diferentes canales para organizar ese consenso: visuales, escritos y discursivos. El racismo que permite la exclusión de individuos pretende ser racional porque es adecuado a los intereses del sector mas representado.

El racismo en Estados Unidos, que afecta a los trabajadores inmigrantes, entiéndase mexicanos o de cualquier otra nacionalidad puede ser tan directo⁴⁰ o subliminal, pero de cualquier manera repercute en las condiciones laborales. Con esto se incrementa la brecha entre las condiciones de trabajo entre los nativos y los extranjeros.

Seguramente la cara más visible de el racismo institucionalizado son las leyes migratorias que acentúan la precariedad de las condiciones de trabajo y ante tales circunstancias, las leyes laborales vigentes pueden perder más terreno en la defensa de los trabajadores inmigrantes. Por eso en el escenario antiinmigrante actual, la aparición de la **Nueva Ley de Trabajo Temporal** fue toda una proeza.

Pareciera que este racismo institucionalizado ha permitido construir un nuevo imaginario, no necesariamente cierto, de los derechos laborales de los trabajadores indocumentados.

Así mismo, la ilegalidad provee un aparato de producción y sustento de la vulnerabilidad y maleabilidad (De Genova, 2005: 8), que no es más que la disponibilidad de tratar y manejar al trabajador inmigrante al antojo del empleador. Los trabajadores, también racionalmente aceptan que son “Illegal Aliens”.

Dentro de la construcción de la ilegalidad, sustentada en ese racismo institucionalizado, basado en la implementación de leyes migratorias, los empleadores pretenden manejar el funcionamiento del mercado laboral. Es común ante cualquier reclamo de derechos laborales, amenazar con la deportación, tomando como sustento la falta de documentos legales de muchos trabajadores.

⁴⁰ El candidato republicano para el senado de los Estados Unidos en 2003, Jim Oberweis, construyó su candidatura en base a ataques contra los trabajadores inmigrantes indocumentados, particularmente mexicanos. Sobre como estos usaban y abusaban de los fondos gubernamentales que deberían de ser de uso exclusivo de los ciudadanos estadounidenses. En el 2005, Oberweis como candidato republicano al gobierno del estado de Illinois, entró en escena con su discurso antiinmigrante, pero fue acusado de subcontratar trabajadores inmigrantes indocumentados. Los trabajadores eran subcontratados para limpiar las tiendas de helados que llevan su nombre por \$3.50 dólares la hora, lo cual es ilegal. Chicago Sun Times, Miércoles 9 de noviembre 2005.

Es común la construcción de barreras imaginarias entre los trabajadores inmigrantes legales e indocumentados, los que tienen derecho y los que no. Existen desde luego más que imaginarias, barreras reales imposibles de traspasar para quienes no cuentan con la legalidad y esto repercute en su condición laboral y su vida diaria. Un ejemplo concreto es la posibilidad de sacar una identificación oficial del estado. La negación de poseer documentos oficiales de identificación, hace más vulnerable su condición laboral.

A manera ejemplo, de cómo las leyes laborales están absorbiendo las prácticas de exclusión para los trabajadores inmigrantes indocumentados, se cita el litigio que se presentó entre un particular (empresa) y una institución gubernamental, lo cual trajo consigo no solamente un fallo a favor del empleador en contra de trabajadores indocumentados, sino que también sentó precedente para incentivar las malas interpretaciones a la ley.

En marzo 27 de 2002, la Suprema Corte de Justicia de los Estados Unidos, reguló en el litigio, *Hoffman Plastic Compounds, Inc. vs. Junta Nacional de Relaciones Laborales, National Labor Relation Board*, y dictaminó que los trabajadores indocumentados que fueron ilegalmente despedidos por inmiscuirse en actividades de organización sindical, no eran autorizados para recibir salarios retroactivos, que era el único remedio monetario disponible dentro de la Acta Nacional de Relaciones Laborales, *National Labor Relation Act (NLRA)*⁴¹.

El caso surgió por el despido de Juan Castro de la empresa *Hoffman Plastic*, quien intentó organizar un sindicato en la compañía. Años después la Junta Nacional de Relaciones Laborales determinó que el despido fue injusto y calculó la indemnización al mexicano en \$67 mil dólares por salarios caídos⁴². Con la negación judicial al pago retroactivo, el trabajador no goza de la protección de las leyes laborales debido a su condición migratoria. Con esto se da pie a la prohibición para que los trabajadores indocumentados se organicen para defender sus derechos laborales.

⁴¹ Overview of Key Issues Facing Low-Wage Immigrant Workers. National Immigration Law Center, abril 2005. <http://www.nilc.org>. Revisado noviembre 2005.

⁴² La Jornada, 2 de abril de 2002.

A pesar del despido ilegal, el trabajador indocumentado ya no podrá apelar a alguna justicia, pues ya no habrá posibilidad de recobrar los salarios caídos.

El fallo de la Suprema Corte a favor del empleador se vio como un revés a los derechos laborales de todos los trabajadores inmigrantes, no únicamente de los indocumentados. Además, se presta a que por otros reclamos como discriminación, falta de pago o accidentes de trabajo, se despidan a los trabajadores indocumentados con la certeza de no pagar salarios caídos aunque demuestre que fueron despedidos ilegalmente.

Sin duda el caso *Hoffman*, sí sienta precedente a la restricción de los derechos laborales y hace más ambigua la ley. Pues por un lado se protege a los trabajadores que realizan actividades de sindicalización no excluyendo a los indocumentados, regulando como ilegal sí un trabajador es despedido por ésta causa. Por otro lado, no retribuye salarios retroactivos para los trabajadores indocumentados, aunque estos hallan sido despedidos ilegalmente.

A pesar del reconocimiento de la sociedad estadounidense como una sociedad de inmigrantes, la división social que utiliza criterios políticos para acentuar la diferencia sobre todo racial y cultural está orientada a denostar la cara más visible de la migración, la que viene de países pobres, concretamente la migración desde México. En este sentido, los mexicanos sufren de ofensivas por cada vez más sectores de la sociedad receptora y a su paso esto propicia sin duda un ambiente nada alentador para mejorar las condiciones laborales.

En 1971 una comisión legislativa del estado de Illinois con base en Chicago (State of Illinois Legislative Investigating Commission), integrada por senadores y congresistas publicó un reporte alarmista: “*El problema de los mexicanos extranjeros ilegales*” (*The Illegal Mexican Alien Problem*), en el cual se presentaba el fenómeno fronterizo de la migración ilegal. En el reporte, el 85% de los 8 728 arrestos hechos por la patrulla fronteriza en el año fiscal de 1971 fueron contra

individuos de origen mexicano. Con esto se identificó el problema de la ilegalidad con el origen nacional mexicano (De Genova and Ramos, 2003:37-39). A partir de entonces, la imagen del “ilegal” es casi exclusivamente del inmigrante que viene de México (Nevis, 2002:114).

Más recientemente en los inicios de la década de los ochenta con la llegada al poder político del Partido Republicano, se popularizó el término “ilegal” y desde entonces las autoridades gubernamentales lo usan, propiciando con ello un incremento de temas al respecto en la prensa. De 1970 a 1972, *The New York Times* publicó un 8.5% de sus artículos anualmente sobre temas de migración ilegal, de 1973 a 1980, años coincidentes con la recesión económica, el incremento de políticos activistas en contra de la migración no autorizada y el reforzamiento en la frontera, el porcentaje anual de artículos sobre la migración ilegal subió a un 57%, un incremento del 650%. En 1982, una investigación del diario citado, indicaba que el 80% de la “invasión de extranjeros ilegales” provenía de México (Nevis, 2002:112).

Los medios masivos de comunicación reflejan el escenario social y han sido instrumento para racionalizar los miedos y rechazos a los inmigrantes, así como para crear concepciones de criminalidad relacionada con los hombres y alta fertilidad con las mujeres. La estrategia de los políticos y de los medios ya ha dado resultados. En el triunfo de la propuesta 187 en las urnas en 1994, que fue desechada después en la Suprema Corte, pero en la población tuvo éxito.

Las campañas orquestadas por políticos y medios de comunicación contra los inmigrantes, han provocado, entre otras cosas, culparlos de problemas sociales y económicos, así como nuevas y más restrictivas leyes contra la migración no autorizada y un rechazo creciente entre la sociedad. Esto ha traído como consecuencia, condiciones de vida más precarias para los trabajadores indocumentados y a su vez se ha propiciado la creación de un estereotipo del inmigrante mexicano como criminal.

Sí cada vez más la imagen del trabajador inmigrante mexicano, indocumentado o no, está relacionada con la ilegalidad y la criminalidad, no es casualidad que pese a leyes laborales u organización sindical, las condiciones de precariedad laboral persistan y en muchos casos se acentúen.

5.3.2. RELACIONES LABORALES.

Las condiciones de trabajo en mucho dependen de contratos laborales, negociación entre empleador y empleado. En los tiempos de la globalización donde se están flexibilizando los mercados de trabajo, entiéndase dispersión de la producción y subcontratación, los contratos laborales van en perjuicio de los trabajadores, acentuándose los problemas en sectores de la sociedad y en Estados Unidos, estos sectores son los trabajadores inmigrantes de baja calificación.

Las relaciones laborales dentro del mercado de trabajo formal que se desarrollan en Aurora, como en muchos lugares de Estados Unidos, deben de estar reguladas por un contrato respaldado por un marco de leyes laborales vigentes. Sin embargo, vemos que en algunos casos no es así, sobre todo cuando se involucran inmigrantes indocumentados. Esto en parte, por un marco legal ambiguo y el racismo institucionalizado que propicia un ambiente antiinmigrante.

Las relaciones laborales seguirán siendo desventajosas mientras sigan persistiendo estos rasgos de exclusión política. Desde el punto de vista del trabajador inmigrante, principalmente indocumentado, la negociación, como una acción colectiva, choca con actores, instituciones, acciones, estructuras, actitudes, subjetividades, que complementan un contexto social que necesariamente influye en sus acciones económicas que toman. Como acciones económicas léase, acciones para insertarse en el mercado laboral y actuar dentro del espacio de trabajo.

Lejos de enfoques que tengan que ver con teorías de acción atomizada, las acciones económicas de la comunidad inmigrante mexicana en mucho están determinadas por un sistema de normas y valores internalizados a través de la socialización (Granovetter, 1992: 55). Es decir, se siguen patrones de conducta ante el mercado laboral porque así son los caminos que sigue el conjunto. Contravenir a esto, sugiere romper con actitudes socialmente aceptadas que independientemente de ser buenas para la comunidad, son valoradas como razonables a los fines inmediatos.

Debido a las redes sociales los nuevos inmigrantes aceptan como adecuada la conducta de los antecesores, en este caso la conducta laboral. De los demás inmigrantes, se aprende a como conducirse en la sociedad, también de los demás trabajadores se aprende a comportarse en los lugares de trabajo. Estas lecciones no escritas e informales se acatan porque así lo hacen todos. Son predisposiciones que muchos no cuestionan, se reproducen por ignorancia o sumisión. La acción colectiva generar información para enfrentar el mercado laboral de una determinada manera, que muchas veces puede perjudicar a los propios trabajadores

En muchos casos la asimilación a las nuevas prácticas laborales se da porque no existe una experiencia previa en México y se da por entendido que así funciona el empleo. Muchos inmigrantes de Aurora cuentan con una historia laboral en México y en otras regiones de Estados Unidos, ajena a prácticas y relaciones laborales propias del sector industrial o de servicios. Muchos vienen de trabajar en el campo ya sea en México o en suroeste de Estados Unidos, donde las condiciones, prácticas y relaciones laborales pueden ser diferentes.

Esto deriva que quienes vengan de una ambiente de trabajo más industrial-urbano, puedan ser trabajadores más contestatarios, más proclives a cuestionar su propia condición de trabajo. Fue precisamente alguien con ésta historia laboral, quien inició el movimiento por la sindicalización de los trabajadores de Fox Valley Forge en Aurora.

En las negociaciones laborales por la asignación de los recursos escasos, los trabajadores buscan sacar las más posibles ventajas de su posición, la contraparte busca lo mismo. En el caso de los trabajadores inmigrantes y sobre todo indocumentados, la negociación se enfrenta contra una amplia gama de valores institucionalizados, racionalizados que en muchos casos les son adversos. Su posición en la negociación es aún más desventajosa. En muchos casos, según los que se pudo apreciar, los trabajadores inmigrantes, como individuos, no participan de esa negociación contractual, que ordena de alguna manera las relaciones del mercado laboral. Los inmigrantes entran a lugares donde las reglas están ya dadas y no participan en procesos de cambio, porque simplemente estos no se propician.

Más allá de un contrato de trabajo, muchos inmigrantes, sobre todo indocumentados y en mayor medida los subcontratados, asisten a lugares donde rigen prácticas laborales asentadas a través del tiempo. Donde no les es permitido intervenir para modificarlas a su favor. Muchas de estas condiciones laborales suelen ser ajenas a toda norma laboral vigente y en muchos casos estas situaciones no se denuncian.

La posición en la negociación de los trabajadores inmigrantes indocumentados, aunque no exclusivamente, en mucho está orientada por el enfrentamiento constante con elementos que le son opuestos. La posición tomada por los trabajadores en los empleos en muchos casos ayuda a profundizar las condiciones precarias en el trabajo. Desde luego el miedo constante, a ser despedido y peor aún a ser deportado, configura la actitud de los trabajadores ante los empleadores.

Esta posición se materializa en acciones de la comunidad inmigrante para enfrentar al mercado de trabajo local, lo que Fernando Herrera llama *instituciones estructurantes del mercado de trabajo* (2005:60), que son las estrategias de acción

colectiva que sientan precedente y se convierten con el tiempo en aceptadas y valoradas por los individuos involucrados, y que en muchos casos no ayudan a mejorar sus condiciones laborales. Para ilustrar un ejemplo.

Una estrategia de inserción al mercado laboral es a través de la recomendación, que sigue siendo una vía eficaz para encontrar empleo. Los inmigrantes, sobre todo los indocumentados buscan éste mecanismo pues de otra manera sus limitaciones harían más difícil la tarea. Así, los inmigrantes interactúan en el mercado laboral, estructuran u organizan la manera en que funciona su acción colectiva para encontrar empleo. Esto puede servir más al empleador, pues es un seguro contra “malos trabajadores”. Hasta acá puede parecer perfecto como acción para enfrentar un mercado de trabajo local cada vez más excluyente, sin embargo, dentro del acuerdo tácito de la recomendación, el empleador busca “el buen trabajador”, que entre otras cosas no cuestione sus condiciones de trabajo. Las prácticas de trabajo ya están y no se pueden cambiar, menos si no se sabe como hacerlo. Bajo estas circunstancias las malas condiciones laborales se reproducen y son generaciones de inmigrantes las que las padecen. Tratar de transformar esto, puede confundir a los propios trabajadores, pues con ello se estaría traicionando la confianza del empleador y del recomendante. Esto es un caso de cómo pueden las instituciones estructurantes del mercado de trabajo preservar condiciones laborales precarias y al mismo tiempo asentar una cultura laboral de sumisión que en nada ayuda a mejorar las condiciones de trabajo.

Las acciones desarrolladas por los inmigrantes para enfrentar los empleos locales van configurando una cultura laboral, que es la manera de organizar, evaluar y realizar el trabajo, se inscribe en el marco de sistemas de valores, de las tradiciones y de la cosmovisión de una nación.⁴³

⁴³ La cultura del trabajo de una persona también está moldeada por la clase social a la que pertenece, por la empresa en la que trabaja, por el género, por su familia, etc. Reygadas, Luis, *Ensamblando Culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de las industrias*, Gedisa, España, 2002, p. 143.

5.4. CULTURA LABORAL.

Para poder desarrollar las siguientes conclusiones fueron necesarias conversaciones largas con algunos los trabajadores entrevistados y con los activistas involucrados en la lucha por la defensa de los derechos del trabajador.

Se destacan rasgos del desarrollo de una cultura laboral entre trabajadores de baja calificación que se ha consolidado a través trayectorias migratorias en el tiempo y que ha involucrado la inserción en los mercados laborales de Aurora en constante transformación.

