



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA RURAL

COORDINACIÓN DE POSTGRADO

DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE
INDÍGENAS MIGRANTES MEXICANOS EN LOS CAMPOS
AGRÍCOLAS DE WENATCHEE, WASHINGTON, EUA.

Que como requisito parcial para obtener el grado de
Maestro en Ciencias en Sociología Rural

Presenta:
Ing. Oliva Solís Márquez

Directora de Tesis:
Ph. D. © Luz María Hermoso Santamaría



DIRECCION GENERAL ACADEMICA
DEPTO. DE SERVICIOS ESCOLARES
OFICINA DE EXAMENES PROFESIONALES

Chapingo, estado de México, diciembre de 2011



DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE INDÍGENAS
MIGRANTES MEXICANOS EN LOS CAMPOS AGRÍCOLAS DE WENATCHEE,
WASHINGTON, EUA.

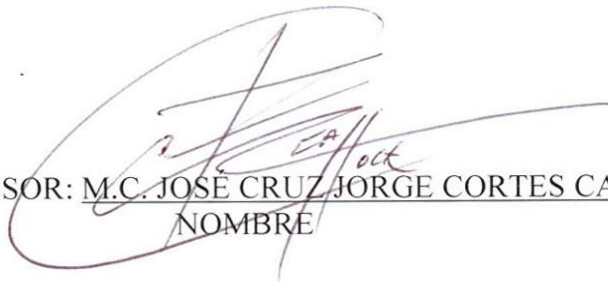
Tesis realizada por OLIVA SOLIS MARQUEZ bajo la dirección del Comité Asesor
indicado, aprobada por el mismo y aceptada como requisito parcial para obtener el grado
de:

MAESTRO EN CIENCIAS EN SOCIOLOGIA RURAL

DIRECTOR: Ph. D. (c). LUZ MARÍA HERMOSO SANTAMARÍA
NOMBRE



ASESOR: DRA. IBIS SEPÚLVEDA GONZÁLEZ
NOMBRE



ASESOR: M.C. JOSÉ CRUZ JORGE CORTES CARREÑO
NOMBRE

DEDICATORIA

A mi Papa

A mi familia

A Mely

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma Chapingo, mi Alma Mater, por brindarme la oportunidad de continuar con mis estudios.

Al Departamento de Sociología Rural, por brindarme las herramientas necesarias en la comprensión de los problemas sociales.

A CONACyT, por el apoyo económico brindado.

A la Ph. D. (c) Luz María Hermoso Santamaría, por haber confiado en mi persona, por la paciencia, el interés y apoyo brindados en las múltiples etapas de la investigación, por su amistad.

A la Dra. Ibis Sepúlveda González, por instruirme en la temática del presente trabajo, así como su apoyo y ánimo para la conclusión del mismo.

M.C. José Cruz Jorge Cortés Carreño, por la disponibilidad y apoyo en la conclusión de esta Tesis.

DATOS BIOGRÁFICOS

Oliva Solís Márquez, es originaria del estado de Zacatecas, lugar en el que realizó estudios de primaria y secundaria.

De 1999 al 2007 realizó estudios en el Departamento de Preparatoria Agrícola y en el Departamento de Agroecología de la Universidad Autónoma Chapingo (UACH).

Durante la Licenciatura, en 2006, realizó Estancia Pre-profesional en el Centro de Investigaciones en Sistemas Ambientales (CEFS, por sus siglas en inglés), de la Universidad del estado de Carolina del Norte, realizando investigación referente a los sistemas de producción de pavo bajo un sistema de pastoreo con leguminosas.

De 2009 al 2011, realizó estudios de Maestría en el Departamento de Sociología Rural de la UACH.

Ha asistido a diversos congresos y eventos relacionados con la temática de migración nacional e internacional, participando como ponente en ALASRU 2010, en Puerto de Gallinas, Brasil.

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	vi
ÍNDICE DE IMÁGENES	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
ACRÓNIMOS.....	x
CAPÍTULO I.....	1
I. Introducción	1
II. Planteamiento del Problema.....	5
III. Preguntas de Investigación.....	9
IV. Objetivos	11
V. Hipótesis.....	12
CAPÍTULO II. REVISIÓN DE LITERATURA	13
I. Discriminación	13
II. La Discriminación Indígena en México	14
III. Normatividad Interna en Contra de la Discriminación Racial	17
IV. Normatividad Internacional en Contra de la Discriminación Racial	19
V. La Discriminación en Estados Unidos de América.....	22
V.I. La Ley SB1070	23
V.II. La Ley HB87.....	23
VI. Dependencias Estadounidenses Responsables de la Prevención y Atención a la Discriminación	24
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	27
I. Teorías sobre la Discriminación Racial.....	27
I.I. La Discriminación Intencional (Explícita)	28
I.II. La Discriminación Sutil (Inconsciente, Automática)	29
I.III. La Generación de Perfiles Estadísticos	30
I.IV. Los Procesos de Organización.....	31
II. Teorías sobre la Migración.....	31
II.I. Teoría Económica Neoclásica	34
II.II. Teoría Histórico-Estructural.....	36
II.III. Teoría del Mercado Dual de Trabajo	39
II.IV. Teoría de Redes	41
III. Normas Internacionales para la Protección al Migrante	44

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	47
CAPÍTULO V. DISCUSION Y RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN.....	49
I. Contexto del Sitio de Investigación.	49
II.I. Pisca de cereza	51
II.II. Pisca de pera	56
II.III. Pisca de manzana	60
II. Infraestructura de Apoyo a la Comercialización.....	63
VII. Resultados Etnográficos.....	68
VIII. Edad	69
IX. Género.....	71
X. Estado civil.....	73
XI. Procedencia en México y Origen Étnico.....	74
XII. Idiomas.....	76
XIII. Escolaridad.....	79
XIV. Tiempo de Residencia en EUA	81
XV. Vivienda	83
CAPÍTULO VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES	102
I. Análisis.....	102
II. Conclusiones	109
III. Recomendaciones.....	112
IV. BIBLIOGRAFÍA	114
V. ANEXOS	122

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Percepción del respeto de derechos de acuerdo al grupo social.....	16
Ilustración 2. Esquema(A) del trabajo en la pesca de cereza.....	53
Ilustración 3. Esquema (B) del trabajado en la pesca de cereza	54
Ilustración 4. Esquema del trabajo en la pesca de pera	57
Ilustración 5. Esquema del trabajo en la pesca de manzana	62
Ilustración 6. Edad (años y porcentaje) de los entrevistados	70
Ilustración 7. Género de los entrevistados	71
Ilustración 8. Estado civil de los entrevistados	74
Ilustración 9. Procedencia en México de los entrevistados.....	76
Ilustración 10. Lengua de los entrevistados	78
Ilustración 11. Uso de la lengua materna en EUA	79
Ilustración 12. Escolaridad de los entrevistados	80
Ilustración 13. Nivel de estudios de los entrevistados	81
Ilustración 14. Tiempo de residencia de los entrevistados en EUA.....	83
Ilustración 15. Pago mínimo por hora.....	92
Ilustración 16. Horas de trabajo al día	93
Ilustración 17. Pago por hora extra	94
Ilustración 18. Red social para obtención de empleo.....	95
Ilustración 19. Porcentaje de los entrevistados que rentan	96
Ilustración 20. Renta de espacios de vivienda	96
Ilustración 21. Condiciones de ocupación de la vivienda	97
Ilustración 22. Organización no gubernamental de la cual tienen conocimiento los entrevistados	98
Ilustración 23. Discriminado o agredido en Wenatchee, Wa, EUA.....	100
Ilustración 24. Nacionalidad de las personas que discriminan	100
Ilustración 25. Discriminación en el ámbito laboral	101
Ilustración 26. Pirámide laboral de los trabajadores agrícolas.....	105