La cultura laboral tiene que ver con valores, creencias, ideales, normas actitudes, prácticas y tradiciones compartidas por los trabajadores en los empleos. En el caso de los trabajadores inmigrantes mexicanos de baja calificación, la cultura laboral es trastocada por las instituciones involucradas en la asignación de recursos que se da en la producción de bienes y servicios. Puede decirse, en el caso de estos trabajadores, que su cultura laboral se relaciona con el conocimiento que tienen sobre las instituciones y las leyes que emanan de estas, eso en mucho moldea su actuar, es decir su acción colectiva.

Ese conjunto de elementos que conforma la cultura laboral, está influenciado los alcances que los actores entienden como previsible. Una cultura laboral puede ser más democrática, si los actores o instituciones, entre ellas los sindicatos como acción colectiva para enfrentar la negociación contractual, se rigen por valores inherentes a la democracia: participación, rendición de cuentas, elección de representantes, transparencia, etcétera, y prevén que su acción será socialmente aceptada.

Precisamente, a través de la investigación de campo, se encontraron rasgos muy particulares de una cultura laboral de los trabajadores inmigrantes mexicanos de baja calificación en Aurora, que descansa en el desconocimiento del funcionamiento legal de los mercados laborales locales.

Se ha venido anotando que los abusos son constantes contra los trabajadores, esto a pesar de los cambios en las leyes laborales y el aumento de sanciones impuestas a los empleadores que quebranten los ordenamientos. Esto se puede explicar en gran medida por la falta de denuncias. Seguramente se podrán encontrar explicaciones relevantes si se observa a través de diferentes enfoques teórico-metodológicos: antropológico, social, político e incluso económico. Lo que se ofrece aquí es un compendio de miradas que resultaron de los propios testimonios de los trabajadores, basados en su entendimiento de los problemas que los aquejan.

La cultura laboral del trabajador inmigrante parece descansar en la reputación, defendida por muchos, de que la mano de obra mexicana, hombres y mujeres, es fuerte, dócil, no problemática, que está en Estados Unidos para trabajar y no causar problemas. Esta mística del trabajador mexicano parece defenderse a cada día y es valorada también por los propios empleadores quienes en muchos casos prefieren a los mexicanos, esto desde que llegaron los primeros a la región.

El orgullo del trabajador está presente entre los inmigrantes. Bajo tales circunstancias parecen contradictorias las luchas por mejorar sus condiciones laborales, ya que esto implicaría movilizaciones y desavenencias con el empleador. La confrontación contra quien emplea no tiene cabida para muchos, quienes parecen estar agradecidos por la oportunidad. Desde luego se sopesan y se contrastan las condiciones laborales en México y son muchos los que prefieren, bajo esas condiciones de precariedad, su nueva vida laboral en los Estados Unidos.

Esta cultura laboral está sustentada en historias de trabajo arduo. Muchos inmigrantes con los que se pudo conversar vienen de un ambiente rural caracterizado por trabajo pesado, poco remunerado y nada satisfactorio en

México. Muchos de estos trabajadores se sienten en desventaja ante los nuevos escenarios laborales con los que se encuentran, de manufactura y servicios y su actitud es de asumir lo que venga sin cuestionar nada. Según testimonios de voluntarios de las organizaciones en pro de la defensa laboral de los trabajadores inmigrantes, muchos trabajadores argumentan no saben hacer nada, refiriéndose a las nuevas tareas necesarias en una fábrica o en algún negocio. Esto desconcierta a los voluntarios quienes perfectamente saben que estas personas pueden adecuar sus conocimientos y habilidades a muchas actividades relacionadas con la industria o los servicios. Esa actitud de derrota desde un inicio no ayuda mucho a los trabajadores y a quienes pretender ayudarlos.

Por otro lado, los propios mecanismos de inserción laboral ayudan a cimentar esa cultura laboral ajena al progreso del trabajador. La recomendación en mucho predispone a los nuevos trabajadores a aceptar las condiciones de trabajo a donde van a llegar, ya que tienen un aval de por medio que los recomendó como “buenos trabajadores”, dispuestos a conformarse con lo que hay. Ya que las oportunidades son escasas, no se pueden cuestionar a las que se dan y menos a las que llegaron por ayuda de alguien. En esa lógica los empleadores se mueven.

Dentro de la subcontratación, como ya se vio, la cosa es peor, el mismo sistema de inserción laboral cancela cualquier intento por tratar de mejorar las condiciones de trabajo, pues los trabajadores están expuestos constantemente a rotaciones. Si se pudiera hablar de una “subcultura laboral” de los trabajadores inmigrantes subcontratados, en este caso no importando su estatus migratorio, seguramente en este segmento, el elemento denominador es la total sumisión a las condiciones laborales casi siempre precarias.

A pesar de la apariencia externa de complacencia y aceptación con sus condiciones laborales en Aurora, el estudio antropológico permitió ver que sí existe un malestar acallado entre la mayoría de los trabajadores, pero precisamente el

miedo no los deja hablar. Un ejemplo ilustra el caso. Dentro de la firma *Fox Valley Forge* (con la mayoría de trabajadores mexicanos y que posteriormente servirá de elemento para poder corroborar las hipótesis planteadas a lo largo del trabajo), los trabajadores sabían que sus condiciones eran precarias pero no hacían nada porque desde que llegaron, conforme lo iban haciendo cada uno, las prácticas laborales ya estaban asentadas y aceptadas. Desde luego estas eran contrarias a sus derechos.

El tipo de trabajo es muy riesgoso y los accidentes son comunes, pero también era común que los trabajadores no reportaran los mismos, porque tenían miedo a que los reprimieran o los despidieran. Lo peor del caso, es que muchos trabajadores no habían comprobado que la compañía actuará en contra del trabajador ante accidentes sufridos por ellos. Simplemente van formando esa idea errónea, por demás ignorante de toda legislación laboral. Nadie en la compañía les había dicho que la empresa no respaldaba a los trabajadores que sufrieran accidentes, incluso es común que se comente sobre casos, en otros empleos, donde las compañías indemnizan y respaldan a los trabajadores que sufren lesiones en horas de trabajo. Pero la idea errónea deambula.

Existe un elemento que sí repercute en la cultura laboral individual. El tener documentación legal para trabajar, sí condiciona y ayuda en consecuencia a actuar de una manera más contestataria. Esto se pudo percibir en la investigación. Los trabajadores que cuentan con documentos legales tienen mayor confianza para poder actuar y mejorar sus condiciones de trabajo que los trabajadores indocumentados. Los trabajadores saben y son concientes que las baterías de los políticos y demás sectores contrarios a la migración están apuntadas hacia los inmigrantes indocumentados.

A pesar de una mejor actitud para enfrentar los problemas laborales de los trabajadores con documentos, a nivel colectivo, la cultura laboral de sumisión persiste.

Como se constató en los talleres laborales, existe un gran desconocimiento sobre las leyes laborales entre trabajadores legales e indocumentados. Este desconocimiento aumenta su vulnerabilidad ante los empleadores. Desde luego ante un entorno político-social adverso, a muchos les atemoriza el enfrascarse en disputas por mejorar sus condiciones de trabajo.

Además de los contratos y prácticas laborales desventajosas que enfrentan los trabajadores inmigrantes, la precariedad de la situación laboral se incrementa, cuando los propios trabajadores se mantienen al margen de la defensa de sus derechos.

El aspecto estrecho y ambiguo del marco jurídico se presta a diversas interpretaciones, encontradas, que buscan beneficiar a las partes involucradas, empleadores y empleados. Bajo ésta aparente ambigüedad, la comunidad inmigrante mexicana, sobre todo los indocumentados, han desarrollado una cultura laboral sustentada en valores de sumisión que descansan sobre bases muy arraigadas de miedo e ignorancia que les hace enfrentar y afrontar de esa manera particular las relaciones laborales. Esto se materializa en una autoexclusión de sus derechos laborales y es quizá esto lo que más afecta su condición laboral.

En el caso de los suburbios, la situación es más alarmante, pues a pesar del gran crecimiento de la comunidad mexicana inmigrante, los esfuerzos por ayudar a los trabajadores han sido escasos. La ayuda para defender sus derechos, no a través de abogados por honorarios, sino a través de levantar conciencia política de lo que ellos representan como mano de obra barata, imprescindible en procesos de producción y prestación de servicios, indispensables para el funcionamiento social y económico de la comunidad donde se insertan.

CAPITULO SEIS. EL SINDICATO DE FOX VALLEY FORGE.

El siguiente capítulo sintetiza y ayuda a comprobar la hipótesis 2: *La generación de capital social puede ayudar a mejorar las condiciones laborales.*

Cabe mencionar que haber sido testigo de la formación de un sindicato bajo las condiciones más adversas, fue una gran oportunidad que como observador del fenómeno migratorio y de las condiciones laborales de los inmigrantes, permitió apuntalar ideas sueltas y comprender de una mejor manera un fenómeno tan complejo.

El caso que apareció durante el estudio etnográfico presenta la precariedad laboral en la industria pesada, de la fundición, a pesar de tener mayores márgenes de estabilidad laboral y seguridad social.

Como se ha mencionado, las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes de baja calificación van en deterioro, en tiempos del capitalismo flexible, donde se vienen presentando menores oportunidades para la sindicalización de los trabajadores, ya que esto es considerado en los Estados Unidos como un factor que puede elevar los precios de la mano de obra y con esto limitar la competencia de las firmas a nivel internacional. Esto ha provocado la drástica disminución de la fuerza laboral sindicalizada en la Unión Americana, que pasó de 37% en 1946 a sólo 15% en 1995 (Bonacich and Appelbaum, Venid, 2000: 4-8).

La experiencia de haber observado los intentos por concretar un sindicato, reveló que en gran medida las precarias condiciones laborales en los lugares de trabajo son posibles por que los abusos contra los derechos del trabajador con el tiempo se convierte en prácticas aceptadas como legítimas, sobre todo para los que se van incorporando a la compañía. Cuando esto sucede y no se observan cláusulas contractuales, hay mayor probabilidad de que los derechos del trabajador sean poco resaltados, obviados o excluidos ya en la práctica.

Lo que se busca al formar un sindicato, es hacer claras esas normas de trabajo, asentarlas, exponerlas a la regulación, y desde luego mejorar las condiciones en los lugares de trabajo. Esto es precisamente lo que sucedió en la compañía *Fox Valley Forge*, en la ciudad de Aurora.

El ejemplo ilustra muy bien las condiciones de trabajo con las que muchos tienen que lidiar a diario. También, tiene que ver directamente con dos derechos laborales federales que seguramente son los más transgredidos a nivel nacional. El derecho de organizar un sindicato y el derecho a tener un trabajo bajo condiciones de seguridad y salud.

El ejemplo que a continuación se expone, no únicamente es relativo al estudio de las condiciones laborales, sino al fenómeno migratorio en general. Con las redes sociales que ligan al trabajador con empleos situados a miles de kilómetros de sus lugares de origen. Tiene que ver con la recomendación, persistente mecanismo de inserción laboral que sigue siendo eficaz para sortear las desventajas que como trabajador inmigrante se tienen en un mercado de trabajo extranjero. También, con la maduración de esas redes sociales, que se convierten en capital social, capaz de posibilitar el acceso a recursos escasos para los integrantes que lo forman, tanto en el lugar de origen como de destino.

Por otro lado, el ejemplo deja ver como en la práctica se maneja la ley laboral que hace sumamente difícil concretar un sindicato dentro de una empresa, por las represalias a las que se han hecho alusión. El caso es por demás interesante ya que la compañía *Fox Valley Forge*, representa a la manufactura en la industria pesada, donde la experiencia de formar un sindicato para los trabajadores hasta ahora ha sido satisfactoria, a diferencia de muchos otros casos. Muy alentador para la investigación fue conocer la versión de los hechos por las dos partes involucradas: empleador y trabajadores. Esto ayudó a redondear aún más las conclusiones presentadas.

El caso intervienen los tres tipos de factores que se plantearon como causantes de las precarias condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes mexicanos de baja calificación, los factores de la comunidad, los factores del mercado de trabajo y la manera de cómo enfrentan los trabajadores el empleo.

También permite confirmar la segunda hipótesis: La generación de capital social puede ayudar a mejorar las condiciones laborales.

Con respecto a los factores de la comunidad de la primera hipótesis, los inmigrantes mexicanos, han llegado a través de redes sociales a una misma compañía por más de cuatro décadas, esto desde luego por la disponibilidad de empleo que específicamente los reclama. Los trabajadores mexicanos lograron suplantar a empleados de otros grupos étnicos, por ser “buenos para este empleo”. El empleador los ha preferido sobre todo por su ductilidad y aceptar las condiciones laborales que se ofrecen. Esto ha traído que la concentración étnica espacial se lleve a la compañía, donde reproducen condiciones culturales propias del grupo. La empresa se ha convertido en un nicho laboral. Esto ha generado circunstancias que repercuten en sus condiciones laborales como el poco o nulo inglés hablado por los trabajadores, aunque muchos de ellos tengan varios años residiendo en la ciudad.

Por otro lado, a pesar de ser trabajadores capacitados, muchos de ellos con certificados que lo comprueban, siguen teniendo salarios bajos y precarias condiciones laborales, sobre todo las que tienen que ver con la seguridad en el empleo.

Referente a los factores del mercado de trabajo, las relaciones laborales son perjudiciales para los trabajadores, porque más que un contrato que regule, imperan en la empresa prácticas laborales injustas y muchas en franca trasgresión a sus derechos. Prácticas que han sido aceptadas por todos, porque así ha sido durante mucho tiempo.

En lo tocante a la actitud de los trabajadores en el empleo, como parte de su cultura laboral, ésta ha sido de sumisión ante el empleador, aunque afortunadamente esto está cambiando.

La información obtenida sobre este caso fue gracias a las pláticas con los mismos trabajadores y al haber podido estar en algunas de sus juntas. A pesar de que no se aplicó un cuestionario como herramienta metodológica a estos trabajadores de la compañía, a través de las conversaciones, se dejó ver que las condiciones del capital humano, salario, mecanismo de inserción laboral y años de residir en la ciudad, eran muy similares a las que tienen los primeros trabajadores encuestados gracias a los talleres laborales y al haber colaborado con *Family Focus*

6.1 LA MIGRACIÓN DE EPEJENSES A FOX VALLEY FORGE.

Fox Valley Forge. Division of Cleveland Hardware & Forging Co. ha representado un nicho laboral de epejenses por más de cuarenta años. Los inmigrantes de San Miguel Epejan, Michoacán, llegaron a Aurora por los años veinte pero hasta 1965 se da la vinculación entre San Miguel Epejan y *Fox Valley Forge*, se inicia como cadena de eventos migratorios consecutivos. Probablemente no se había dado antes porque la persona que inicio la vinculación no había suscitado la confianza en el empleador, de que sus paisanos eran buenos trabajadores, la confianza que le sería dada por su propia reputación como buen trabajador.

Aunque nunca los epejenses han llegado al ser el 100% de los obreros, sí han concentrado el 50% de la fuerza laboral de la compañía. Los trabajadores de la comunidad michoacana comparten el espacio laboral con otros paisanos de orígenes regionales diferentes. Los 47 obreros son mexicanos y de los 19 administrativos únicamente 9 son estadounidenses (entre los administrativos también hay epejenses).

Los destinos laborales de los epejenses en el país y en Aurora se han diversificado. Sin embargo, se puede asegurar que sigue presente la compañía como uno de los principales puntos de llegada en Estados Unidos para los que salen de San Miguel Epejan. Actualmente la concentración étnica regional, sigue muy presente, aún en tiempos recientes con los impedimentos tanto de traslado como de incorporación al mercado laboral.

Aunque los mecanismos de inserción laboral se van transformando, la recomendación continúa como principal mecanismo para entrar a trabajar a la compañía y permite seguir moldeando el perfil étnico de sus trabajadores, como lo han venido haciendo desde hace más de cuarenta años, cuando los mexicanos comenzaron a desplazar a los blancos o de otros grupos étnicos. La recomendación ha permitido prescindir del nuevo mecanismo de inserción laboral, la subcontratación. La fábrica nunca ha echado mano de los trabajadores que provienen de las agencia de trabajo temporal. Los trabajadores de San Miguel Epejan son garantía y garantizan a sus recomendados, aunque estos no sean michoacanos y no hay porque buscar fuera de éste círculo migratorio.