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1. Foto escénica de las huertas de cereza en Wenatchee.....	49
Imagen 2. Entrada norte a la Comunidad de Wenatchee	50
Imagen 3. Pisca de pera	58
Imagen 4. Piscador indígena migrante mexicano del estado de Oaxaca.....	60
Imagen 5. Piscador Indígena Migrante Mexicano Mixteco del estado de Oaxaca	61
Imagen 6. Ferrocarril del Pacífico Norte en Wenatchee	63
Imagen 7. Vista aérea de Empresas Empacadoras en la Comunidad de Wenatchee	64
Imagen 8. Empresa Empacadora McDougall and Sons, Inc.	65
Imagen 9. Ubicación Geográfica de las Huertas Visitadas	69
Imagen 10. Mujeres oaxaqueña y guerrerense piscando pera y cereza.....	73
Imagen 11. Condominio departamental para trabajadores agrícolas temporales	85
Imagen 12. Habitación compartida por seis habitantes.....	86
Imagen 13. Washington Growers League.....	87
Imagen 14. Motel en la Comunidad de Wenatchee	88
Imagen 15. Campamento de migrantes agrícolas en Wenatchee	89
Imagen 16. Espacio de vivienda denominado ‘Camp House’	90
Imagen 17. Servicio de sanitario en las huertas	91
Imagen 18. Recibo de pago de trabajador migrante en la pisca de pera	104
Imagen 19. El trabajo indígena infantil en la pisca de cereza	107

RESUMEN

DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE INDÍGENAS MIGRANTES MEXICANOS EN LOS CAMPOS AGRÍCOLAS DE WENATCHEE, WASHINGTON, EUA.

Solís Márquez Oliva¹

Autora¹

Hermoso Santamaría Luz María²

Directora de Tesis²

La Discriminación es un problema acuciante de las sociedades contemporáneas que afecta a la totalidad de los seres humanos, particularmente a los que migran fuera de sus países por razones de necesidad económica. Este es el caso de los indígenas migrantes mexicanos que se trasladan a EUA para trabajar en los campos agrícolas de Wenatchee, Washington, siguiendo los ciclos agrícolas del cultivo de cereza, pera y manzana. La experiencia laboral y de vida de la autora en la región de estudio, facilitó el desarrollo *in situ* de esta investigación cualitativa en torno a dos ejes de análisis: Discriminación y Migración. Se abordó la normatividad de la Convención Internacional Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación (CERD) y las principales propuestas académicas para interpretar el movimiento poblacional de los individuos. Se privilegió los testimonios de 11 capataces y 83 migrantes, que fueron procesados con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), para proveer el sustento cuantitativo del trabajo.

Palabras clave: Discriminación, Migración, Indígena.

ABSTRACT

RACE DISCRIMINATION AGAINST MEXICAN INDIGENOUS EMIGRANTS IN THE FIELDS OF WENATCHEE, WA, UNITED STATES.

Solís Márquez Oliva¹
Author¹

Hermoso Santamaría Luz María²
Thesis Supervisor²

Discrimination is a pressing problem of contemporary society that affects all human beings, particularly those who migrate out of their countries for reasons of economic necessity. This is the case of indigenous Mexican migrants who move to the United States to work in the agricultural fields of Wenatchee, Washington, following the agricultural cycles of the crop of cherry, pear and apple. Work experience and life of the author in the study region, facilitated the *in situ* development of this qualitative research around two lines of analysis: Discrimination and Migration. Addressed the regulation of the International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination (CERD) and the main academic proposals to interpret the movement of populations of individuals. It was considere the testimonies of 11 foremen and 83 migrants; this testimonies were processed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), to provide quantitative support work.

Keywords: Discrimination, Migration, Indigenous.

ACRÓNIMOS

BBVA: Banco Bilbao Vizcaya

CDH: Comisión de Derechos Humanos

CDI: Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas

CERD (por sus siglas en inglés): Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CIPDTM: Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

CONAPO: Consejo Nacional de Población

CONAPRED: Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación

CONEVAL: Consejo Nacional de Evaluación

CSRA (por sus siglas en inglés): Ley de Reforma del Servicio Civil

DOF: Diario Oficial de la Federación

EEOC (por sus siglas en inglés): Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo

EMIF: Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte de México

ENADIS: Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México

EPA (por sus siglas en inglés): Ley de Igualdad Salarial

EUA: Estados Unidos de América

FIOB: Frente Indígena de Organizaciones Binacionales

FLSA (por sus siglas en inglés): Ley Estadounidense de Normas Equitativas de Trabajo.

GINA (por sus siglas en inglés): Ley de Información No Discriminación Genética

HB87: House Bill 87. Indica el nombre corto para referir a la Ley para la Aplicación y Reforma de la Inmigración Ilegal en Georgia, EUA

H1A: Visa temporal estadounidense de trabajo para el sector agrícola

H1B: Visa temporal estadounidense de trabajo para el sector servicios

INTERNET (por sus siglas en inglés): Red Internacional

L & I (por sus siglas en inglés): Departamento del Trabajo e Industria

OCR (por sus siglas en inglés): Oficina de Derechos Civiles

OIM: Organización Internacional para las Migraciones

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PTAT: Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales

SB1070 (por sus siglas en inglés): Senate Bill 1070. Indica el nombre corto para referir a la Iniciativa de Ley del Senado 1070 de Aplicación y Reforma de la Inmigración Ilegal en Arizona, EUA

SPSS (por sus siglas en inglés): Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales

UNESCO (por sus siglas en inglés): Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

USD (por sus siglas en inglés): Dólar estadounidense

USDA (por sus siglas en inglés): Departamento de Agricultura de los Estados Unidos de América

Wa: Washington

CAPÍTULO I

I. Introducción

En la actualidad, se vive en un contexto de globalización, apoyado en el modelo neoliberal, en el que se privilegia la libre circulación de mercancías, incluyendo a la propia fuerza de trabajo de los individuos que intervienen en el proceso de migración (Rionda, 2009).

El proceso de la migración “...es un elemento estructural del desarrollo de las sociedades capitalistas, que si bien se activa como producto de las contradicciones y de las graves desigualdades que genera el sistema, también es resultado de las tensiones entre los factores de expulsión/atracción, vinculados a las necesidades de la acumulación capitalista” Aragonés (2005, 144), es decir, se trata de un proceso multicausal y que alcanza connotaciones diferentes.

En México, este proceso es uno de los problemas fundamentales a resolver, donde el flujo migratorio es consecuencia de un desigual desarrollo económico. Ejemplo de ello son los migrantes indígenas de la zona centro-sur que emigran a la zona norte del país y a Estados Unidos de América (EUA), donde son empleados principalmente como jornaleros agrícolas.

A pesar de la ya larga historia de la migración indígena mexicana hacia EUA, es indudable que la globalización y el modelo neoliberal han impulsado y redefinido dichas migraciones modernas. Aunado a ello, sucede un hecho al que pocas veces se le ha dado importancia en los estudios relacionados con la migración; la discriminación y vulnerabilidad de los grupos migrantes indígenas.

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas (2010), uno de cada cincuenta seres humanos es: Trabajador Migrante, Asilado o Refugiado o Inmigrante.

La presente Tesis de Grado de Maestría en Ciencias, se orienta al estudio de una de esas categorías: Trabajadores Migrantes. Específicamente, indígenas mexicanos que se desempeñan en los campos agrícolas de Wenatchee, Washington, EUA.

La importancia de estudiar estos hechos, es primordial desde la perspectiva de los Derechos Humanos, tales como el derecho a trabajar libremente, contar con vivienda digna, acceso a la salud, educación, libre tránsito, no tener barreras del idioma, asistencia legal, participación cívica en el país recipiendario, entre otros (FIOB, 2010).

Ante la necesidad de proteger dichos derechos, cuya violación sistemática coloca en situación de vulnerabilidad a los individuos, que de acuerdo a la Organización Internacional para las Migraciones, es definida como aquellos “Grupos o sectores de la sociedad con mayores posibilidades que otros grupos dentro del Estado de ser sometidos a prácticas discriminatorias, violencia, desastres naturales o penuria económica...” (OIM, 2006,30).

Asimismo, la vulnerabilidad que presenta la población indígena mexicana que emigra a EUA, se ve reflejada en la vida personal; es particularmente de interés para la presente investigación, la discriminación racial, misma que de manera general, se define en el siguiente párrafo, con relación al ámbito laboral.

“La discriminación laboral es un proceso social que se manifiesta en una enorme pluralidad de situaciones y formas, arraigadas en el prejuicio social. Se

construyen y reproducen formas de exclusión que mantienen y consolidan estructuras de subordinación y explotación...” (Horbath, 2008,1).

En la actualidad, se ha puesto en vigor parte importante de una nueva ley antiinmigrante en el estado de Arizona por la cual, un migrante indocumentado puede ser considerado un criminal sujeto a las penalizaciones aplicables en ese estado. Esta ley, denominada SB1070¹ ha sido catalogada como propiciadora de discriminación racial, misma que afecta principalmente a aquellos con rasgos físicos diferentes a los de la raza blanca.

La población indígena mexicana es particularmente afectada por esta ley, en comparación con los migrantes mestizos también mexicanos que radican en dicho país; pues los primeros viven la discriminación hacia la nacionalidad; son monolingües y tiene un status migratorio indocumentado. Estos tres aspectos, derivan en violaciones a sus Derechos Humanos, laborales, culturales y políticos, mismos que se han descrito en párrafos anteriores.

En seguimiento de lo anterior, ligado a la vulnerabilidad, en México la Encuesta Nacional sobre Migración en la Frontera Norte (EMIF), plantea que los migrantes indígenas constituyen uno de los sectores poblacionales más endeble de la migración internacional, debido entre otros factores, al grado mínimo de escolaridad que poseen (CONAPO, 2001).

En la presente investigación, el eje de análisis principal es la discriminación racial en el ámbito laboral, estrechamente ligado a un segundo eje que es la migración internacional. Mediante dichos ejes se busca conocer y analizar las formas

¹ SENATE BILL 1070

en las cuales ocurre la discriminación racial hacia los migrantes mexicanos indígenas que laboran en los campos agrícolas de Wenatchee, estado de Washington, EUA.

Asimismo, se busca documentar las estrategias de resistencia que utiliza este tipo de migrantes para aminorar los impactos de la discriminación.

II. Planteamiento del Problema

La migración laboral mexicana hacia Estados Unidos, ha sido históricamente una actividad que expone a los migrantes a riesgos y vulnerabilidades, debido, entre otros aspectos, a la falta de un acuerdo binacional que haga posible un movimiento legal, seguro y ordenado (CONAPO, 2009).

En 1942, EUA y México realizaron un acuerdo bilateral que dio origen al Programa Bracero; que permitió hasta 1964 que la fuerza de trabajo mexicana fuera empleada de manera documentada en el sector agrícola estadounidense, por determinados lapsos según lo requería la demanda del propio sector.

Es pertinente señalar que dicho contrato que se le daba a firmar al trabajador estaba a cargo del Departamento de Agricultura (USDA, por sus siglas en inglés) y Farm Bureau (Oficina Privada Independiente de Administración Agrícola) de los EUA, donde se estipulaban las garantías del trabajador temporal, tales como el trato equitativo y la no discriminación; garantías que el rancho incumplía constantemente (Durand, 2007).

El trabajador estaba sometido a las condiciones del empleador, "... la relación de dependencia y sumisión se agrava cuando el empleador puede "hacer el favor" de legalizar la situación del trabajador temporal, por medio de su recomendación." (Ibídem, 39).

La participación de los indígenas mexicanos en dicho programa fue notable. No obstante, el aumento del flujo constante de esta fuerza de trabajo, incluso indocumentada, era un proceso predecesor en hechos.

Es pertinente referir el estudio del Consejo Nacional de Población (2001), que señala que poco más de la mitad de los migrantes particularmente indígenas que van a EUA, no tiene un lugar fijo a dónde llegar y sólo un 26 por ciento tiene la certeza de contar con empleo.

En la presente investigación se pretende analizar la problemática que vive este sector de la población indígena migrante mexicana, en lo relativo a la discriminación racial en el ámbito laboral de que son sujeto en el territorio estadounidense. En este espacio en el que el trato desigual violenta diariamente los derechos intrínsecos que poseen en razón de su condición humana. Lo anterior, que se agudiza cuando la entrada a ese país, ocurrió de forma indocumentada.

Las personas que constituyen el grupo de interés de este estudio, residen en el estado de California; particularmente de las Comunidades de la Ciudad de Dinuva en el Condado de Tulare, la Ciudad de Fresno en el Condado de Fresno, la Ciudad San Diego en el Condado de San Diego, la Ciudad de San Joaquín en el Condado de Fresno, la Ciudad de Santa Rosa en el Condado de Sonoma, la Ciudad de San Buena Ventura en el Condado de Ventura, la Ciudad de Salinas en el Valle de Salinas y el Condado de Riverside.

El lugar en el que se realizó el presente estudio, es la Comunidad de Wenatchee, estado de Washington, a donde la migración indígena mexicana que reside en los lugares antes mencionados, se traslada durante la temporada de pesca de cereza, pera y especialmente manzana.

Esta Comunidad cuenta con 28,898 habitantes, cuya integración racial es la siguiente: Blancos (74.7%), Hispanos (21.5%) y Otras razas (3.8 %). Su actividad agrícola es altamente significativa, siendo incluso llamada popularmente “Capital

Mundial de la Manzana”, constituyéndose en zona de atracción de la migración internacional.²

El trabajo agrícola que realiza la migración indígena mexicana en los campos de Wenatchee, se desarrolla bajo condiciones climáticas adversas, principalmente el intenso calor que determina los horarios de cosecha durante el día.

Cuando el trabajo se realiza por horas, las jornadas son agotadoras físicamente. Incluyen horas extras de trabajo, durante los siete días de la semana, con breves lapsos de descanso y en ocasiones sólo con uno durante toda la jornada.

Los sueldos suelen ser bajos; siendo apenas centavos arriba del mínimo por hora, a pesar del gran esfuerzo físico que implican. En este sentido, los indígenas migrantes mexicanos, se colocan en situación similar en términos salariales, que migrantes mestizos en el lugar.

Actualmente, surgen preguntas que aluden al proceso migratorio, esto es, que existen múltiples factores que confluyen en este proceso, revelando diversas causas que lo originan y que afectan tanto a los indígenas migrantes mexicanos como a los mestizos mexicanos residentes en el lugar de estudio.