Los años de migración consecutiva de paisanos de una misma micro-región para una espacio laboral, ha traído consigo redes migratorias muy sustentadas y puede hablarse de la formación de un capital social que no solamente ha posibilitado empleo a personas que se encuentran muy distantes, sino acceso a bienes tangibles e intangibles tanto en la comunidad de destino como en la de origen.

6.2 EL CLUB DE SAN MIGUEL EPEJAN.

El capital social que se ha formado entre los inmigrantes epejenses de Aurora, contribuyó a crear El Club de San Miguel Epejan, que les ha permitido, entre otras cosas, hacer más eficientes los mecanismos de comunicación entre la comunidad separada geográficamente, organizar festividades religiosas y civiles así como

contribuir en las mejoras del pueblo. Para los diversos proyectos que realizan, la cooperación de todos es indispensable. Esta cooperación de dinero, principalmente, no hubiera sido posible sin la confianza reciproca.

La consolidación de esta red migratoria, transformada en capital social, es la creación de un club de oriundos, que durante varios años ha logrado juntar intereses en beneficio de su comunidad de origen. El club está conformado no sólo por los trabajadores de Fox Valley Forge. Sin embargo, ellos han sido el núcleo para sacarlo adelante. Actualmente, José Luis, presidente en turno del club, es trabajador de la compañía.

El club se creó en torno a la fábrica en 1973 (Bada, en prensa. Tesis doctoral). No se puede pensar en el club sin hacer referencia a Fox Valley Forge que ha visto con buenos ojos su formación y desarrollo e incluso ha contribuido monetariamente en algunas ocasiones. La compañía ha colaborado hasta con la cantidad de tres mil dólares, para la realización de festividades patronales a finales de septiembre, época de visita para los epejenses residentes en Aurora, por lo menos para los que pueden.

Entre los proyectos colectivos que el club ha logrado sacar adelante están, el asfalto del camino que conecta al pueblo con el exterior, la creación de un parque y de una nueva capilla. Estas remesas colectivas están más para el disfrute de los que aún residen en la comunidad de origen, que sin pertenecer necesariamente al círculo migratorio se ven beneficiados por los fondos que sus paisanos aportan, quienes, en algunos casos, tal vez no lleguen a disfrutar de las nuevas obras. Algunos trabajadores han aportado dinero para la creación y mantenimiento del parque y sólo conocen las mejoras por fotografías.

Aportar dinero para la creación y mantenimiento de un parque o una capilla, no es nada fácil para muchos, pero ha sido posible por la movilización del capital social, que es capaz de trabajar en ambos lados de la frontera, en el pueblo y dentro de la compañía.

El club de oriundos ha permitido a sus integrantes desarrollar una organización política, ya que se busca incidir en la vida pública de la comunidad de origen. En la constitución del grupo se reasignan periódicamente valores a sus integrantes en una escala jerárquica de mando y de adquisición de responsabilidades.

Las variables de medición del capital social han estado presente en el club: Confianza y solidaridad, acción colectiva y cooperación, información y comunicación, cohesión social e inclusión, empoderamiento y acción política. Los dos últimos elementos son propiciados porque dentro del grupo u organización se desarrollan mecanismos consensuados, para que sus diferentes miembros tomen decisiones que por un lado consideren el interés individual, pero sobre todo, participen en la toma de decisiones que afectan a la colectividad.

Los trabajadores aprendieron mucho de organización estando en el club de cómo se podía hacer para trabajar en beneficio de todos. Es de suma importancia la alusión al club de oriundos formado por los trabajadores de San Miguel Epejan que laboran en Fox Valley Forge, pues ha sido el antecedente para la formación del sindicato. De cómo el capital social, en este caso, ha sido provechoso para tratar de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que lo generan.

Los lazos fuertes que en este caso han formado capital social han permitido transitar al conjunto. Con esto se puede romper muchas hipótesis que plantean a los lazos fuertes como elementos que enclaustran a individuos bajo circunstancias adversas (Fernández: 1995:215)⁴⁴. Si bien los lazos fuertes de los epejenses no les han permitido mejorar las condiciones de trabajo a través de la movilización laboral individual, el escalar a mejores empleos, sí ha permitido, a través de la formación del sindicato, mejorar las condiciones laborales ahí mismo y para todos. En este caso el capital social ha cumplido una función colectiva más que individual.

⁴⁴ Las relaciones sociales trucas, en el sentido de que las mismas redes sociales impiden que algo llegue a desarrollarse, no se refiere a la escasez de capital social basado en relaciones de confianza y reciprocidad, más bien se refiere a la capacidad disminuida para tener acceso a recursos controlados por grupos sociales más grandes

Lo que inició como redes sociales capaces de movilizar gente a miles de kilómetros al norte para trabajar, se ha convertido a través del tiempo en capital social, sin el cual, seguramente el sindicato no se hubiera logrado.

6.3 EL SINDICATO.

Cabe destacar que los primeros esfuerzos por concretar el sindicato no fueron resultado de la ayuda de alguna organización comunitaria o de que los trabajadores hayan asistido a los dos talleres laborales que se organizaron en Aurora. Los trabajadores iniciaron solos aunque sabían que el asesorarse era necesario para dar los siguientes pasos. La *Fundación de Defensa Comunitaria* en un principio no participó en el proceso. Posteriormente, ya cuando el sindicato había sido aprobado por el voto mayoritario de los trabajadores, se buscó una posible asesoría de la organización para los trabajadores.

Lo que fue trascendental para la consolidación del sindicato, además del capital social que se ha desarrollado entre los trabajadores, fue la historia laboral de su organizador. Su experiencia en mercados de trabajo muy similares dentro de la industria en México. La convivencia entre líderes sindicales y sus prácticas hizo pensar que era posible llevar a cabo tal empresa. Sin estos antecedentes de conocimiento de las prácticas sindicales en México, seguramente no se hubieran tomado importantes decisiones que culminarían en positivos resultados para los trabajadores.

Nacho Galindo, pieza clave para la organización del sindicato, se convierte ahora en un líder sindical. Originario de Ocotlán Jalisco, hijo de padre mexicano nacido en Texas, cuyo abuelo fue inmigrante desde 1898, adquirió experiencia en actividades sindicales en México donde trabajó en la industria mexicana en Jalisco de 1978 a 1991. Tuvo contacto con dirigentes sindicales de Nestlé México afiliados a la CTM, donde aprendía en la experiencia diaria técnicas de organización y lucha sindical. En México además de participar en actividades sindicales, tenía un club de fútbol, el equipo Cuauhtémoc, esto como antecedente de organización.

Nacho llegó a Aurora en 1993, y su primer trabajo fue en Sun Kast, donde elaboran material de jardinería y limpieza de nieve a base de plásticos y láminas. En 1998 entró a Fox Valley Forge por medio de redes sociales al conocer a alguien de San Miguel Epejan. Su primer trabajo en la fábrica fue como graneador, quitando rebaba del metal fundido, el trabajo más pesado. En la actualidad se desempeña como inspector de calidad.

Fue presidente del club de oriundos de San Miguel Epejan, a pesar de no ser de esa comunidad. Ahí desarrolló sus habilidades de organización en la recaudación de dinero para obra comunitaria. A través del puesto como presidente se dio a conocer entre los epejenses de Aurora, según los cuales, como presidente del club desarrolló un excelente trabajo y se ganó el respeto de sus integrantes.

De graneador, el puesto laboral inferior que ofrece la compañía, a inspector de calidad de producción, gracias a la experiencia adquirida, Nacho ha estado conciente de las precarias condiciones de los trabajadores. Seguramente en su protagonismo su condición migratoria ha tenido que ver. El tener documentos y sentirse de cierta manera totalmente protegido por las leyes laborales ha moldeado mucho su actuar. Su acción ésta influenciada por estructuras sociales imperantes que interactúan en su entorno inmediato. La diferencia entre la participación de los que tienen y no tienen documentos legales ha sido notoria en el proceso. Los trabajadores indocumentados a pesar de estar satisfechos con la evolución de los sucesos, han sido los más renuentes a una participación más activa. Los miedos eran evidentes en sus juntas. La deportación estaba siempre latente.

Ha sido crucial en la organización del sindicato, el papel de Nacho como anterior presidente del club de oriundo. Pues sirvió como experiencia para conocer bien y organizar a los trabajadores y sobre todo contar con su apoyo. Esto permitió elucubrar el sindicato bajo la más absoluta discreción, sin que se filtrara ninguna

información para los administradores, y que estos pudieran actuar en su contra. La discreción fue muy importante ya que permitió desarrollar toda una estrategia de comunicación entre ellos para que los administrativos no sospecharan. Sabían que si salía información del grupo de trabajadores la consecuencia era el despido. Las juntas que estaban llevando acabo para asesorarse, coordinarse, para informar sobre los últimos acontecimientos y donde entre ellos exponían sus quejas, transcurrían bajo la más alta reserva. La información era tratada como ultra secreta. Entre los trabajadores se desarrolló una comunicación en base a códigos que sólo ellos manejaban, esto para citar a sus reuniones.

Durante todo el proceso de convencimiento de los trabajadores para votar a favor del sindicato, el riesgo fue muy alto, Nacho entre algunos otros organizadores, se expusieron mucho al arriesgar su empleo.

6.4 LAS PRECARIAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Lo que motivó el surgimiento del sindicato fueron las malas condiciones laborales en un empleo de alto riesgo. En la fábrica se funden metales par crear piezas que forman parte de la industria de la construcción, la industria militar, espacial y automotriz. Entres sus más asiduos clientes están, DINA de México, producción de vehículos de transporte pesado, John Dere, producción de tractores y maquinaria de la industria agrícola y Plymouth, industria automotriz.

Algunos ejemplos de las malas condiciones laborales fueron expuestos por los mismos trabajadores en sus juntas sindicales, entre los cuales se encuentra, el cobro por el uniforme que usan, práctica ilegal, según el derecho que promueve la seguridad y salud ocupacional. La ley ordena al empleador proporcionar el uniforme y el equipo de seguridad necesario para el desarrollo de las labores. En Fox Valley Forge, el empleador cobraba al trabajador el uniforme, que descontaban de su salario, además de no proporcionar las herramientas para dar

optimo funcionamiento de las maquinas⁴⁵. Los trabajadores tienen que crear algunas de sus herramientas, hechas artesanalmente y de los materiales de residuo. Esto parecería impensable en una economía caracterizada por la invención de un gran número de herramientas de trabajo, resultado de que fue precisamente en la Unión Americana donde se desarrolló la segunda revolución industrial, la metal-mecánica.

Por otro lado no hay suficiente información para ayudar a los trabajadores a prevenir accidentes. También, han disminuido sus ingresos, que no han registrado un aumento desde el 2000. La compañía argumenta constantemente que no hay suficientes fondos, sólo para pagar los gastos corrientes. A los trabajadores se les quitó su certificación como forjadores, con esto se les puede pagar menos. La certificación viene después de ocho años de experiencia. También, el modo de pago es por destajo, que propicia una mayor presión entre los trabajadores para sacar más producción, aumentando la explotación.

La continúa violación a los derechos del trabajador, asentó una práctica laboral acogida por todos. A través de muchos años, los trabajadores aceptaron sus condiciones no apegadas a derecho laboral. Sin embargo, en el año 2000 con la entrada de Jorge L. Cruz como gerente general, la precariedad laboral se incrementó, a pesar de que también es mexicano. Con la llegada del nuevo jefe se comenzó a bajar el costo pagado por pieza forjada, forzando a los trabajadores a producir más. Aunque se incrementó la producción la compañía seguía bajando los precios pagados por pieza. A pesar de esto, el trabajador no entendía, que el esfuerzo extra por sacar más producción no se reflejaba en un mejor ingreso. Al final del día el salario era el mismo o incluso inferior.

⁴⁵ Entrevista con Nacho Galindo, líder de la organización sindical en la fábrica. 17 de noviembre 2005.

Conciente de estos atropellos, Nacho, como inspector de calidad, ha tratado de hacer entender a los trabajadores de que mayor producción no implica más ingreso y sí mayor desgaste físico, y según él mismo, después de una jornada de trabajo arduo “el trabajador no puede ni alzar los brazos y sólo quiere irse a descansar a casa”. Bajo tales circunstancias y como se pudo constatar a través de una visita a la fábrica para ver a los trabajadores en sus labores, es comprensible que los obreros no asistieran a las clases de inglés que les ofrece la compañía.

Según Nacho, lo primero que se tiene que combatir, son las ideas que tenían la mayoría de los trabajadores de Fox Valley Forge, que se materializan en autoexclusión de derechos, bajo mecanismos que en vez de defensa son de sumisión.

En una de las tres entrevistas con Nacho, comentó como los trabajadores entienden su papel en el empleo, que puede rayar en absurdo. En alguna ocasión y bajo lamentos del gerente general de que las ventas estaban mal, un empleado se acercó a Nacho y propuso trabajar un fin de semana gratis para ayudar a mejorar las finanzas de la fábrica. Esto contribuyó para que Nacho se decidiera a encabezar una organización sindical, combatiendo principalmente las ideas que los trabajadores tenían y que los llevaban a actuar de una manera determinada⁴⁶.

Fue muy importante la lucha contra esas ideas y así asimilarse como trabajadores en busca de mejores condiciones de trabajo, además, esto sirvió como eje articulador de sus reuniones. Los trabajadores durante sus juntas sindicales expresaban “que ellos mismos han propiciado los abusos” y esto ha influido en las malas condiciones laborales. Por una conducta misa, han aguantado malos tratos y explotación. Quedo claro desde entonces, que el principal enemigo en la consolidación del sindicato, eran sus ideas equivocadas con las cuales el empleador juega para abusar de ellos.

⁴⁶ Entrevista con Nacho Galindo, 12 de enero 2006.

Posteriormente, la legislación laboral fue el elemento que todos consideraron necesario para afrontar lo que venía. Durante el proceso por tratar de entender los derechos laborales, las consecuencias negativas de la concentración étnica laboral se evidenciaron. El desconocimiento del idioma fue obstáculo para muchos durante sus juntas sindicales ya que todos solicitaban la traducción de los documentos otorgados por el sindicato al cual se habían adherido. El obstáculo no es insalvable pero retrasa y puede propiciar confusiones, ya sea por la traducción o malas interpretaciones.

En la votación final para la aceptación del sindicato dentro de la empresa, 45 obreros estuvieron de acuerdo y solo dos estuvieron en contra. José Luis, parte del grupo de administradores de la empresa, pero que también es de San Miguel Epejan, votó a favor del sindicato. Pues además de beneficiarse con la sindicalización, tiene una lazo de camaradería con los trabajadores que se formó a través del club de oriundos, donde el actualmente es el presidente.

6.5 SEGÚN EL EMPLEADOR.

Por otro lado, la conversación con el gerente general de la compañía, hizo ver como la visión de las cosas son diametralmente diferentes según la posición en el escenario del conflicto.

Jorge L. Cruz, gerente general, proporcionó la visión del empleador durante las negociaciones. Originario del D.F., al igual que Nacho, entró a *Fox Valley Forge* en 1975 por medio de una recomendación de un oriundo de San Miguel Epejan. En aquellos años los epejenses se consolidaban como el 50% de la mano de obra de la compañía. De obrero pasó a mayordomo y de ahí a gerente general. Atribuye su exitoso ascenso dentro de la empresa al estudio y comprensión del inglés, indispensable herramienta para la superación laboral.

Según Jorge, el 60% de los trabajadores no habla ni entiende inglés, esto a pesar de que se han implementado clases gratuitas para ellos. Para el gerente mexicano, el desinterés de los empleados por el idioma se debe “a que son muy flojos”⁴⁷. Su percepción soslaya totalmente la explotación sistemática de la mano de obra inmigrante.

Jorge considera que la constitución de un sindicato no era necesaria debido a que el dueño de la compañía daba a los trabajadores, sobre todo a los oriundos de San Miguel Epejan, lo que ellos demandaban, “donamos hasta dinero para la construcción del parque”, él mismo ha visitado el pueblo en cuatro ocasiones y lo considera muy querido. Cree que los trabajadores al sindicalizarse alteraron una relación laboral basada en la confianza.

A pesar de considerar a sus compatriotas como buenos trabajadores, a diferencia de otros como blancos o negros que no duran mucho en el trabajo, no dudó en tratar a sus paisanos como no indispensables, sustituibles en cualquier momento para no afectar la producción de la compañía. Además, los culpa de no haber sabido aprovechar las oportunidades que les ha ofrecido la empresa.

La solución de Jorge, de sustituir a toda la planta de obreros, estaría rompiendo con cuarenta años de redes sociales que sin duda han beneficiado más a la empresa que a los trabajadores. Pues las redes sociales les proporcionaron trabajadores “buenos”, ya que son maleables por su miedo e ignorancia. Ahora la posibilidad de deshacerse del total de la planta de obreros queda descartada pues las negociaciones por la firma de un nuevo contrato ya están en marcha.

Las condiciones de un negocio que no marchaba muy bien, financieramente hablando, como excusa interpuesta ante posibles incrementos al salario, fue retomada por Jorge en la conversación. “La competencia internacional y sobretodo ante las grandes compañías globales, hacen el negocio para *Fox Valley Forge*

⁴⁷ Entrevista con Jorge L. Cruz. Gerente General de Fox Valley Forge, 18 de noviembre 2005.

muy difícil...”, “...las pequeñas compañías como nosotros están desapareciendo ante las transnacionales”. Esto choca frontalmente con una de las demandas principales de los obreros, que es el pago por hora y no por destajo. Con esto se mejorarían los salarios y se eliminaría mucho de la explotación.

Con la entrevista a los dos personajes más importantes de la historia, se tiene la fotografía completa de una negociación obrero patronal, en tiempos donde los trabajadores suelen perder. La visión de ambos lados ofrece dos panoramas muy distintos, uno de injusticia y precariedad laboral, y otro de benevolencia y oportunidades, que se enfrentan, caracterizando con esto, mucho de las condiciones de la mano de obra en tiempos del capitalismo flexible.

Aún apegándose a la objetividad e imparcialidad dictada por la investigación social, no se puede soslayar la precariedad laboral que enfrentan estos trabajadores, y suenan necias las replicas del empleador que bajo argumentos de magnanimidad, pretende continuar con esas condiciones precarias, siempre en su beneficio.

A pesar de que la organización sindical de los trabajadores se presenta como arma ante la defensa de los derechos laborales, esto a consideración de las propias organizaciones que los defienden, la organización sindical no es necesariamente la solución a muchos de sus problemas laborales. Aún con sindicato, los trabajadores sufren atropellos. Aunado a esto, ahora los trabajadores que lograron sacar adelante la votación a favor de la sindicalización y en contra de amenazas y represalias de parte del empleador, tienen que vigilar también al actuar del sindicato al cual se afiliaron.

En la lucha por la creación de un sindicato en Fox Valley Forge, los trabajadores han tenido también que enfrentar disposiciones gubernamentales (resultado de lo que se ha llamado aquí racismo institucionalizado) que el empleador ha utilizado para amedrentarlos. Entre estas se encuentra la

verificación el estatus legal de cada uno de los trabajadores inmigrantes en los Estados Unidos. Para la verificación se cuenta con dos mecanismos, los cuales son: *No-Match Letters*, y el *Employer Verification Systems*. El primero se refiere a notificar al trabajador por parte de la Administración del Seguro Social, *Social Security Administration* de que hay irregularidades en su seguro social que dio para entrar a trabajar. Con la notificación viene una presión para arreglar los errores. Cuando el seguro social dado por el trabajador al emplearse no está registrado en la ASS o no corresponde con los demás datos del trabajador, seguramente el seguro social es apócrifo o prestado.

El segundo caso se refiere a que directamente el empleador acceda a una base de datos, El Sistema de Verificación del Número de Seguro Social, *The Social Security Number Verification System (SSNVS)*, para saber que relación guardan los datos dados por el trabajador con los datos que existen en la base, esto para detectar anomalías. Este es un programa voluntario, donde los empleadores que acceden a el demuestran un disponibilidad de cooperación para detectar a los trabajadores indocumentados. La recompensa por colaborar son beneficios fiscales.

Estos mecanismos de corroboración de datos han servido de armas a *Fox Valley Forge* para sacar un contrato laboral a su favor, esto ya que son varios los trabajadores indocumentados y varios también han recibido *No- Match Letters* y se sienten vulnerables.

A pesar del ambiente adverso, los trabajadores han decidido llevar acabo la sindicalización y están en las negociaciones que según ellos llegarán a buenos términos, esto sabiendo manejarse entre el empleador y el sindicato al que se adhirieron.

Más allá de la firma de un contrato justo que aminore las condiciones de precariedad laboral sufridas durante años por los trabajadores mexicanos de Fox Valley Forge, la lucha continuará, también por conseguir que el sindicato, en éste caso los *Boilermakers*, afiliado a la AFL-CIO, verdaderamente los represente y no solamente sirva para cobrar cuotas.

Por ahora la firma de un contrato justo para los trabajadores, está en la mesa de negociaciones, pero los augurios son buenos para los epejenses y demás paisanos. Si la experiencia se traduce en motivación para muchos otros trabajadores de Aurora y otras ciudades, será algo muy provechoso en la vía de la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, incluidos los inmigrantes. Seguramente el caso de Fox Valley Forge deambulará en las juntas y reuniones de trabajadores y activistas como ejemplo de que se pueden retar y cambiar las condiciones de trabajo, empezando por cambiar el pensamiento de los propios trabajadores.

CONCLUSIONES

La comprobación de las dos hipótesis de trabajo y demás conclusiones a las que se llegó, son resultado de la evidencia empírica que se presentó en los dos viajes de investigación.

Hipótesis uno.

Las condiciones de precariedad laboral de los inmigrantes mexicanos de primera generación y considerados de baja calificación en Aurora, Illinois, como un reflejo de lo que sucede a lo largo y ancho de los Estados Unidos, son propiciadas por una multiplicidad de factores que intervienen para moldear el espacio laboral.

El estudio micro-regional de las condiciones laborales en Aurora, desde luego no puede generalizar características de la migración laboral mexicana al norte, sin embargo, muestra rasgos de un fenómeno social con implicaciones políticas, económicas, sociales y culturales que pueden reproducirse donde se encuentran trabajadores inmigrantes mexicanos.

Se ha considerado en la investigación, que el elemento geográfico pesa para que las circunstancias se den de una manera particular y diferenciada. El espacio de interacción social de los individuos mucho está determinado por los factores que regionalmente han desarrollado particularidades a través del desarrollo histórico. Para algunos inmigrantes, con los que se pudo platicar, que han vivido en otras regiones del país, consideran al estado de Illinois y concretamente a la ciudad de Aurora, como un lugar más tolerante a la migración.

Existe diferencia en la aceptación de los inmigrantes mexicanos entre regiones o ciudades, pero a pesar de esto, las condiciones laborales pueden ser muy parecidas, y este hecho radica, no tanto en que se están homogeneizando

tendencias a nivel nacional de rechazo a la migración, si no a la vulnerabilidad del trabajador, ya sea por su condición migratoria, sus diferencias culturales, su baja calificación, por la sobre oferta de mano de obra, limitaciones educativas, etcétera.

A lo largo de más de cien años de migración de mexicanos a la región del medio oeste, estos factores han estado presentes, y al igual que ahora han determinado sus condiciones laborales. Durante el transcurso del siglo XX, los empleos de los inmigrantes han cambiado y sin embargo persisten las condiciones laborales precarias.

Es simplista considerar que las precarias condiciones laborales sólo se deben a elementos aislados. Como entender que la precariedad laboral se debe exclusivamente a la condición migratoria de los trabajadores. Aunque seguramente los indocumentados enfrentan con más frecuencia estas condiciones, una explicación de causa-efecto no resuelve la interrogante de un problema por demás complejo.

Fue precisamente a través de la observación participante que la respuesta a la interrogante se hizo más compleja, pues trabajadores inmigrantes legales y algunos que pueden considerarse como calificados y que están capacitados en ciertas actividades productivas, también sufren transgresiones a sus derechos laborales. Sin embargo, es posible que los trabajadores que cuenten con permiso legal para trabajar y que estén más capacitados, tengan también mejores condiciones de trabajo, pero el caso de Fox Valley Forge demostró que esto no se cumple siempre.

Las precarias condiciones laborales de los inmigrantes tienen que ver no únicamente con su condición migratoria, sino con los ajustes de la nueva economía.

A lo largo del trabajo se expusieron los factores que de alguna manera intervienen para que las condiciones laborales permanezcan precarias y en algunos casos se agudicen. A continuación se hará una recapitulación de esos factores.

1. Factores de la comunidad.
2. Factores del mercado de trabajo.
3. La manera como enfrentan los trabajadores los empleos, derivada de un cultura laboral propia.

Los factores de la comunidad, se han formado a partir de la interacción de los individuos inmigrantes en la nueva sociedad receptora, excepto los años de instrucción escolar que traen consigo desde sus lugares de origen. Para el caso de la interacción en el escenario laboral, se han considerado dos factores como importantes: la concentración étnica espacial y el capital humano. Se ha encontrado que el primero es decisivo en la formación del segundo.

La concentración étnica en espacios residenciales y laborales, presentes en la migración masiva de cualquier grupo étnico, ha permitido sortear colectivamente las vicisitudes que se presentan en la sociedad receptora. La evolución y resultados de ésta estrategia social de enfrentar al nuevo escenario depende de cada comunidad inmigrante.

En el caso de los mexicanos en los Estados Unidos, la concentración étnica en muchos casos no permite una plena asimilación a la sociedad receptora. La comunidad inmigrante mexicana como un subgrupo permite a sus integrantes el desarrollo de casi todas las actividades de la vida laboral, con muy poca interacción con la cultura dominante. Esto se debe a que se han creado canales eficientes de contratación y comunicación entre empleadores y empleados y como consecuencia se han desarrollado ambientes similares al de origen en sus lugares de trabajo por la sobrerrepresentación.

Empero, al considerar a los canales de contratación y comunicación como eficientes, la pregunta es la siguiente ¿para quién son eficientes, para el trabajador o para el empleador? Y como se ha estado considerando, los beneficios son para el empleador que aminora conflictos laborales que pudieran ser propiciados por el hecho de que hubiera una mayor vinculación del trabajador con la cultura dominante, concretamente, conocimiento del idioma y de la legislación laboral vigente.

La vinculación con la cultura dominante, se retrasa porque los inmigrantes se adhieren a una comunidad receptora (que en principio es mexicana) y no a la sociedad nativa. Y en la comunidad receptora como subgrupo se desarrollan precisamente los elementos culturales ajenos a esa sustancia de la identidad estadounidense, de la que antes se habló.

Esto tiene una repercusión directa en el capital humano, necesario para tratar de mejorar las condiciones laborales a través del ascenso. La concentración étnica puede reducir las posibilidades de adquisición del idioma, que según los mismos trabajadores, puede ser una herramienta que posibilita, incluso más que la documentación legal, el ascenso laboral, mejores salarios y muy probablemente mejores condiciones de trabajo.

El desconocimiento del idioma, puede concentrar la interacción de los inmigrantes dentro del espacio social étnico, donde sólo conviven en cada uno de los aspectos de su vida cotidiana con paisanos y muy rara vez se traspasarán las fronteras virtuales de ese espacio. Estas fronteras virtuales cruzan los límites geográficos acompañando a los inmigrantes. Esto puede traer, como se vio en la investigación de campo, el desconocimiento del entorno sociopolítico inmediato, importante en la vida laboral. El entorno sociopolítico que debería interesar a los trabajadores son las leyes laborales que les otorgan protección

Podría decirse que el desconocimiento del idioma puede obstaculizar el conocimiento del marco jurídico que regula las relaciones laborales, aunque esto desde luego no es necesariamente cierto, pues cada vez hay más información disponible en español, además de los servicios de personal bilingüe.

Además del idioma, la experiencia laboral, complementa el capital humano, y ésta puede propiciar en el trabajador la capacitación para considerarlo como calificado, en áreas de producción que no solicitan el conocimiento teórico. La experiencia se niega cada vez más a trabajadores inmigrantes de primera generación, ya sea por la constante rotación de puestos y desempeños que se presenta como característica de la subcontratación.

También, se vio que empleos profesionales, que implican conocimiento teórico, no están al alcance de trabajadores inmigrantes calificados porque no cuentan con permisos de trabajo o porque no tienen diplomas aceptados por los empleadores locales. Con esto el propio mercado laboral impone etiquetas de baja calificación a trabajadores extranjeros calificados. Esta es una forma de cómo el mercado laboral influye en factores de la comunidad, concretamente la experiencia laboral, componente del capital humano.

Se puede ver como factores del mercado laboral, que tienen que ver con la reestructuración de la mano de obra hacia mecanismos flexibles para su contratación, con el marco jurídico que restringe la entrada y permanencia en el trabajo y con la negativa a aceptar diplomas extranjeros a trabajadores profesionistas, pueden propiciar la etiqueta de baja calificación a trabajadores inmigrantes.

Así también se observó que los cambios en la economía y en los medios de producción y el crecimiento de la misma migración, han traído consigo nuevos espacios laborales para los inmigrantes.

La constante inmigración está propiciando un nuevo escenario laboral para los inmigrantes mexicanos, indocumentados o no. Si bien las economías étnicas surgieron con los inicios de la migración, el mercado laboral étnico, es ahora más grande que nunca. Se puede decir, que un factor de la comunidad que es la concentración étnica, está ayudando a desarrollar empleos: las economías étnicas y el autoempleo informal, incrementando así el mercado laboral étnico, donde los actores económicos que interactúan (productores de bienes y servicios y consumidores) son inmigrantes mexicanos. Debido a su número, la comunidad ya tiene la capacidad de cerrar el círculo de la producción, distribución y consumo de bienes y servicios en algunos sectores de la economía.

Desde luego, para éste desarrollo, los factores del mercado laboral han influido decisivamente. El mercado laboral formal cierra cada vez más las puertas a los trabajadores inmigrantes indocumentados, propiciando que estos busquen alternativas en las economías étnicas, en la economía informal o en la subcontratación.

El crecimiento de la migración, el incremento de la flexibilización y las restricciones formales del mercado laboral debido al creciente ambiente antiinmigrante, han provocado cambios en mercados laborales de los inmigrantes, y esto ha traído consigo que se acentúen las condiciones precarias. Los trabajos creados por inmigrantes que son ocupados por inmigrantes en muchos casos también reproducen condiciones de precariedad laboral.

Las economías étnicas, el autoempleo informal y la subcontratación como espacios de acción laboral de los inmigrantes mexicanos de baja calificación, enclaustran al trabajador en espacios sociales étnicos e inhiben posibles acciones para tratar de mejorar su condición.

Las economías étnicas y el autoempleo informal se pueden establecer como mecanismos para sortear obstáculos que se presentan para un inmigrante en el mercado laboral. Desde un restaurante, un mecánico, la señora que cuida niños, hasta el odontólogo que no puede ejercer legalmente, el consumidor étnico es fuente para generar ingresos. Algunos de estos nuevos servicios y las condiciones en que se ofrecen no existirían sin los consumidores étnicos.

En el caso de algunas economías étnicas formales, se pudo observar que se violan los derechos del trabajador y las prácticas de trabajo son injustas. También la explotación se da entre connacionales.

Para el caso del autoempleo informal, por su propia lógica de operación, fuera del radar de la ley, no posibilita el acceso a beneficios que pueden estar presentes en negocios o actividades similares que sí están reguladas por el Estado. Estos beneficios pueden ser seguridad social, fondo de ahorro, servicio médico, etcétera, además de inestabilidad laboral, de no tener seguro un ingreso. En este caso específico, las condiciones laborales de precariedad no tienen expectativa de superación. A pesar de esto, la informalidad puede retribuir mejores ingresos que la formalidad y permite esquivar prácticas injustas en el empleo, donde la cara más visible de la explotación puede provenir también de un inmigrante mexicano.

A pesar de las precarias condiciones en el trabajo y los salarios bajos, la economía formal representa seguramente la alternativa idónea para emplearse, pero los mecanismos tradicionales de contratación se vuelven un obstáculo, sobre todo para los de recién arribo. Ante tales circunstancias, la subcontratación se convierte en la vía idónea para muchos que por medios tradicionales les sería muy difícil encontrar empleo, siendo indocumentados.