Ambos sectores de la población perviven a pesar de ser sujetos de discriminación racial en el ámbito laboral.

Una interrogante importante que amerita un planteamiento detallado es: ¿Es el proceso discriminatorio consecuencia de la liberalización económica? Con esta idea, inicia Bonilla (2010), poniendo de manifiesto que la globalización y el libre

² Sitio electrónico oficial de la Comunidad de Wenatchee, Wa, EUA. Consultado el 30 de noviembre de 2010. (Véase la bibliografía)

comercio en Centro América, son elementos que propician una migración que tiene consecuencias como la discriminación de los sujetos en el país de destino.

Las causas por las que migran los indígenas mexicanos a la Comunidad de Wenatchee, son múltiples, así como las consecuencias en cada individuo, familia o grupo migrante, es por ello que la formulación del problema de investigación se plantea en términos de dar respuesta a las siguientes interrogantes; ¿Cuáles son las condiciones laborales y sociales de los trabajadores indígenas en Wenatchee?, ¿De qué manera se manifiesta la discriminación racial de parte de los estadounidenses y de los migrantes mexicanos mestizos hacia los indígenas en los campos frutícolas?, así como ¿Cuáles son las estrategias que implementan los migrantes indígenas para aminorar este tipo de discriminación en su vida social y laboral?.

III. Preguntas de Investigación

La discriminación es un acto de exclusión de un grupo en específico o de individuos, que se traduce en el trato inequitativo afectando las libertades, derechos y oportunidades de los individuos.

En México, la discriminación está fuertemente presente en la cotidianidad de las personas, donde el desprecio y la discriminación hacia ciertos grupos raciales se presentan con intensas prácticas de exclusión. Szekely (2010) menciona que dicha discriminación tiene dos dimensiones estructurales, la primera relacionada a la igualdad o desigualdad de los individuos (objetiva) y la segunda en función de lo subjetivo, donde el origen de la discriminación está relacionado con la cultura social, estereotipos y estigmas, reproducidos en la cotidianidad por los valores culturales-familiares.

Es por ello que el análisis y la crítica de la realidad laboral de los indígenas migrantes mexicanos en el lugar de estudio, se convierte en imperativo para indagar y conocer los elementos que sustentan la vulnerabilidad de este grupo.

La aparente solidaridad entre los trabajadores agrícolas en virtud de la misma nacionalidad, significa que el ejercicio de la discriminación, ocurre tanto de parte de los rancheros como de los mestizos migrantes mexicanos hacia los indígenas que se han referido.

En consecuencia, las preguntas de investigación se plantean con el objetivo de orientar el tema de investigación.

¿Por qué los indígenas mexicanos que residen en diferentes partes del estado de California migran en la temporada de pesca a Wenatchee, Washington?, ¿En qué

sector se emplean y qué tipo de problemas han tenido en el mismo?, en el trabajo; ¿Han sufrido discriminación? ¿De qué forma? ¿De parte de quiénes proviene el trato discriminatorio?, estas preguntas están dirigidas específicamente para ser respondidas de parte de los indígenas migrantes mexicanos.

A partir de la observación participante, se plantean otras interrogantes; ¿Por qué la discriminación hacia la migración indígena mexicana en Wenatchee, Wa., se matiza con mayor grado en comparación con sus compatriotas mexicanos mestizos?, ¿Por qué existe discriminación hacia los migrantes indígenas mexicanos, de parte de la migración mexicana mestiza en Wenatchee, Wa?, en contraparte ¿Qué estrategias utiliza la migración indígena mexicana para atenuar los efectos de la discriminación de la que son objeto?

IV. Objetivos

General

Describir, caracterizar y analizar las formas en que ocurre la discriminación racial en el ámbito laboral hacia los indígenas migrantes mexicanos en los campos agrícolas de Wenatchee, Washington, EUA., así como las formas de resistencia y estrategias que estos adoptan para aminorar los efectos negativos de dicha discriminación.

Particulares

- ❖ Realizar una caracterización de la población indígena migrante con las siguientes variables: nivel de escolaridad, así como el seguimiento de esta en caso de existir en dicho lugar; dominio del idioma autóctono, español e inglés.
- ❖ Identificar el tiempo de permanencia en los EUA de los indígenas migrantes mexicanos, para determinar a qué generación migrante pertenecen en la Comunidad de Wenatchee.
- ❖ Caracterizar las formas en las que ocurre la discriminación racial de diferentes actores hacia los indígenas migrantes, desde la observación participante, la vivencia del sujeto de investigación, y la perspectiva de quienes ejercen el trato discriminatorio.
- ❖ Documentar los tipos de relaciones que establecen entre sí los migrantes de una misma etnia (como paisanaje, lazos familiares y apoyo en el trabajo).
- ❖ Caracterizar un esquema de jerarquización laboral de los trabajadores agrícolas indígenas mexicanos, donde se visualice el rango que ocupa en el trabajo.

V. Hipótesis

1. La migración indígena mexicana en Wenatchee, Washington, labora en los campos agrícolas del lugar, bajo condiciones desventajosas debido principalmente a la falta de instrucción escolar formal y al desconocimiento del idioma inglés, ligado a ello y en consecuencia son objeto de discriminación racial de parte de los estadounidenses, así como por sus paisanos mexicanos mestizos, reflejadas desde afectaciones en el salario hasta conservación del empleo. Ante ello, desarrollan estrategias de resistencia y sobrevivencia laboral, que les permitan amortiguar los efectos negativos de dicha discriminación.

2. Los migrantes indígenas que laboran en los campos agrícolas de Wenatchee Wa., ocupan los puestos de menor rango en el esquema de jerarquización laboral, donde la forma de trabajo es por contrato y son pagados de acuerdo a su desempeño físico.

CAPÍTULO II. REVISIÓN DE LITERATURA

I. Discriminación

Para el presente estudio, se considera la definición de Discriminación, provista por la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés), dependencia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que suscriben los países adscritos a ella, incluyendo México (Escalante, 2009).

Dicha Convención plantea en su Artículo 1 (1); “la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en pie de igualdad, de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”³.

De acuerdo a este organismo, la discriminación puede ser positiva o negativa.

Siendo la discriminación positiva aquella que no necesariamente alude en términos negativos a un grupo de individuos, sino más bien que tiende a favorecer de acuerdo a sus características y circunstancias u otro grupo de individuos sin perjudicar de ninguna manera a otros.

Por el contrario, la discriminación negativa está encaminada a los prejuicios sobre un grupo o individuo sin fundamentos científicos, basada únicamente en opiniones personales o consideraciones subjetivas de quienes ejercen dicha discriminación.

³ Sitio electrónico oficial de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Consultado el 13 de enero de 2010. (Véase bibliografía).

II. La Discriminación Indígena en México

En México, la diversidad social es tan amplia que muchas veces cuando se habla de discriminación racial, sólo se asocia al menosprecio hacia las culturas indígenas y su población.

Es por ello que instituciones dedicadas al estudio de las características económicas, políticas y sociales de la sociedad mexicana, tales como la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), afirman que los indígenas en México han sido históricamente excluidos y discriminados; elementos contundentes de su vulnerabilidad (Navarrete, 2008).

Lo anterior ha significado pobreza, analfabetismo, enfermedad y desde luego, falta de valorización como seres humanos, desprovistos de las condiciones elementales para una vida digna.