La subcontratación acentúa aún más la precariedad laboral, ya que es resultado de la transformación hacia medios de producción más flexibles y de la transformación de la base económica de la ciudad de Chicago, que propicio, entre otras cosas, un cambio en la geografía económica de la región, donde la mano de obra de baja calificación se inserta en procesos de producción estandarizados y su función en muchos casos es prescindible, y donde los empleadores se benefician de la mano de obra que se ofrece en el mercado abierto y para que sea atractiva se ofrece más barata.

En su condición de trabajadores de reserva, los inmigrantes que han encontrado en este mecanismo una vía para sortear los obstáculos que se les presentan para contratarse, poco pueden hacer para mejorar sus condiciones de trabajo.

Para estos trabajadores, toda organización colectiva a través de la sindicalización está vetada por la constante rotación, los contratos cortos, de medio tiempo y la vigilancia constante del empleador y del subcontratista.

Aunado a las nuevas tendencias de la contratación de la mano de obra, la legislación laboral, es constantemente transgredida, principalmente por las pocas denuncias y las mínimas sanciones. Tal vez lo segundo propicia lo primero, además de que la evolución de la ley laboral ha tenido rasgos de contrariedad que mucho han afectado a los trabajadores migrantes.

Como el fallo en contra de reconocer el derecho al pago de indemnización a trabajadores indocumentados que han sido despedidos ilegalmente por inmiscuirse en acciones de sindicalización. Esto fue una clara señal negativa para que posteriores intentos, tanto de sindicalización de parte de los inmigrantes indocumentados, como de reclamos de salarios caídos, no prosperen. Además se propició aún más la ambigüedad de la ley laboral, que por un lado otorga el derecho a los trabajadores de sindicalizarse, incluyendo a los indocumentados,

sancionando como ilegal el despido a quienes se inmiscuyan en actividades de esta índole, pero por otro lado negando el reconocimiento al derecho de reclamar indemnización a quienes siendo indocumentados fueron despedidos por la misma razón.

Afortunadamente, también se han presentado elementos positivos en la evolución de la ley laboral, que se adecuan a las transformaciones mismas del mercado de trabajo. En este sentido la nueva ley de trabajo temporal que entró en vigor el primero de enero de 2006, es buena señal de que la unión de los trabajadores y demás organizaciones en pro de las mejoras de las condiciones de trabajo, va por buen camino.

Sin embargo, las nuevas leyes necesitan que sean conocidas por los mismos trabajadores, y para esto su difusión es sumamente importante. El trabajo de las organizaciones comunitarias que politizadas enfrentan las condiciones adversas para difundir la legislación laboral entre los trabajadores inmigrantes a través de talleres o clínicas laborales, debe ser tarea constante sobre todo en los suburbios donde la organización comunitaria de carácter político ve sus primeros pasos.

La lucha, por demás difícil, contra el miedo de los trabajadores es tarea fundamental para transformar la manera como enfrentan los trabajadores los empleos. Desde luego, el racismo institucionalizado es una barrera casi infranqueable, pero los esfuerzos siempre serán importantes.

Concretamente se pudo observar que en algunos casos, la concentración étnica puede generar circulación de información que propicia la violación de derechos laborales. Se pudo ver que en el caso de los trabajadores subcontratados y en el de los empleados de *Vox Valley Forge*, cuando llegan al lugar de trabajo, se adhieren a los reglamentos, no escritos, sino reproducidos oralmente por los demás trabajadores étnicos, como el no poder quejarse, de que

no se puede hacer mucho para cambiar la situación, aceptar malos tratos, como pocos permisos para ir al baño o pagar por equipo de trabajo. Se aceptan las condiciones porque las aceptó el grupo. El desconocimiento del idioma puede ayudar aún más a aceptar esa situación.

El caer en absurdos como tratar de regalar trabajo a una compañía porque esta aducía problemas en su economía, dice mucho de cómo los trabajadores enfrentan con sumisión sus empleos. Como ellos mismos se ven ante el empleador. Esta percepción desde luego tiene que ver mucho con la condición migratoria. Seguramente, algunos de los trabajadores con permisos para trabajar son más contestatarios.

Como se ha dicho, las transformaciones de los medios de producción hacia mecanismos más flexibles de contratación de la mano de obra, ha provocado en sí condiciones de precariedad laboral a todos los trabajadores, agudizándose precisamente en los inmigrantes y sobre todo en los indocumentados, los que el Estado, encargado de regular las relaciones laborales y en última instancia protegerlos, no reconoce como ciudadanos legítimos. Bajo éste escenario la lucha por los derechos laborales se complica aún más.

La lucha por la mejora de las condiciones laborales en escenarios de conflicto se vuelve más difícil, debido a que el escenario social se vuelve cada día más antiinmigrante. Durante el siglo XX, desde la expansión de la industria pesada en el medio oeste y noreste, pasando por la gran depresión económica en 1929, la segunda guerra mundial, el programa Bracero, la admistia de 1986, hasta el acelerado crecimiento de la migración en la década de los noventa y los primeros años del nuevo milenio, la aceptación y rechazo a los migrantes, así como las oportunidades, posibilidades y obstáculos para emigrar, mucho han dependido de las condiciones de los mercados de trabajo receptores, de sus necesidades de mano de obra y de desajustes presupuéstales. Empero, por lo menos desde la década de los ochenta, en la administración de Ronald Reagan, el clima

antiinmigrante va en constante crecimiento. Tanto en los medios de comunicación como en las políticas migratorias, la migración ilegal, se muestra como un problema de seguridad nacional.

Bajo ésta lógica, el racismo institucionalizado, que es propiciado en primera instancia por instituciones políticas a través de la modificación y creación de nuevas leyes para la restricción de contratación y libre tránsito de inmigrantes indocumentados, tiene eco en otras instituciones, sociales, religiosas o educativas, precisamente por los ordenamientos emanados de los acuerdos políticos. Este racismo institucionalizado que se concreta en políticas migratorias tiene un efecto negativo en los trabajadores inmigrantes, quienes ven que sus derechos no son protegidos por las autoridades. En el entendimiento de muchos de los trabajadores, la separación, atribuciones y actitudes hacia la comunidad inmigrante de las diversas instituciones políticas, es confusa. No confían en el Departamento del Trabajo de Illinois y suelen confundir atribuciones, como las deportaciones.

El racismo institucionalizado que segrega y separa, por criterios políticos, propicia en mucho la posibilidad de transgredir los derechos laborales de los inmigrantes, sobre todo de los indocumentados. Las diversas instituciones políticas, como el Congreso, el Poder Ejecutivo y el Judicial, se empeñan en anunciar que la lucha contra la migración indocumentada es en base a criterios políticos, ya que desequilibra presupuestos, quita empleos a los nativos, genera violencia en donde no la había, además de provocar un acelerado crecimiento poblacional por la alta fertilidad de las mujeres migrantes.

Seguramente el volumen de la comunidad tiene mucho que ver en que sean precisamente estos los que carguen muchas de las culpas sociales. La culpa se dirige a los millones de indocumentados que políticamente no se pueden defender por los canales creados por las instituciones, jurídicos o políticos.

El racismo institucionalizado que en principio permite el rechazo por principios políticos, propicia la exclusión étnica y que ésta se dirija no únicamente a los inmigrantes indocumentados. Son cada vez más los casos que exponen el rechazo hacia ciudadanos de origen hispano, particularmente mexicano, que son considerados como ciudadanos no verdaderos, los “no real americans”. Los diferentes racialmente.

Pero esos ciudadanos “no verdaderos” han sido pieza indispensables en la transformación de la base económica en Estados Unidos y particularmente en la región del medio oeste, que pasó de una economía basada en la industria pesada y manufacturera a una economía de servicios de alta calificación. Los servicios profesionales, entre ellos los sofisticados servicios financieros, servicios legales y educativos, están relacionados con los sorprendentes avances en las tecnologías computacionales y han propiciado la creación de nuevos servicios de menor calificación, como los de limpieza de oficinas, servicios de mensajería, comida rápida, lavandería, cuidado de niños, etcétera. Son servicios, reclamados por los nuevos profesionistas, que desarrollan trabajadores de baja calificación muchos de los cuales son inmigrantes mexicanos.

En éste contexto, Chicago sufrió un desmantelamiento de su sector manufacturero, que precisamente empleaba una importante cantidad de inmigrantes mexicanos. Al salirse estos empleos de la ciudad y reorientarse los flujos de inversión hacia algunos suburbios, entre ellos Aurora, se incrementó de manera importante la cantidad de inmigrantes que desde Chicago o desde México veían a la pequeña ciudad como destino.

En este escenario de nuevas direcciones en los flujos de inmigrantes, la mano de obra barata, indocumentada principalmente, convive entre la aceptación y la exclusión. Esto porque el desarrollo económico los necesita, pero el andamiaje político-institucional la castiga. Los derechos laborales de los inmigrantes, mexicanos o no, indocumentados o no, tienen que lidiar con ese punto de encuentro entre las fuerzas económicas y las fuerzas políticas.

Precisamente en ese punto de choque, es donde los esfuerzos comunitarios tienen que trabajar.

Hipótesis dos

Se observó la organización comunitaria como la vía de participación que aportó resultados positivos para sus miembros. La movilización comunitaria para tratar de acceder a recursos escasos en escenarios de conflicto, precisamente porque se contraponen intereses (económicos y políticos) en el escenario laboral.

La organización comunitaria enfrenta a sus participantes a situaciones donde se disputa el acceso a recursos, entre ellos información y beneficios, para un conjunto organizado de individuos. Interactuando dentro de un escenario en movimiento hacia posiciones que perjudican a los trabajadores inmigrantes.

La acción de los inmigrantes de primera generación y de baja calificación, tanto colectiva como individual, ya sea para insertarse al mercado laboral, interactuar dentro, o para tratar de revertir condiciones de precariedad laboral a través de la organización comunitaria o dentro del espacio laboral a través de los sindicatos, se ha visto desde el lente de la sociología económica, pues parece estar muy lejana la acción económica racional que predispone a los actores a minimizar costos, analizando variables para conseguir los mejores resultados en el menor tiempo posible. Todo lo contrario, la acción económica de los inmigrantes para insertarse en el mercado laboral, o como conjunto para organizarse y defender sus derechos, está influenciada por factores que estructuran las condiciones de la migración, de la vida que la comunidad lleva en la sociedad receptora y del funcionamiento del mercado laboral.

Conocer el caso de los trabajadores mexicanos que formaron un sindicato de la fábrica *Fox Valley Forge*, llevó a formular una segunda hipótesis de trabajo. El capital social puede ayudar a mejorar las condiciones laborales.

Se sabía que las redes sociales y más las que han generado capital social entre un grupo de inmigrantes, son los lazos de confianza por los cuales circulan bienes tangibles e intangibles, de estos últimos, principalmente la información, ya sea para insertarse en el proceso migratorio e incorporarse en el mercado laboral. La ayuda de los inmigrantes que han precedido en muchos casos es decisiva para adaptarse de una mejor manera a las conductas sociales de la sociedad receptora sin interactuar muchos con la población nativa y su cultura dominante.

La adaptación en primera estancia es a las conductas y actitudes del grupo receptor inmediato al que llega, al de los mismos inmigrantes. Para esto no hay nada escrito, se aprenden las cosas en la marcha. Desde luego circula información acertada o errónea. Entre las primeras cosas que se aprenden está no rebasar los límites de velocidad. En la ciudad de Aurora, entre los consejos para no transgredir la ley es respetar los límites de velocidad para no tener problemas con la ley. Ejemplos como el anterior son muchos y permiten que en relativamente poco tiempo los recién llegados conozcan códigos de conducta social y desde luego laboral. Los Inmigrantes que han precedido enseñan a comportarse a los nuevos trabajadores aunque esto conlleve prácticas laborales injustas.

En las redes sociales que han generado capital social, el acceso a recursos es regulado por un esquema de sanciones y beneficios. Se puede decir, que donde ha surgido capital social la coerción social está más presente y es capaz de gratificar o sancionar según reglas internas no escritas pero por todos reconocidas.

Ya sea donde existen redes sociales o capital social, los inmigrantes precedentes ofrecen acceso a recursos a otros. Concretamente en el ámbito laboral, las redes sociales han posibilitado la aparición de nichos laborales, donde la concentración étnica ha traspasado las fronteras de residencia.

En muchos casos las redes que se han tendido entre los inmigrantes en los centros de trabajo son de unión, fuertes, entre individuos con los mismos orígenes y características socioeconómicas. Esto se ha presentado con un problema para la movilidad laboral de los trabajadores. En este sentido se piensan a las redes sociales como vínculos entre inmigrantes que los enclaustran en escenarios laborales adversos, donde las posibilidades del ascenso laboral son demasiado limitadas, ya que dentro del círculo donde se generan estas relaciones de unión, se reproducen elementos de la cultura de origen, ajena a la sociedad receptora, y esto es un factor limitante y excluyente.

Lo que se pudo comprobar a través de conocer a los trabajadores de la fundidora, fue que sí bien el ascenso laboral no se presenta a través de las redes de unión presentes en el capital social, sí se puede ayudar a mejorar las condiciones laborales. El ascenso laboral depende de muchos factores como el capital humano, que implique una mejor incorporación individual a la sociedad receptora como lograr diplomas locales que sean aceptados por los empleadores.

En muchos casos de generación de capital social entre la comunidad inmigrante, se remite a los clubes de oriundos, que como se dijo, la similitud de origen regional ha posibilitado esas redes sociales que trabajan bajo la confianza mutua de sus involucrados y se ha demostrado no únicamente trabajan para mejorar las condiciones sociales en la comunidad de origen, sino también en la de destino.

Los clubes de oriundos han sido los interlocutores con las autoridades gubernamentales para llevar a cabo proyectos productivos en las regiones de origen. Las experiencias son muchas y los resultados muy diversos. Lo importante es destacar la participación de los migrantes a través de organizaciones comunitarias para movilizar recursos escasos, que de otra manera serían muy difíciles de acceder.

A través de los clubes la participación ciudadana se ha hecho más dinámica y les ha permitido a los individuos entrar en el círculo de toma de decisiones para mejorar la calidad de vida en su comunidad de origen.

Los clubes de oriundos comenzaron a surgir en la décadas de los setenta por afinidades regionales en un ambiente de camaradería en torno a la organización y participación en actividades deportivas, fiestas religiosas y civiles. Se rigen por esquemas horizontales de participación y toma de decisiones, donde se rotan las responsabilidades.

Los proyectos comunitarios en los que se involucran van más allá de eventos deportivos o festividades religiosas, también tienen que ver con la creación y mejoramiento de infraestructura como escuelas, parques o caminos, con el desarrollo de proyectos productivos que ofrecen empleo y en la vinculación de comunidades hermanas, que significa una mayor comunicación y desarrollo de instrumentos de intercambio político, social, económico y cultural entre la ciudad de origen y la ciudad de destino. En el año 2005, el estado de Durango se constituyó como comunidad hermana de la ciudad de Aurora, esto para agilizar la cooperación y procesos de intercambio. Desde luego la comunidad inmigrante duranguense en Aurora tuvo mucho que ver para que se materializara la cooperación. Los acuerdos se firmaron entre el gobernador y diputados de la entidad mexicana y el alcalde de la ciudad estadounidense. Con estos proyectos se busca el acceso a información necesaria que les ayude a retar y transformar condiciones adversas que imperan en su entorno social inmediato.

La organización comunitaria a través de los clubes de oriundos va más allá, pues es común que varios se unan para conformar federaciones, haciendo con esto una voz más fuerte como interlocutor ante autoridades gubernamentales de mayor nivel jerárquico como el gobierno estatal o federal.

Concretamente, en los Estados Unidos, los clubes de oriundos participan en la vida social y política. Desde la organización de torneos deportivos hasta el apoyo a reformas que consideran para su beneficio, como lo fue el caso de la aprobación del voto de los mexicanos en el extranjero.