En este sentido, es relevante señalar las aseveraciones de Escalante (2009, 9), quien manifiesta que “... La génesis y la permanencia de la discriminación obedecen a razones profundas y complejas que estructuran, ordenan y norman a la sociedad. Se trata, como apuntan varios autores, de un sistema cultural e ideológico, y no tan sólo de actos aislados de mala voluntad...”.

Con base en información del Consejo Nacional de Población, para el 2010 la población total en México fue de 112, 336, 538 millones de habitantes, de los cuales 14, 252, 243 millones de habitantes corresponden a los indígenas, lo que significa el 12.68% de la población total.⁴

⁴ Base de datos de la población indígena en México 2000-2010. Sitio electrónico oficial de la CONAPO. Consultado el 24 de febrero de 2010.

El Consejo Nacional de Evaluación (CONEVAL)⁵, con base en la Encuesta Nacional de Ingreso-Gasto 2008, sitúa a la población indígena de México en un grado de vulnerabilidad mayor que la población de adultos mayores e incluso por encima de la población de menores de edad (0 a 17 años).

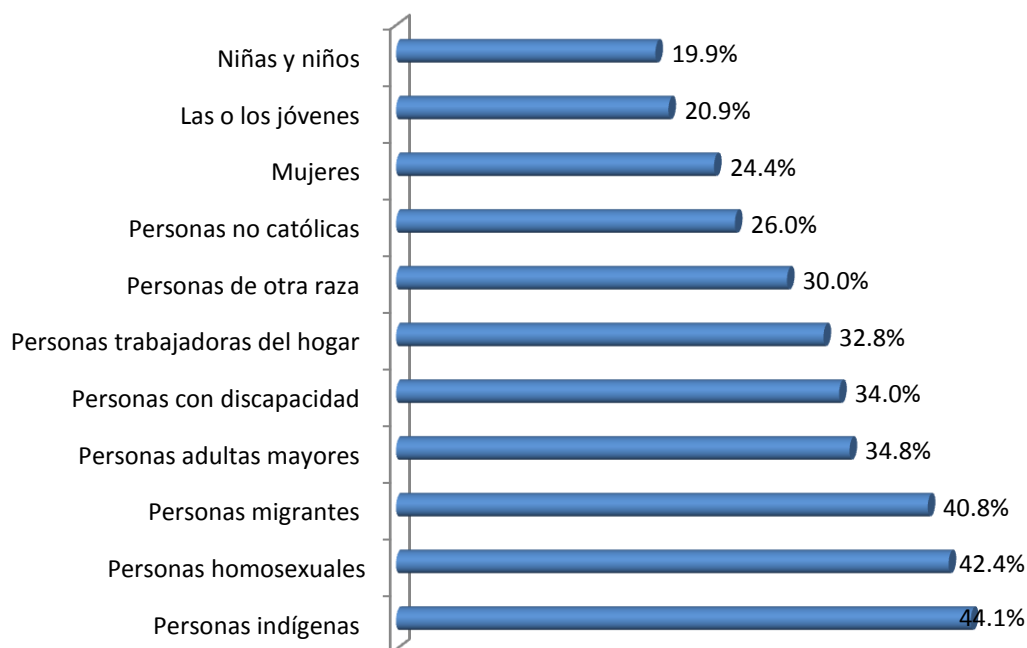
Esa desigualdad sistemática de los gobiernos, se ha reflejado en el poco o nulo desarrollo de los pueblos indígenas en su sentido más amplio, no únicamente en lo económico, sino en la libertad y respeto de sus costumbres, idiomas y recursos naturales; en consecuencia, restringiendo sus derechos, lo que los pone en una situación desventajosa con respecto al resto de la sociedad.

Recientemente en 2010, la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS)⁶, mostró que la población mexicana tiene la percepción de que el grupo con mayor discriminación en México, son los indígenas. La siguiente ilustración, refiere lo descrito.

⁵ Sitio electrónico oficial del CONEVAL. Consultado el 14 de abril de 2011.

⁶ Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS). Sitio electrónico, consultado el 14 de marzo de 2011.

Ilustración 1. Percepción del respeto de derechos de acuerdo al grupo social



Nota: Cada porcentaje representa el equivalente del 100% de personas que respondieron que en México los derechos de las personas no se respetan. Cada valor es independiente de los restantes porcentajes en la gráfica.

Fuente: Elaboración propia basada en ENADIS, 2010.

La gráfica anterior, muestra la vulnerabilidad de los grupos indígenas en México a ser discriminados, donde según la ENADIS, este grupo poblacional es más discriminado en comparación con grupos como las personas con discapacidad, los migrantes, los homosexuales y las personas de la tercera edad.

Lo anterior, resulta ser un problema grave, ya que el trato y el respeto de los derechos de las personas se ve condicionado por un criterio subjetivo en el cual la apariencia física (fenotipo) u origen étnico, resultan ser determinantes.

Otra pregunta incluida en la ENADIS, tiene un resultado que refiere que un 23% del total de los entrevistados no estarían dispuestos a permitir que en su casa viviera una persona de otra raza. Esto refuerza el párrafo anterior, agudizando aún

más el grave problema de discriminación hacia los diferentes grupos étnicos o raciales en el país.

Las principales razones del por qué se excluye y menosprecia al indígena en México, es el prejuicio y estigmatización, basados en su apariencia física, lenguaje, cultura y tradiciones, exceptuándolos, sobre todo, de la participación en la distribución de los beneficios sociales.

La pobreza, es una condición que comparten la mayoría de las Comunidades indígenas en el país; esto es una limitante y a la vez propiciadora de discriminación, reflejándose en la restricción u obstaculización del acceso a la justicia, los servicios de educación, salud y vivienda.

En el siguiente apartado, se describe brevemente la normatividad interna que México ha adoptado en los últimos tiempos en contra de la discriminación racial, así como los acuerdos internacionales a los cuales se ha adscrito y que tienen repercusiones dentro del país, así como en los mexicanos que emigran fuera del mismo (migrantes internacionales).

III. Normatividad Interna en Contra de la Discriminación Racial

El Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) fue creado en el 2003 por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de junio del mismo año. Es un órgano del Estado mexicano que se encarga de promover políticas acorde al Artículo Primero, Párrafo Tercero de la Constitución Política Mexicana,

que refiere la igualdad de todos los mexicanos. Este órgano de gobierno se encarga de eliminar y prever toda exclusión social, contribuyendo al desarrollo cultural e igualdad; principio fundamental de los Derechos Humanos.

Tener presente la diversidad y composición social, es, sobre todo, “... un tema de derechos de personas, Comunidades y pueblos que, aunque pueden tener una pluralidad de valores, concepciones y planes de vida, se enmarcan en principios como los de igualdad y respeto mutuo que posibilitan una convivencia pacífica y justa. Cuando existe una exclusión del ejercicio igualitario de derechos, se viola el pacto social y la estructura institucional que rige las relaciones sociales...” (CONAPRED, 2011, 2).

El antecedente de mayor trascendencia y peso en esta materia es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual establece expresamente este principio antidiscriminatorio en el párrafo quinto de su Artículo Primero Constitucional. Dicho párrafo señala: "Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas"(Ley Federal vigente al 10 de junio de 2011).⁷

A partir de la reforma experimentada por este instrumento jurídico nacional, a la par de la creación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 17 entidades estatales han creado paulatinamente leyes locales contra la discriminación.

⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada DOF 13-04-2011. Pp. 1-5.

De ello, se hace mención en las siguientes provisiones relativas a la protección de los derechos de los pueblos indígenas:

La Ley de Consulta Indígena para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, fue aprobada, promulgada y publicada en 2010 por el H. Congreso del mismo Estado, está dirigida a etnias de los diferentes Municipios y tiene principalmente como objetivo realizar la consulta a los pueblos indígenas para la elaboración de los planes estatal y municipales sobre el desarrollo integral.⁸

La Ley de Derechos de los Pueblos y Comunidades Indígenas del estado de Oaxaca. Sustentada en el Artículo 16 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca. La cual establece el derecho social de los pueblos indígenas de establecer su identidad y cultura de manera libre. Esta Ley se rige en todo el territorio del estado, en materia de derechos y cultura de los pueblos y Comunidades indígenas.⁹

IV. Normatividad Internacional en Contra de la Discriminación Racial

Para combatir la discriminación racial, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), adoptó en 1965 la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) donde se estableció el día 21 de marzo como el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial.

La Convención fue firmada por México el 1 de noviembre de 1966 y ratificada el 20 de febrero de 1975. Su entrada en vigor a nivel internacional tuvo lugar el 4 de enero de 1969.

⁸ Instituto de Investigaciones Legislativas Unidad de Informática Legislativa; Ley de Consulta Indígena para el Estado y Municipios de San Luis Potosí. Pp.1-13.

⁹ Ley de Derechos de los Pueblos y Comunidades Indígenas del estado de Oaxaca.

La CERD especifica, como responsabilidad de los Estados, construir una política que elimine la discriminación racial y promueva el entendimiento entre las razas, etnias y nacionalidades a través de diversas acciones, entre ellas la legislación, las políticas públicas, acciones de promoción y contribución con la sociedad civil, entre otras.

Compromete a los Estados a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y expresiones y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin las distinciones antes mencionadas, y el goce de derechos económicos, políticos, sociales, culturales y civiles.

De modo similar, la Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales, aprobada y proclamada el 27 de noviembre de 1978 por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés), establece en su Artículo Primero la pertenencia de los seres humanos a una misma especie con un sólo origen, así como su igualdad en cuanto a dignidad y derechos. De este modo, la diversidad de las formas de vida y el derecho a la diferencia no pueden fundamentar en ningún caso prejuicios raciales ni legitimar, en la norma o en la práctica, ninguna conducta discriminatoria.¹⁰

En septiembre de 2001, en Durban, Sudáfrica se realizó la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, en donde los países, incluyendo México, suscribieron la Declaración y el Programa de Acción de la Conferencia. En dichos documentos se reconocieron las prácticas modernas de discriminación por cuestiones raciales, étnicas, de nacionalidad y otras, en un contexto global que presenta procesos sociales

¹⁰ Unesco-Declaración sobre las Razas y Prejuicios Raciales. Portal Electrónico Oficial. Consultado el 13 de mayo de 2011 (Véase la bibliografía)

como la migración, pobreza, exclusión, marginación social y la discriminación por género, entre otros, que agravan la situación de racismo o xenofobia contra las personas y grupos sociales como los migrantes, refugiados, solicitantes de asilo y los pueblos indígenas, entre otros.

Es necesario mencionar que, además del marco normativo internacional de protección contra la discriminación racial, existen otros instrumentos internacionales que protegen específicamente a los pueblos indígenas de toda discriminación. Entre estos se encuentran la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas ¹¹ y el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). ¹²

La primera reconoce, en su Artículo Segundo, la libertad e igualdad de los pueblos y las personas indígenas y su derecho a no ser objeto de ningún tipo de discriminación en el ejercicio de sus derechos, en particular aquella que surge de su origen o identidad indígena, mientras que el segundo establece, en su Artículo Tercero, que “los pueblos indígenas y tribales deben gozar plenamente de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación...”(OIT,1989, 2)

A nivel nacional, el reconocimiento del derecho a la no discriminación por origen étnico, raza, nacionalidad, color de piel está plasmado explícitamente en varios instrumentos normativos y acciones de política que incluyen, de manera similar a las normas internacionales mencionadas, la creación de instituciones que atienden específicamente a personas, pueblos y Comunidades cuyo derechos han sido violados precisamente por estas características.

¹¹ ONU-Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007).

¹² OIT (1989)-Convenio 169.

Por otro lado, la creación de la Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas dio origen al Instituto de Lenguas Indígenas, dedicado a la preservación y el desarrollo de las lenguas indígenas y al fortalecimiento, preservación y desarrollo del conocimiento y disfrute de la riqueza cultural de la nación; en 2003 se decretó la transformación del Instituto Nacional Indigenista en Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, y se han realizado acciones conjuntas entre el gobierno de México y la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos en materia de combate a la discriminación, particularmente contra los pueblos indígenas.

V. La Discriminación en Estados Unidos de América

Desde la perspectiva de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM. 2010; a)¹³, México es claramente un país de migración, debido tanto a su diversidad de situaciones, como a la de sus poblaciones migratorias, que viven en un territorio que presenta una triple condición: es lugar de origen, es lugar de tránsito, y es destino de migrantes.

Además, comparte con Estados Unidos la frontera más transitada del mundo. Entre 400 mil y 500 mil mexicanos migran todos los años hacia EUA; lo que a la fecha se calcula en una población mexicana en dicho país de alrededor de 11 millones de personas, que son el 10 por ciento de la población nacional, que vive condiciones históricamente reportadas como de discriminación económica, política, social y cultural. Destaca desde luego la discriminación laboral, que particularmente afecta a las personas con identidad indígena.

¹³ Ponencia presentada por Thomas Weiss en la Semana Nacional de Migración 2010. México. D.F.

V.I. La Ley SB1070

La discriminación en EUA, ha sido un proceso históricamente cambiante: desde la finalización de la Guerra Civil en el año 1865, cuando se eliminó la esclavitud y se da paso a la inclusión del derecho de los afrodescendientes en los mercados laborales, hasta el día de hoy, con las llamadas leyes antiinmigrantes, siendo la acción más amplia y estricta en contra de la inmigración ilegal en el país.

La primera de estas leyes entró en vigor el 29 de julio de 2010 en el estado de Arizona, mejor conocida como SB1070, pero en abril de 2011 el Tribunal de Apelaciones Estadounidense confirmó la suspensión parcial de las disposiciones más controvertidas de esta ley; donde se criminaliza a los inmigrantes sin documentos y se considera sospechoso de “criminal”¹⁴ a toda persona que por su aspecto físico pueda parecer inmigrante (Hermoso, 2010).

V.II. La Ley HB87

La segunda ley se propuso recientemente, donde el gobernador del estado de Georgia; Nathan Deal, se suma a la iniciativa de Ley denominada HB87 con estereotipos semejantes a los de la SB1070, buscando desalentar la inmigración ilegal en esa entidad mediante las altas penalizaciones por "el fraude de identidad agravada" así denominado, que refiere al uso falso de información para conseguir trabajo en el lugar. Los castigos son severos, yendo desde los 15 años de cárcel y multas de hasta USD 250 mil¹⁵. Esta ley entró en vigor el 1 de julio del presente año.

¹⁴ Criminal: adj. Que ha cometido o procurado cometer un crimen. U. t. c. s. (para entender mejor este adjetivo usado en los migrantes ilegales en EUA, se cita también la definición de la palabra “crimen” donde refiere el Diccionario de la Lengua Española en dos de sus definiciones: Acción indebida o voluntaria de matar o herir gravemente a alguien.

¹⁵ Periódico El Universal, México DF. 14 de mayo de 2011. Consultado el 14 de mayo de 2011.