La movilización de agrupaciones de inmigrantes si bien no se reflejó en una importante participación electoral, sí sentó las bases de lo que seguramente se convertirá en participaciones más nutridas encaminadas hacia elecciones estatales e incluso municipales. No será sorpresa que en algunos años los inmigrantes mexicanos, registrados para votar, puedan elegir desde las comunidades de destino a sus representantes locales en sus comunidades de origen.

Los primeros pasos para la elección de representantes locales ya se han dado. El pasado 10 de febrero de 2007, el pleno del Congreso estatal de Michoacán, aprobó por unanimidad las reformas a la Ley Electora que otorga el derecho del voto a los michoacanos en el exterior para las elecciones estatales del 11 de noviembre próximo. Por lo pronto ya van a poder votar por gobernador⁴⁸.

En el ambiente laboral, las organizaciones de inmigrantes en muchas ciudades de Estados Unidos, muy destacadamente los clubes de oriundos, pueden servir como instrumento de difusión de derechos laborales. A través de talleres laborales, la comunidad inmigrante puede circular información que concretamente les sirve para enfrentar y tratar de mejorar condiciones de precariedad en sus lugares de trabajo.

Es común que alguien que sea líder sindical, también sea presidente u organizador de un club de oriundos (Bada, Ph.d. Dissertation. En prensa). La sindicalización ha sido una de las principales vías de participación política como minoría y fuente de socialización para entender la incorporación de los valores políticos de la nueva sociedad (Calderón, 2006:47).

⁴⁸ Otorga Michoacán derecho de voto a residentes de E.U. La Jornada, 11 de febrero de 2007.

En éste aspecto todavía queda mucho por hacer, y seguramente la organización comunitaria será la vía idónea para seguir luchando para conseguir mejores condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes mexicanos.

El potencial de movilización política de los inmigrantes a través de clubes u organizaciones comunitarias ya está muy detectado por los partidos políticos mexicanos. El PAN, PRI y PRD, tienen importante presencia a través de estos clubes que los apoyan en diferentes ciudades. Recientemente en la ciudad de Chicago se constituyó un “Consulado Alternativo Legítimo”, por representantes del Frente Amplio Progresista (FAP) en torno al ex candidato a la presidencia de la república Andrés Manuel López Obrador. Con éste tipo de acciones se deja ver que las pugnas del sistema político mexicano están cruzando fronteras, porque precisamente ahí encuentran eco. Como éste, son muchos los ejemplos de que la comunidad migrante mexicana en los Estados Unidos, sobre todo la que está inmersa en organizaciones comunitarias, se involucra cada vez más en procesos políticos.

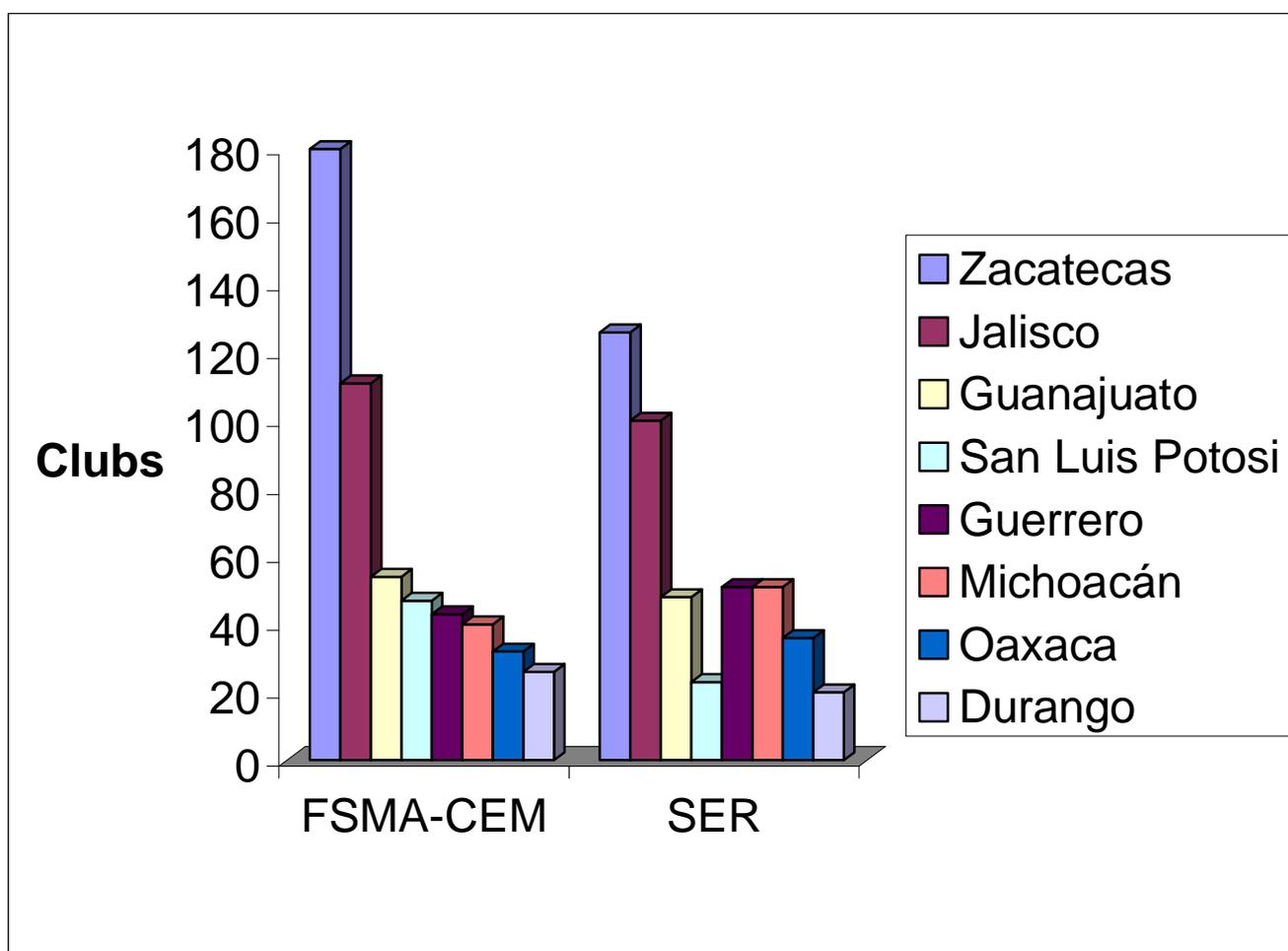
Existe un problema con los clubes, que involucra su organización interna, pues algunos nacen y desaparecen rápidamente. Esto ha provocado que su conteo no sea muy exacto. Por un lado, La Fundación Solidaridad México Americana y el Centro de Estudios Migratorios, detectó 678 clubes de oriundos en el año de 2003. De los cuales el 87% se concentraba en tres estados receptores: 347 en California, 161 en Illinois y 84 en Texas.

Así mismo, ocho estados expulsores concentran el 78% de los clubes con 533, 180 zacatecanos, 111 de Jalisco, 54 de Guanajuato, 47 de San Luis Potosí, 43 de Guerrero, 40 de Michoacán, 32 de Oaxaca y 26 de Durango.

Por otro lado, La Secretaría de Relaciones Exteriores, en su Programa para las Comunidades Mexicanas en el Exterior, detectó 623 clubes, también en 2003, de los cuales el 72%, 452 clubes, se concentran en esos mismos ocho estados

expulsores. La distribución de los clubes en los ocho estados era la siguiente: 123 en Zacatecas, 100 en Jalisco, 48 en Guanajuato, 23 en San Luis Potosí, 51 en Guerrero, 51 en Michoacán, 36 en Oaxaca y 20 en Durango.

Gráfica 10. Relación de clubes de oriundos en 2003, según la Secretaría de Relaciones Exteriores y la Fundación Solidaridad México Americana - Centro de Estudios Migratorios.



Fuente: Elaboración propia con datos de Gaspar Rivera Salgado, "Organización de los migrantes mexicanos, un panorama general" en Bada Xochitl, Jonathan Fox y Andrew Selee, *Al fin visibles. La presencia cívica de los inmigrantes mexicanos en los Estados Unidos*, Woodrow Wilson International Center for Scholars, 2006, U.S.A., www.wilsoncenter.org/mexico, y de Orozco Graciela, González Esther y Roger Díaz de Cossio, *Las Organizaciones México Americanas, Hispanas y Mexicanas en Estados Unidos*, Centro de Estudios Migratorios y Fundación Solidaridad México Americana, 2003, México.

Los números de los clubes están en constante cambio debido a la misma dinámica de la migración. De cualquier manera las dos fuentes dejan ver el reducido número de clubes, esto si tomamos en cuenta que el 98% de los mexicanos que residen en el exterior lo hacen en los Estados Unidos, contabilizando según cálculos estimados, más de once millones de personas.

La experiencia de los trabajadores de Fox Valley Forge, demostró concretamente dos cosas: que el capital social puede ayudar a mejorar las condiciones de trabajo y que los clubes de oriundos donde circula capital social permiten hacer más eficientes los canales de comunicación entre individuos y pueden funcionar como mecanismos de participación que interactuando en escenarios de conflicto, buscan una mayor y mejor asignación de recursos escasos para el mejoramiento de su entorno en la comunidad de destino y específicamente en el lugar de trabajo.

Por otro lado las organizaciones comunitarias que trabajan en la defensa y difusión de los derechos laborales de los trabajadores inmigrantes, han sido pieza clave para organizar trabajadores por la lucha de sus derechos laborales. Lo importante de estas organizaciones más que defender los derechos del trabajador individualmente, es que entienden que la organización como una solución integral, es necesaria para enfrentar el reto. Los resultados en el estado de Illinois ya se han dado. La nueva ley de trabajo temporal sin duda es un avance sustancial para mejorar las condiciones de los trabajadores que más se ven afectados con los nuevos mecanismos flexibles de contratación de mano de obra, los subcontratados.

Precisamente ahí radica la importancia de las organizaciones comunitarias como **Chicago Workers' Collaborative** y **la Fundación de Defensa Comunitaria** que tienen como premisa organizar a los trabajadores y mostrar a la vía colectiva como efectiva para mejorar las condiciones laborales. Seguramente la **Fundación de Defensa Comunitaria** en Aurora ha sentado precedente y su trabajo pionero

será ejemplo para una mejor organización de los trabajadores mexicanos inmigrantes. Ya sea que perdure la fundación o se transforme en otras, su trabajo será recordado como detonador de la lucha en Aurora.

Se había comentado que la organización sindical de los trabajadores en *Fox Valley Forge*, no era resultado del trabajo de alguna organización comunitaria, más bien en este caso, la historia laboral en México del organizador del sindicato y ex presidente del club de oriundos fue decisiva para llevar a cabo tal empresa. Si bien no fue la sindicalización resultado del trabajo de una organización, los trabajadores pidieron después contactar a las organizaciones para informarse y ser aconsejados. Esto puede dejar ver que en futuros esfuerzos de los trabajadores para organizarse en sus lugares de trabajo, la ayuda de las diversas organizaciones comunitarias puede ser muy importante.

Seguramente los esfuerzos comunitarios por organizar a los inmigrantes para la defensa de sus derechos laborales, donde los clubes de oriundos pueden ser canales que hagan circular la información de manera más eficiente sorteando los obstáculos inherentes del proceso, son más importante y arrojan mejores resultados que las firmas de cooperación laboral entre el gobierno de México y de Estados Unidos, como el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) en 1994. La firma del acuerdo ministerial sobre las tres comunicaciones públicas que se ocupan de los derechos laborales de los trabajadores migratorios en los Estados Unidos y su aplicación, entre los cuales se encuentran el derecho a la negociación colectiva, la aplicación de leyes sobre seguridad y salud ocupacional, sobre condiciones mínimas de trabajo, la prevención de la discriminación racial y la protección legal de los trabajadores migratorios, firma llevada a cabo en el año 2000 entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos.

Estos acuerdos son la base para defender derechos laborales de trabajadores inmigrantes, indocumentados o no, lo cierto es que en la práctica, la difusión de los derechos laborales a los que tienen derechos los trabajadores es mínima. La migración ha rebasado por mucho la capacidad de atención en temas laborales de los consulados. En los suburbios como en Aurora, la presencia del consulado es casi invisible. En este sentido, la acción comunitaria es indispensable.

Lo cierto es que las condiciones laborales de los inmigrantes no tienen un horizonte alentador, sobre todo para trabajadores indocumentados de baja calificación.

Las condiciones de precariedad laboral están presentes en todos los países donde las firmas nacionales o externas tienen en cuenta la disminución de riesgos a la inversión y el aumento de las ganancias. Estas condiciones precarias se incrementan cuando estos elementos se intercalan con otros más políticos y culturales afectando de manera apabullante a los inmigrantes nativos de países pobres trabajando en países ricos.

El nuevo contexto social se vuelve día a día cada vez más excluyente para los trabajadores indocumentados. El racismo institucionalizado al que se ha hecho referencia, tiene supremacía sobre las leyes laborales, federales o estatales, es decir, la negativa a la ciudadanía o al permiso de estadía, está por encima de derecho laboral alguno. En el caso de los trabajadores indocumentados, probablemente no obtengan ayuda para mejorar sus condiciones de trabajo sólo por conocer la legislación laboral, porque siendo indocumentados, están sujetos, legalmente, a ese racismo institucionalizado, y las tendencias en la actualidad apuntan a reforzarlo.

Inclusive, los trabajadores documentados, que pudieran estar fuera de las fuerzas institucionales que castigan a los indocumentados, pierden cada día más terreno en la lucha por los derechos laborales y esto es porque la economía y las nuevas formas de organización de la mano de obra, apuntan para que las formas de organización colectiva, entre ellas la sindicalización, no se den. En este sentido, el sindicato, como vía para canalizar las demandas de trabajadores, pierde cada día más fuerza dentro del escenario de conflicto que representan las relaciones laborales. Esto a pesar de que el derecho a la organización sindical este consagrado en la legislación laboral federal vigente, en la letra esto es lo conducente, sin embargo, las fuerzas económicas, que se encargan de regular las relaciones obrero-patronales, y que propician la contratación de la fuerza de trabajo en espacios laborales adecuados, cada vez más están por limitar la organización de los obreros.

Por diferentes medios, que tienen que ver con la contratación de los trabajadores, como el medio tiempo, los tiempos parciales, trabajo independiente y cada vez más la subcontratación; la organización de la fuerza laboral, restringe cada vez más la sindicalización.

Los sindicatos como figuras de organización social y política, cada vez más pierden fuerza representativa frente a fuerzas económicas que se presenta en franca oposición a los intereses de los trabajadores.

El incremento de las economías étnicas, la economía informal, la subcontratación y del nuevo escenario laboral antes descrito que es el mercado laboral étnico, es resultado de la transformación de la economía, de las relaciones laborales y el marco jurídico que las regula. Los escenarios futuros para los trabajadores inmigrantes mexicanos que están dentro de estos nuevos escenarios laborales, no son promisorios en lo que se refiere a las mejoras de sus condiciones de trabajo, esto independientemente de que sean trabajadores inmigrantes indocumentados, o con documentos para laborar legalmente, incluso para los nativos.

En el caso de los trabajadores indocumentados, mientras no se tenga algo parecido a una reforma migratoria, que de seguridad a los millones de trabajadores mexicanos indocumentados, seguirán las fuerzas económicas y políticas actuando en contra los derechos laborales de los trabajadores inmigrantes. Sin embargo, ante el más probable de los escenarios, donde se siga negando la certeza jurídica a esos millones de inmigrantes, el trabajo comunitario, que se teje a través de redes, seguirá como ese mecanismo social para atenuar los efectos negativos de esas dos fuerzas. Para los inmigrantes de baja calificación, la organización comunitaria seguramente será la vía más importante para sortear las vicisitudes del escenario político, económico y social que los excluye en los mercados laborales receptores.

BIBLIOGRAFÍA

Abu-Lughod, Janet L., *New York, Chicago and Los Angeles. America's Global Cities*, University of Minnesota Press, 1999, U.S.A.

Addiechi, Florencia, *Fronteras reales de la globalización. Estados Unidos ante la migración latinoamericana*, Universidad Autónoma de la Ciudad de México, 2005, México.

Alanis, Enciso, Fernando Saul, Coordinador, *La Comunidad Mexicana en Estados Unidos. Aspectos de su Historia*, Colegio de San Luis, 2004, México.

Alanís, Enciso, Fernando Saúl, *El Primer Programa Bracero y el Gobierno de México 1917-1918*. Colección Investigaciones, El Colegio de San Luis, 1999, México.

Alarcón, Rafael, *Immigrants or Transnational Workers?: The Settlement Process among mexicans in rural California*, Report for the California Institute for Rural Studies, Davis California, 1995, U.S.A.

_____, "La Integración de los ingenieros y científicos mexicanos en Silicon Valley", en Mummert, Gail, Editora, *Fronteras Fragmentadas*, El Colegio de Michoacán, 1999, México.

_____, "Inmigrantes Mexicanos en Los Angeles. Integración Económica y Social en una Ciudad Región-Global", en Levine, Elaine, editora, *Inserción Laboral de Migrantes Mexicanos y Latinos en Estados Unidos*, CISAN, UNAM, 2004, México.

Alba Vega, Carlos, "Controversias sobre los efectos de la globalización en México", Bizberg, Ilán, (compilador), *México ante el fin de la guerra fría*, El Colegio de México, 1998.

Aragónés, Ana María, "La migración de los trabajadores en los albores del milenio", *Sociológica*, Año 21, Número 60, enero-abril 2006, Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco, México.

Bada, Xóchitl "Clubes de Oriundos en los Estados Unidos," Serie Acción Ciudadana en las Américas, no. 5, Programa de las Américas del Interhemispheric Resource Center (IRC), marzo, 2003.

<http://www.americaspolicy.org/citizen-action/series/05-hta.html>.

_____, "Reconstrucción de identidades regionales a través de proyectos de remesas colectivos: la participación ciudadana extraterritorial de comunidades migrantes michoacanas en el área metropolitana de Chicago" en Organizaciones de Mexicanos en Estados Unidos: la política transnacional de la nueva sociedad civil migrante. Universidad de Guadalajara, editado por Guillaume Lanly y M. Basilia Valenzuela. 2004, México.

_____, "Nuevas tendencias y pautas en la organización laboral de inmigrantes mexicanos", en Bada Xochitl, Jonathan Fox y Andrew Selee, "Al fin visibles. La presencia cívica de los inmigrantes mexicanos en los Estados Unidos, Woodrow Wilson International Center for Scholars, 2006, U.S.A.

www.wilsoncenter.org/mexico

_____, Transnational and Trans-local Sociopolitical Remittances of Mexican Hometown Associations in Michoacán and Illinois. Department of Sociology, University of Notre Dame. Ph.d. Dissertation. En prensa.

Badillo, David A., "Religión y Migración Transnacional en Chicago: El Caso de los Potosinos", en Alanis Enciso, Fernando Saúl, Coordinador, *La Migración de San Luis Potosí a Estados Unidos Pasado y Presente*, El Colegio de San Luis, 1998, México.

Betancur, John J., Teresa Cordova y Maria de los Angeles Torres (1993), "Economic Restructuring and the Process of Incorporation of Latinos Into the Chicago Economy", in Morales, Rebeca and Frank Bonilla, editors, *Latinos in a changing U.S. economy. Comparative Perspectives on Growing Inequality. Sage Series on Race and Ethnic Relations*, Volume 7, Sage Publications. U.S.A.

Bigelow, Wayne and Cheryl Knobeloch, "Hispanic in the U.S. Labor Force", in Bean, Frank D. and Marta Tienda, *The Hispanic Population of the United States*. National Committee for Research on the 1980 Census, Rusell Sage Foundation, 1987, U.S.A.

Bonacich Edna and John Modell, *The Economic Basis of Ethnic Solidarity*. Berkeley and Los Angeles, University of California Press, 1980, U.S.A.

_____ and Richard P. Appelbaum, *Behind the label. Inequality in the Los Angeles Apperel Industry*, University of California Press, 2000, U.S.A.

Borjas, George, *Friend or Strangers. The Impact of Immigrants on the U.S. Economy*, Nueva York. Basic Books, 1990, U.S.A.

_____, *Heaven's Doors. Immigrant Policy and the American Economy*, Princeton University Press, 1999, U.S.A.

Briggs, Asa y Burke, Peter, *De Gutenberg al Internet. Una historia Social de los medios de comunicación*, Taurus 2002. España.

Bustamante, Jorge A. *Cruzar la Línea. La migración de México a los Estados Unidos*, FCE, 1997, México.

Calderón Chelius, Leticia, "El Estudio de la dimensión política dentro del proceso migratorio", *Revista Sociológica*, enero-abril 2006, año 21 número 60, Universidad Nacional Autónoma Metropolitana.

Canales, Alejandro I., "Mexican labor migration to the United States in the age of globalization", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 29, No. 4, July 2003, U.S.A.

_____, "Migración internacional y flexibilidad laboral en el contexto del TLCAN", *Revista Mexicana de Sociología*, Año LXII, No.2, abril – junio de 2000, México.

Capulo Leiva, Orlando, "La Globalización de la Economía mundial", en Jayme Estay y Héctor Sotomayor, *América Latina y México ante la Unión Europea*,_Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, 1992, México.

Card, Claudia, "On Race, Racism, and Ethnicity", in Harris, Leonard, editor, *Racism. Key Concepts in Critical Theory*, Humanity Books, New York, 1999. U.S.A.

Casar Amparo, "El Presidencialismo", *Gran Historia de México Ilustrada*. Volumen V. Siglo XX mexicano, CONACULTA. INAH, México.

Castells, Manuel (2000), *La Era de la Información. La Sociedad Red*. Vol. 1, Siglo XXI. México.

Castillo, Pedro G. y Bustamante Ríos Antonio, *México en Los Angeles. Una historia social y cultural 1781-1985*, Consejo Nacional para Cultura y las Artes, 1989. México.

Chavez, Leo R., *Shadowed Lives. Undocumented Immigrants in American Society, Case Studies in Cultural Anthropology*, Harcourt Brace Javanovich College Publishers, USA, 1992, p. 203.

Coleman, James, "Social Capital in the Creation of Human Capital", in Dasgupta, Partha and Ismail Serageldin, Editors, *Social Capital a Multifaceted Perspective*, The World Bank, 1999, U.S.A.

Coriat, Benjamin, "The Revitalization of Mass Production in the Computer Age", in Storper, Michael and Allen, editors, J. Scott, *Pathways to Industrialization and Regional Development*, Routledge, 1992, United Kingdom.

Corwin, Arthur F. and Cardoso, Lawrence A., "Vamos al Norte: Causes of Mass Mexican Migration to the United States", in Corwin, Arthur, editor, *Immigrants and immigrants. Perspectives on Mexican Labor Migration to the United States*, Greenwood Press. 1978, U.S.A.

Davis, Mike *Magical Urbanism. Latinos Reinvent the U.S. City*, Verso, 2001, U.S.A.

De Genova, Nicholas and Ana Y. Ramos – Zayas, *Latino crossing. Mexicans, puertoricans and the politics of race and citizenship*, Routledge, 2003, U.S.A.

_____, *Working the Boundaries. Race. Space and "Illegality" in Mexican Chicago*, Duke University Press, 2005. U.S.A.

Delgado Wise, Raúl y Margarita Favela, (coordinadores), *Nuevas Tendencias y desafíos de la migración internacional México-Estados Unidos*, Miguel Ángel Porrúa, 2004, México.

Di Tella, Torcuato S., Hugo Chumbita, Susana Gamba y Paz Guajardo, *Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales*, EMECÉ Editores, 2001, Argentina.

Driscoll, Bárbara, *Me voy pa' Pensilvania por no andar en la vagancia*, CONACULTA, UNAM, 1996, MÉXICO.

Dunn, J. Timothy, *The Militarization of the U.S.-Mexico border 1978-1992. Low Intensity Conflict Doctrine Comes Home*, Center for Mexican American Studies, University of Texas at Austin, 1995, U.S.A.

Durand, Jorge y Douglas Massey y Rene Zenteno, *Reconsidering the Changing Profile of Mexican Migrants to the United States*, informe preparado para presentación en las reuniones anuales de la Population Association of America, Chicago, 2-4 de abril de 1998.

_____, y Douglas Massey, *Clandestinos, Migración México- Estados Unidos en los albores del siglo XXI*, Universidad Autónoma de Zacatecas, Miguel Ángel Porrúa, 2003, México.

_____, Compilador, *Migración México – Estados Unidos años veinte*, CONACULTA, 1991, México.

Durson, John, *Qué es el capital social comunitario*, Naciones Unidas, CEPAL, Julio 2000.

Easton, David, *Esquema para el análisis político*, Amorrortu editores, 1969.

Espinosa, Víctor M., *El Dilema del retorno. Migración, género y pertenencia en un contexto transnacional*, El Colegio de Michoacán, El Colegio de Jalisco, 1998, México.

Estrada F. Leobardo, *Hispanic Suburbanization in Los Angeles: Social Arrival and Barrio Formation*, Institute for Social Science Research, Volume IV, 1988-1989. Conference on Comparative Ethnicity: The Conference Papers, June 1988, University of California, Los Angeles, Paper 4, U.S.A.

_____, Chris Garcia, Reynaldo Flores Macias, and Leonel Maldonado, "Chicano in the United States: A History of Exploitation and Resistance", in Garcia, Chris F., editor, *Latinos and the Political System*, University of Notre Dame Press, 1988, U.S.A.

Fernández, Kelly, M. Patricia, "Social and Cultural Capital in the Urban Ghetto: Implications for the Economic Sociology of Immigration", in Portes, Alejandro, Editor, *The Economic sociology of immigration. Essays on network, ethnicity and entrepreneur*, Russell Sage Foundation, 1995, U.S.A.

Ferraro, Ricardo A., *La marcha de los locos. Entre las nuevas tareas, los nuevos empleos y las nuevas empresas*, F.C.E., 2000, Argentina.

Gamio, Manuel, "Número, procedencia y distribución geográfica de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos", en Jorge Durand, Compilador, *Migración México – Estados Unidos años veinte*, CONACULTA, 1991, México.

Gasca Zamora, José, *Espacios Transnacionales. Interacción, Integración y fragmentación en la frontera México-Estados Unidos*, UNAM, Miguel Ángel Porrúa, 2002, México.

Gaspar Rivera Salgado, "Organización de los migrantes mexicanos, un panorama general" en Bada Xochitl, Jonathan Fox y Andrew Selee, *Al fin visibles. La presencia cívica de los inmigrantes mexicanos en los Estados Unidos*, Woodrow Wilson International Center for Scholars, 2006, U.S.A., www.wilsoncenter.org/mexico

Giménez Romero, Carlos, *¿Qué es la Inmigración? ¿Problema de oportunidad? ¿Cómo lograr la integración de los inmigrantes? ¿Multiculturalismo o interculturalidad?* RBA Integral, 2003, España.

Glick Schiller, Nina, Linda Bash y Cristina Blanc-Szanton, "Transnationalism: A new analytic Framework for understanding migration", in Nina Glick Schiller, Linda Bash y Cristina Blanc-Szanton, *Towards a Transnational Perspective on Migration: Race, Class, Ethnicity and Nationalism Reconsidered*, vol. 645. Anales de la Academia de Ciencias de Nueva York, 1992, U.S.A.

Gómez Quiñones Juan, *Al Norte del Río Bravo, pasado lejano (1600-1930)*, México, Siglo XXI/ Instituto de Investigaciones Sociales UNAM, 1981. México.

Gordon, Jennifer, *Suburban Sweatshops. The Fight for Immigrant Rights*, Harvard University Press, 2005, U.S.A.

Granovetter, Mark, "Economic action and social structure: The problem of embeddedness", in Granovetter, Mark and Richard Swedberg, editors, *The Sociology of economic life*, Westriew Press, 1992, U.S.A

Grossman, Ron, "Global City, Global People", in Madigan Charles, Editor, *Global Chicago*, University of Illinois Press Urbana and Chicago, 2004, U.S.A.

Guillén, Romo, Héctor, *Orígenes de la crisis en México, 1940-1982*, Ediciones Era, 1984, México.

Harker, Richard, Cheleen Mahar y Chris Wilkes, *An Introduction to the work of Pierre Bourdieu: The Practice of the Theory*, London, MacMillan, 1990. United Kingdom,

Herrera Lima, Fernando Francisco, *Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional*, Universidad Autónoma Metropolitana, 2005. México.

Hinojosa, Francisco, *Mexican Chicago*, CONACULTA 1999, México.

Hirst, Paul and Jonathan Zeitlin, "Flexible Specialization Versus Post- Fordism", in Storper, Michael and Allen , editors, J. Scott, *Pathways to Industrialization and Regional Development*, Routledge, 1992, United Kingdom.

Huntington, Samuel P., *¿Quiénes somos? Los Desafíos de la Identidad Nacional Estadounidense*, Paidós Mexicana, 2004, México.

Ibarra, Guillermo, "El Impacto de la reestructuración económica de los Angeles en el empleo de trabajadores de origen mexicano" en Aguilar Huerta, Isaías, et al, *Integración y globalización en América del Norte*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Economía, 2001, México.

Kliksberg, Bernardo, "El Rol del capital social y de la cultura en el proceso de desarrollo", en Kliksberg, Bernardo y Luciano Tomassini, *Capital Social y Cultura: Claves estratégicas para el desarrollo*, FC E, 2000, Argentina.

Lerner Sigal, Victoria, "Los exiliados de la revolución mexicana, 1910, 1940", en Alanis, Enciso Fernando Saul, Corrdinador, *La Comunidad Mexicana en Estados Unidos. Aspectos de su Historia*, Colegio de San Luis, 2004, México.

Levine, Elaine, "La otra cara de la migración: Inserción laboral y estatus social de los migrantes mexicanos y latinos en Estados Unidos", en Levine, Elaine, editora, *Inserción laboral de Inmigrantes mexicanos y latinos en Estados Unidos*, CISAN, UNAM, 2004, México

_____, "La Relación entre el nivel educativo y el desempeño en el mercado laboral para los latinos en Estados Unidos", Driscoll, Barbara A, Claire Joysmith, Elaine Lavine y otros (coords), *Límites Sociopolíticos y Fronteras Culturales en América del Norte*, CISAN, UNAM, 2000, México.

Ligth Ivan, and Stavros Karageorgis, "The Ethnic Economy", in Neil J. Smelser and Richard Swedberg, Editors, *The Handbook of Economic Sociology*, 1994, U.S.A.

Logan, J y R. D. Alba, "Enclaves and Entrepreneurs: Assessing the Payoff for Immigrants and Minorities", *International Migration Review*, 2, 2003, U.S.A.

López Peña, Ana Alicia, *La Migración internacional de la fuerza de trabajo (1950-1990): Una descripción crítica*. Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 1995, México.

López Leyva, Santos, *La vinculación de la ciencia y la tecnología con el sector productivo: su perfil económico*, Universidad Autónoma de Sinaloa, México 1997.

Ludlow, Leonor, "El Progreso porfirista", *Gran Historia de México Ilustrada*, Volumen IV. De la Reforma a la Revolución 1857-1920, CONACULTA, INAH, 2002, México.

Maciel, David, "Luchas laborales y conflictos de clase de trabajadores mexicanos en Estados Unidos, 1900 – 1930", en Gómez Quiñones Juan, *Al Norte del Río Bravo, pasado lejano (1600-1930)*, México, Siglo XXI/ Instituto de Investigaciones Sociales UNAM, 1981. México.

Marcelli, Enrico A. and Wayne A. Cornelius, "The Changing profile of Mexican migrants to the United States: New evidence from California and Mexico", *Latin American Research Review*, 2001, Vol.36, U.S.A.

Martínez, Miguélez, Miguel, *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*, Trillas, 2004, México.

Martínez, Rubén, *Cruzando la línea. La crónica implacable de una familia mexicana que emigra a Estados Unidos*, Planeta, 2003, México.

Massey, Douglas S. and Chiara Capoferro, "Measuring Undocumented Migration", *International migration Review*, volume XXXVIII, Number 3, Fall 2004, U.S.A.

_____, Rafael Alarcón, Jorge Durand y Humberto González, *Los Ausentes. El Proceso social de la migración internacional en el occidente de México*, Alianza Editorial, 1991, México.