Lo anterior, son medidas de seguridad laboral disfrazadas como leyes antiinmigrantes con esencia racista, con el objetivo de someter a las minorías y controlar el mercado laboral de su entidad, debido a la sobrepoblación de fuerza de trabajo inmigrante. Como lo mencionó la Canciller mexicana Patricia Espinosa en su página de red social de ‘Twitter’ el 13 de mayo del 2011 “... Su aplicación abrirá espacio a la discriminación”.¹⁶

VI. Dependencias Estadounidenses Responsables de la Prevención y Atención a la Discriminación

En EUA existen dependencias de gobierno encaminadas a prevenir y atender las violaciones de los Derechos Humanos efectuadas mediante la discriminación de cualquier tipo. Específicamente para interés del presente trabajo, a continuación se mencionan las instituciones federales encargadas de atender las quejas contra la discriminación laboral en el estado de Washington.

La Comisión de Derechos Humanos (CDH) del estado de Washington¹⁷ ubicada en la ciudad de Olympia, se encarga de aplicar las leyes del Estado contra la discriminación de cualquier tipo. Una segunda instancia es la Oficina de Derechos Civiles (OCR, por sus siglas en inglés) ubicada en Seattle; esta refiere a la aplicación de las leyes federales que prohíben la discriminación de raza, sexo, discapacidad y edad. Una tercera instancia es la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) refiere con especial énfasis en la no discriminación laboral, y por último, con oficinas específicamente ubicadas en Wenatchee, el Departamento del Trabajo e Industria (L&I, por sus siglas en inglés), imponiendo leyes estatales que rigen el salario mínimo, así como las condiciones de trabajo.

¹⁶ Pagina de Red Social ‘Twitter’ de la canciller mexicana Patricia Espinosa (Véase bibliografía)

¹⁷ Sitio electrónico oficial de la Comisión de Derechos Humanos del estado de Washington (Véase bibliografía)

La EEOC, refiere a la legislación estadounidense con énfasis en la no discriminación apoyada en la Ley de Derechos Civiles de 1964, en su Título VI, donde estipula que en programas o actividades que reciben subsidios federales, el empleador no podrá discriminar a un trabajador por motivos de raza o color.¹⁸

Ante lo anterior, la EEOC menciona dos tipos de discriminación que es común encontrar en el ámbito laboral: la discriminación intencional contra los trabajadores y la más frecuente que se puede asociar a la discriminación sutil e inconsciente a la cual se refiere la CERD, donde las prácticas parecen racialmente neutrales en la superficie, pero los efectos negativos se presentan en las minorías de manera encubierta.

A continuación se citan las leyes que la EEOC incluye en su agenda para combatir la discriminación laboral.

1. la Ley de Igualdad Salarial de 1963 (EPA, por sus siglas en inglés), aunque esta ley específicamente fue creada para proteger a los hombres y mujeres que realizan trabajos sustancialmente iguales, al igual aplica a la no discriminación salarial en cualquiera de sus expresiones.
2. La Ley de Reforma del Servicio Civil de 1978 (CSRA, por sus siglas en inglés) prohíbe que cualquier empleado que tiene la autoridad para tomar las acciones del personal de ciertas Empresas o espacios laborales, discrimen a favor o en contra de los empleados o solicitantes de empleo basándose sobre la raza, color, origen nacional, entre otras.

¹⁸ Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC). Véase bibliografía.

3. Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética de 2008 (GINA, por sus siglas en inglés), que prohíbe la discriminación laboral basada en la información genética de un solicitante, empleado o ex empleado.

A continuación se citan algunas prácticas discriminatorias prohibidas por el Título VII y la GINA, que manifiestan que es ilegal discriminar en cualquier aspecto del empleo, incluyendo:

- El acoso por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad, información genética, o la edad;
- Represalias contra un individuo por presentar una queja de discriminación, participar en una investigación, u oponerse a prácticas discriminatorias;
- Decisiones de empleo basadas en estereotipos o suposiciones acerca de las habilidades, rasgos o el rendimiento de los individuos de un determinado sexo, raza, edad, religión o grupo étnico, o personas con discapacidad, o con base en mitos o supuestos sobre la información genética de un individuo, y
- Negar oportunidades de empleo a una persona por causa de matrimonio, o la asociación con un individuo de una raza, religión, origen nacional, o una persona con una discapacidad. El Título VII también prohíbe la discriminación debido a su participación en las escuelas o lugares de culto asociados con un determinado grupo racial, étnico o religioso.

Los empleadores están obligados a informar a los empleados acerca de sus derechos laborales, así como las instancias encargadas de atender las denuncias y quejas sobre la violación de los mismos, e incluso la difusión de la información debe estar en el idioma del grupo empleado para lograr una accesibilidad a la misma.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Como se sabe, México es un país que presenta una triple condición migratoria: es territorio expulsor, es territorio de tránsito y es territorio de atracción (OIM, 2010).

El presente estudio se enfoca a la condición de territorio expulsor, que involucra a un segundo país, EUA que ha sido históricamente el mayor territorio de atracción de la fuerza de trabajo mexicana documentada o indocumentada.

Ambos países comparten la frontera más transitada del mundo y esto ha sido objeto de numerosos estudios que abordan aspectos económicos, políticos, sociales y culturales.

De entre la vasta producción académica sobre el proceso de la migración, en el presente estudio se ha priorizado uno de los aspectos que implica, a saber, la Discriminación Racial en el ámbito laboral.

En el presente apartado, se abordan algunas de las principales explicación teóricas y conceptuales sobre el proceso de la migración, que permiten sustentar los elementos del contexto en el que ocurre el acto de la discriminación.

I. Teorías sobre la Discriminación Racial

La discriminación ocurre de diferentes formas dependiendo de los factores involucrados. En este sentido, esta investigación se suscribe a los planteamientos expresados por Blank (2004), quien refiere que en el entendimiento del proceso discriminatorio confluyen tres elementos principales:

- Los actores, definidos como los individuos actuantes de manifestar las formas de discriminación;
- Los dominios, son aquellos medios por los cuales los actores ejercen este acto de discriminación, dentro de los cuales se identifican cinco (el mercado laboral, el sistema de atención de la salud, el sistema de justicia penal, la vivienda, la educación);
- Los objetivos (afroestadounidenses, blancos, hispanos, indios estadounidenses, asiáticos, entre otros.); esto es los individuos que reciben el trato discriminatorio ejercido por los actores mediante los diferentes dominios.

Para sustentar, referir y apoyar los resultados de la presente investigación, se hace uso de una percepción integral de la medición de la discriminación racial referidas en el trabajo de la misma autora.

Cada teoría especifica cuáles son los métodos para analizar e interpretar los datos, como probatoria de que efectivamente ha ocurrido una acción de discriminación.

De entre las diversas perspectivas teóricas para analizar que ocurre o no un hecho de discriminación, este estudio privilegia las siguientes.

I.I. La Discriminación Intencional (Explícita)

Este tipo de discriminación sigue pasos secuenciales mediante los cuales un individuo adopta una postura negativa (formas de prejuicio explícito), hacia

individuos de otro grupo racial. Estas posturas pueden expresarse en antagonismos verbales, evitación, segregación, el ataque físico y, el exterminio.

La forma más expresiva y común del antagonismo verbal, son los insultos despectivos y las expresiones racistas, estos se pueden expresar en presencia o no del objetivo (grupo racial desfavorecido).

El acto de evitar está referido a la libre elección que realizan los individuos de un grupo, con el objetivo de evitar a ciertas personas por su condición de raza.