_____, "Una Política de Inmigración Disfuncional", *Letras Libres*, Mayo 2003, Año V, Número 53, México.

_____, Rafael Alarcón, Jorge Durand and Humberto González, *Return to Aztlan: The Social Problems of International Migration from Western Mexico*, Berkeley, University of California Press, 1987, U.S.A.

Menand, Louis, *El Club de los Metafísicos. Historia de las ideas en América*, Ediciones Destino. Colección Imago Mundi. Volumen 15, 2002, España.

Mercado, Alejandro, "Tex-Mex, border regions, and maquiladoras", *Canada Watch*, Publication of the York University Center for Public Law and Public Policy and Roberts Center for Canadian Studies of York University, July 2001, volume 8, number 6, Canada.

Milkman, Ruth, *Organizing Immigrants. The Challenge for Unions in Contemporary California*, Cornell University Press, 2000, U.S.A.

Muller, Thomas, "Nativism in the mid-1990s. Why Now?" in Perea, Juan F., *Immigrants Out! The New Nativism and the Anti-Immigrant Impulse in the United States*, New York University Press, 2000, USA.

Necoechea Garcia, Gerardo, "Custom and Resistance. Mexican Immigrants in Chicago, 1910 – 1930", in Mason Hart, John, Editor, *Border Crossing. Mexican and Mexican-American Workers*, Scholarly Resources Inc., 1998, U.S.A.

Nevis, Joseph, *Operation Gatekeeper. The Rise of the Illegal Alien. The Making of the U.S. –Mexico boundary*, Routledge, 2002, U.S.A.

Ohno T., "Especialización Flexible y flexibilidad dinámica", en Coriat Benjamín, *El Taller y el Robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*, Siglo XXI, 1996, México.

Orozco Graciela, González Esther y Roger Díaz de Cossio, *Las Organizaciones México Americanas, Hispanas y Mexicanas en Estados Unidos*, Centro de Estudios Migratorios y Fundación Solidaridad México Americana, 2003, México.

Osterman, Paul, *Securing Prosperity. The American Labor Market. How it has changed and to do about it*, Princeton University Press, 1999, U.S.A.

Ostrom, Elinor y T.K. Ahn, "Una perspectiva del capital social desde las ciencias sociales: Capital social y acción colectiva", *Revista Mexicana de Sociología*, Año LXV / Núm. 1, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, enero-marzo 2003, México.

Paral, Rob, Timothy Ready, Sung Chun and Wei Sun, *Latino Demographic Growth in Metropolitan Chicago*, Institute for Latino Studies, University of Notre Dame, 2004, U.S.A.

Pérez Monterrosas, "Mario, Las redes sociales de la migración emergente de Veracruz a los Estados Unidos", *Migraciones Internacionales*, Colegio de la Frontera Norte, Vol. 2, No. 1, enero-junio 2003, México.

Peters, Guy, *El Nuevo Institucionalismo. Teoría Institucional en Ciencia Política*, Gedisa, 2003, España.

Pollin, Robert, *Contours of Descent. U.S. Economic Fractures and the Landscape of Global Austerity*, Verso, 2003, U.S.A.

Portes, Alejandro, *Latin Journey. Cuban and Mexican immigrants in the United States*, University of California Press, 1985, U.S.A.

_____, Alejandro, *Paradojas de la economía informal: sus bases sociales a nivel mundial*. Porrúa. 1999, México.

_____, "Economic sociology and the sociology of immigration: A conceptual overview", in Portes, Alejandro, Editor, *The Economic sociology of immigration. Essays on network, ethnicity and entrepreneur*, Russell Sage Foundation, 1995, U.S.A.

_____ and Jozsef Böröcz, "Contemporary immigration: Theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation", *International Migration Review*, vol. XXIII, núm. 3, fall 1989

_____, Luis Guarnizo y Patricia Landolt, Coordinadores. *La globalización desde abajo: Transnacionalismo inmigrante y desarrollo. La experiencia de Estados Unidos y de América Latina*, FLACSO, 2002. México

Pries, Ludger, "Migración laboral internacional y espacios sociales transnacionales: Bosquejo teórico-empírico", en Macías, Gamboa Saúl y Fernando Herrera Lima, coordinadores, *Migración Laboral Internacional*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 1991, México.

Putnam, D. Robert, Robert Leonardi, and Rafaela Y. Nanetti, *Making Democracy Works. Civil Traditions in Modern Italy*, Princeton University Press, 1993, U.S.A.

Rajman, Rebeca and Marta Tienda, "Immigrants' Socioeconomic Progress Post 1965: Forging Mobility or Survival?", in Hirschman, Charles, Philip Kasanitz and Josh De Wind, *The Handbook of International Migration: The American Experience*, Russell Sage Foundation, 1999, U.S.A.

_____, "Immigrants Pathways to Business Ownership: A Comparative Ethnic Perspective", *International Migration Review*, Vol. 34, Number 3, fall 2000, U.S.A.

_____, "Training Functions of Ethnic Economies: Mexican entrepreneurs in Chicago", *Sociological perspective*, Volume 43, Number 3, 2000, U.S.A.

Ready, Timothy and Allert Brown-Gort, *The State of Latino Chicago. This is Home Now*, Institute for Institute for Latino Studies, University of Notre Dame, 2005, U.S.A.

Reygadas, Luis, *Ensamblando Culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de las industrias*, Gedisa, 2002, España.

Rifkin, Jeremy, *La era del acceso. La revolución de la nueva economía*, Piados, 2000, España.

Roberts, Bryan, Reanne Frank y Fernando Lozano Ascencio, "Las comunidades migrantes transnacionales y la migración mexicana a Estados Unidos", en Portes, Alejandro, Luis Guarnizo y Patricia Landolt, coordinadores, *La globalización desde abajo: Transnacionalismo inmigrante y desarrollo. La experiencia de Estados Unidos y América Latina*, FLACSO, México, 2003, México.

Rodríguez Gómez, Javier Gil Flores y Eduardo García Jiménez, *Metodología de la Investigación Cualitativa*, Ediciones ALJIBE, 1996, España, pp. 44-48

Rodríguez, Mariángela y Silvia P. Casasola Vargas, "Comunidades transnacionales: Migrantes purépechas de Acachuén a Estados Unidos", Universidad de México, *Revista de la Universidad Nacional Autónoma de México*, Número 620, febrero 2003, México.

Rocha, David, "Migración y subcontratación laboral de la comunidad mexicana inmigrante en Aurora, Illinois", *Revista Sociológica*, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, 2006, México.

Rocha, Raúl, *Condiciones políticas e Institucionales y órganos de Administración Electoral en México, 1990-2002*, Tesis Doctoral, FLACSO México, 2006.

Rothenberg, Paula, "The Construction, Deconstruction and Reconstruction of Difference", in Harris, Leonard, editor, *Racism. Key Concepts in Critical Theory*, Humanity Books, New York, 1999, U.S.A.

Saldivar, Maldonado Carlos, "El pueblo latino en el Noroeste: Historia y demografía", en Mercado, Alejandro y Elizabeth Gutiérrez Romero, editores, *Fronteras en América del Norte. Estudios Multidisciplinarios*, CISAN, UNAM, 1994; México.

Sanders, Jimmy M., Victor Nee, "Immigrant Self-Employment: The Family as Social Capital and the Value of the Human Capital", *American Sociological Review*, Vol. 61, No. 2, april 1996. U.S.A

Santamaría Gómez, Arturo, *La Izquierda norteamericana y los trabajadores indocumentados*, Universidad Autónoma de Sinaloa, 1988, México.

Sassen, Saskia, *La Ciudad Global, Nueva Cork, Londres, Tokio*, Editorial Universitaria de Buenos Aires, Eudeba, 1999, Argentina.

_____, "A Global City", in Madigan Charles, Editor, *Global Chicago*, University of Illinois Press Urbana and Chicago, 2004. U.S.A.

_____, *Globalization and its Discontents. Essays on the Mobility of People and Money*. The New Press, 1998, Canada.

_____, "Immigration and local labor markets", in Portes, Alejandro, Editor, *The Economic Sociology of Immigration. Essays on Network, Ethnicity, and Entrepreneurship*, Russell, Sage Foundation, 1995, U.S.A.

_____, "U.S. Immigration Policy toward Mexico in a Global Economy", in Gutiérrez, David G., Editor, *Between Two Worlds. Mexican Immigrants in the United States*, Jaguar Books on Latin America, Number 15, Scholarly Resources Inc., 1996, U.S.A.

Simmons, Adele, "Introduction", in Madigan Charles, Editor, *Global Chicago*, University of Illinois Press Urbana and Chicago, 2004, U.S.A.

Smith, Robert, "Al Este de Aztlán. La Migración Mexicana al Este de Estados Unidos". *Letras Libres*, octubre 2002, México.

Sotelo, Valanecia Adrian, *Globalización y precariedad del trabajo en México*, Ediciones el Caballito, México, 2000.

Steinbeck, John, *Las Uvas de la ira*, Alianza Editorial, 2005, España.

Stier Haya and Marta Tienda, *The Color of Opportunity. Pathways to Family, Welfare, and Work*, The University of Chicago Press, p. 2002, México.

Storper, Michael, *Regional World*, Guilford, New York 1997, U.S.A.

Tilly, Chris and Charles Tilly, "Capitalism Work and Labor Market", in Smelser, Neil J. and Richard Swedberg, editors, *The Handbook of Economic Sociology*, Russell Sage Foundation, 1994, U.S.A.

Tsebelis, George, *Nested Games. Rational Choice in Comparative Politics*. University of California Press, 1990, U.S.A.

Trigueros Legarreta, Paz. "La Migración femenina mexicana hacia Estados Unidos y su participación en el mercado laboral de ese país", en Raúl Delgado Wise y Margarita Favela, Coordinadores, *Nuevas Tendencias y desafíos de la migración internacional México-Estados Unidos*, Miguel Ángel Porrúa, 2004, México.

Tubergen, Frank Van, Ineke Maas and Henk Flap, "The Economic Incorporation of Immigrants in 18 Western Societies: Origin, Destination and Community Effects", *American Sociological Review*, Volume 69, Number 5, October 2004, U.S.A.

Toussaint- Cameau, Maude, "The Occupational assimilation of hispanic immigrants in the U.S.: Evidence from panel data", *International Migration Review*, Vole 40, No. 30, fall 2006, U.S.A.

Váldez, Nodin Dionisio, *Barrios Norteños, St. Paul Midwestern Mexican Communities in the Twentieth Century*, University of Texas Press, 2000, México.

Valenzuela, Abel Jr. And Elizabeth Gonzalez, "Latino Earnings Inequality: Immigrant and native – born differences", in D. Bobo, Lawrence D., *Prismatic Metropolis. Inequality in Los Angeles*, Rusell Sage Foundation, New York, 2000, U.S.A.

Vázquez, Zoraida Josefina y Lorenzo Meyer, *México frente a Estados Unidos. Un ensayo histórico, 1776-2000*. Fondo de Cultura Económica, 2003, México.

Wade, Peter, *Race and Ethnicity in Latin America*, Pluto Press, Chicago, Illinois, 2000, U.S.A.

Wayne A., Cornelius, Takeyuki Tsuda and Zulema Valdez, "Human Capital versus Social Capital. A Comparative Analysis of Immigrant wages and Labor Market Incorporation in Japan and the United States", *Migraciones Internacionales*, Colegio de la Frontera Norte Vol. 2, No. 1, enero-junio 2003, México.

Waldinger, Roger and Claudia Der-Martirosian, "Immigrants workers and american labor", in Milkman, Ruth, *Organizing Immigrants. The Challenge for Unions in Contemporary California*, Cornell University Press, 2000, U.S.A.

_____, "The Immigrant Niche in the Global City-Regions: Concept. Patterns, Controversy", in Scott, Allen J., editor, *Global City-Regions: trends, theory, policy*, 2001, United Kingdom.

Zabin, Carol, "Organizing latino workers in the Los Angeles manufacturing sector: the case of American Racing Equipment", in Milkman, Ruth, *Organizing Immigrants. The Challenge for Unions in Contemporary California*, Cornell University Press, 2000, U.S.A.

Zamudio, Patricia, "Lazos cambiantes: comunidad y adherencias sociales de migrantes mexicanos en Chicago", *Migraciones internacionales*, Colegio de la Frontera Norte, Vol. 2, Núm.1, enero-junio 2003, México.

Zhou, Min, "Revisiting Ethnic Entrepreneurship: Convergencies, Controversies, and Conceptual Advancements", *International Migration Review*, Volume XXXVIII, number 3, fall 2004, U.S.A.

Zolniski, Chistian, "Etnografía de los trabajadores informales en una barrio de inmigrantes mexicanos en el Silicon Valley", *Revista Mexicana de Sociología*, Instituto de investigaciones Sociales, UNAM, Año LXII, Núm. 2. Abril-junio 2000, México.

Diarios e internet.

Compa, Lance, U.S. workers Rights are being abused. The Washington Post. 30 de octubre 2000,

Chicago Sun Times, Miercoles 9 de noviembre 2005.

Grieco, Elizabeth and Brian Ray, Migration Policy Institute, Migration Information Source Consultado 1 abril 2005.<http://www.migrationinformation.org/GlobalData/>.

"Se dificulta a pobres ir a escuelas y aprender". El Universal, 31 de marzo 2005.

La cámara de Diputados del congreso estadounidense, aprobó el 15 de marzo de 2005 una ley para incrementar la seguridad fronteriza. El Universal, 16 de marzo 2005.

"La rotación cancela la creación de empleo". El Universal, viernes 4 de febrero de 2005.

U.S. Census Bureau, 2000.

http://factfinder.census.gov/servlet/QTTTable?_bm=y&-qr_name=DEC_2000_SF3_U_DP3&-ds_name=DEC_2000_SF3_U&-lang=en&-sse=on&-geo_id=16000US1703012 . 25 de enero de 2005.

U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Employment and earnings* (Washintong, D.C.: Government Printing Office, enero de 2003, 164, 165.

www.aurora.gob.

ANEXO FOTOGRAFICO



Economías étnicas en Aurora, diciembre 2005.



Supermercado el güero, diciembre 2005.



Chicago Workers' Collaborative. Cesión de trabajo. Enero 2006.



Fundación de Defensa Comunitaria, Aurora, enero 2006.

TALLER DE DERECHOS LABORALES

- ¿HAS SENTIDO ALGUNA VES QUE TE TRATAN INJUSTAMENTE?
- ¿TRABAJAS Y TIENES DUDAS ACERCA DE TUS DERECHOS?
- ¿PIENSAS QUE ERES DISCRIMINADO Y NO SABES A DONDE IR?

Ven a nuestros talleres de derecho laboral, y aprende cuales son tus derechos y como defenderlos, como unirte con tus compañeros para mejorar las condiciones en tu sitio de trabajo.
Habrá representantes de las diferentes oficinas del gobierno, tanto federal como del gobierno de Illinois, las platicas son en español.

Para ayudar a nuestra comunidad Acción Chicago organiza taller de derecho laboral:

<p>EL SÁBADO 1 DE OCTUBRE DE 10:00 am A 1:00 pm IDOL Departamento del Trabajo de Illinois OSHA Oficina de Salud y Seguridad en el Empleo ¿Cómo defender sus derechos en el trabajo?</p>
--

LAS PLATICAS SERAN EN LAS INSTALACIONES DE LA FUNDACION HISPANA DE DEFENSA COMUNITARIA (FHDC) En el 17 N. Broadway de la Ciudad de Aurora Illinois.

¿Qué es acción Chicago?

Acción Chicago es un programa de acción y conocimiento hacia la comunidad inmigrante.

Existimos para proveer de información a nuestra comunidad, en especial para aquellos que trabajan en las fabricas y las compañías, los mitos y la desinformación que hay en nuestra comunidad es increíblemente grande y dañina, popularizar los derechos laborales que todo trabajador debe conocer es nuestra meta.

La ley aquí no es la misma que en nuestros países de origen, por eso debemos estar informados de los cambios constantes que hay en la ley y de los derechos que bajo esta ley tenemos aun si te has convertido en ciudadano.

Para mayor información llamar a

Ph 630-201-5965
Ph 312-563-0002
Ph 773-925-0397
Ph 773-653-3664