Por otro lado, la segregación indica que algunos grupos raciales son excluidos de manera activa en la asignación de recursos y acceso a las instituciones. Los ataques físicos principalmente se realizan en los exogrupos raciales, y en su mayoría los partidarios de la segregación son los actuantes. Estos aducen como una causa la amenaza a la capacidad económica del endogrupo.

Por último, el exterminio es el paso final de este tipo de discriminación; se refiere a asesinatos en masa, basados en el odio racial o étnico. Para ilustrar, el ejemplo más recurrente es el nazismo y el fascismo.

I.II. La Discriminación Sutil (Inconsciente, Automática)

Esta sucede de forma inconsciente en el actor, las actitudes negativas son características imprescindibles, se manifiestan de manera perspicaz, tenue.

La historia juega un papel fundamental, ya que el conjunto de creencias arraigadas en el tiempo, refuerzan las actitudes y comportamientos negativos de manera inconsciente del grupo interno, a pesar de que conscientemente exista un rechazo hacia la práctica de la discriminación.

El resultado es una forma matizada de expresar la discriminación, de tal manera que no entre en conflictos con las normas antirracistas, pero que en el inconsciente se expresa en el comportamiento.

Estas formas sutiles de racismo, pueden ser indirectas, automáticas, ambiguas y ambivalentes.

El prejuicio indirecto lleva a culpar a los miembros del exogrupo por las diferencias lingüística, cultural, religiosa, sexual, entre otros, como desventajas, en comparación con el endogrupo. Y a la vez son formas automáticas de estereotipos que confirman el comportamiento.

El prejuicio ambiguo hace referencia a que puede llegar a confundirse la discriminación, y verse más como el favoritismo hacia el endogrupo, y no el rechazo del exogrupo.

La ambivalencia significa la tolerancia hacia algunos grupos raciales, pero no necesariamente esto implicaría un gusto o aceptación. Las reacciones no necesariamente tienen que ser negativas para fomentar la discriminación.

Todas estas manifestaciones del prejuicio sutil, constituyen obstáculos a la plena igualdad de trato. Este tipo de discriminación es mucho más difícil de identificar, debido a su tenue manifestación que no deja vislumbrar la realidad.

I.III. La Generación de Perfiles Estadísticos

Este tipo de discriminación se sitúa cuando un individuo de cierto grupo racial, clasifica a otro individuo basándose en las características medias del grupo al que pertenece. Las características percibidas del grupo se supone que se aplican al individuo, esta discriminación no se basa en las capacidades o características del

individuo, sino en creencias basadas en estereotipos raciales que se derivan de prejuicios.

I.IV. Los Procesos de Organización

La discriminación también está implícita en los procesos institucionales. Estos sesgos se ven reflejados por consecuencia de las formas de actuar de las personas que operan dentro de ellas. Sobre todo la evolución de las reglas antirracistas, que superficialmente son neutras, pero que en esencia y debido a las personas encargadas de ejercerlas, llevan una carga de prejuicios cognitivos que dan como resultado la discriminación.

A manera de reflexión, el caso por excelencia de la discriminación implica trato desigual motivado por un comportamiento intencional explícito (odio racista). Con base en lo expresado, se reconoce que la discriminación está implícita en el movimiento poblacional denominado Migración, como se observará en la siguiente sección.

II. Teorías sobre la Migración

La discriminación está estrechamente ligada a la migración. El movimiento poblacional para referir el traslado de los individuos, supone entre otros elementos, que la población que llega al lugar de destino, por ejemplo Wenatchee, Washington, vivirá experiencias de discriminación racial en el ámbito laboral; considerando que comúnmente se esgrime que los que llegan desplazan a los residentes de las fuentes de empleo.

Con el propósito de fundamentar las razones que explican el traslado de los individuos, en el presente Capítulo, se revisa diferentes teorías concernientes a la migración.

En este sentido, refiere Valdivia (1999) que el término Migración denota el traslado de individuos a partir de una zona de origen (emigración), que implica una estadía continua o permanente en un nuevo lugar de destino o de residencia habitual (inmigración).

Esto incluye atravesar límites de división geográfico-administrativa, dichos límites, pueden ser internacionales (Hermoso, 2004).

La migración es un proceso antiguo, pero de notable vigencia en el mundo actual. A pesar de que existen diversas razones para emigrar, las económicas son las preponderantes. La fuerza de trabajo extranjera en edad productiva es una necesidad para muchos países desarrollados cuyas tasas de crecimiento demográfico son mínimas o negativas y, a la vez, las remesas que envían esos trabajadores que no encuentran trabajo en sus países de origen, son fundamentales para la supervivencia de familias y pueblos enteros en los países pobres.

Por lo extenso del proceso y su innegable importancia, diversas corrientes de pensamiento han buscado explicarlo. En este sentido, en el presente apartado, se consideran para interés de la presente investigación, algunas teorías y enfoques sobre la migración internacional, que tratan de explicar las posibles causas de dicho proceso migratorio.

Un aspecto importante sobre la migración, se refiere a las implicaciones de género. Se concebía que los hombres constituían el sector con mayor movilidad

migratoria. Sin embargo, para ilustrar, en la actualidad en el caso de México, ambos géneros participan del proceso de migración (Servicio de Estudios Económicos del Grupo Banco Bilbao Vizcaya –BBVA-, 2011).

En contraparte, en la migración internacional, la movilidad sigue siendo mayor en el sexo masculino. Una de las explicaciones más frecuentes es que existe mayor demanda de fuerza de trabajo masculina, para ocuparse de trabajos con exigencias físicas mayores, como las de la agricultura en EUA y Canadá.

Otra determinante es la edad de quien se traslada. La mayor oportunidad laboral es para la población que tiene entre 20 y 30 años de edad, lo que evidentemente reduce la oportunidad para aquellos de edad avanzada. El sistema de producción capitalista obedece a una lógica de mayor aprovechamiento de la fuerza de trabajo en su periodo más altamente productivo.

En México, la migración rural-rural, sigue siendo persistente, sobre todo por las consecuencias desfavorables del sistema económico para el sector agrícola, de cual dependen diversas Comunidades. No obstante, los individuos suelen perder su arraigo a la tradición de trabajo en los campos agrícolas y en cambio se convierten en asalariados en otros sectores económicos (Chávez, 1993).

La migración rural-urbana, señala el desplazamiento de la población del campo a la ciudad o áreas metropolitanas, la principal de este proceso, es la falta de empleos en el campo, principalmente consecuencia de la descapitalización del mismo. Las áreas donde se emplea este tipo de migración son en el sector de servicios y en segunda instancia los subempleos, propiciando en el lugar receptor una demanda de servicios educativos, salud, vivienda, culturales, entre otros.

La migración rural internacional, se refiere a los movimientos de fuerza de trabajo campesina principalmente, que sale del país para emplearse en el sector primario en el exterior (Rodríguez, 2009). Como ejemplo, cabe citar las visas de trabajo H1A que se refieren al sector agrícola y las visas H1B para el sector de servicios en EUA o el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) hacia Canadá.

En este orden de ideas, Lattes (1983), afirma que las migraciones han tomado un status de problema, incluso tan fuerte, que el autor las compara con la mortalidad, natalidad y fecundidad. Afirma que la movilidad territorial de las personas es un proceso multifacético y está plenamente imbricado con los problemas más esenciales del desarrollo y las relaciones internacionales.

De tal manera que la primera teoría sobre la migración, que se considera para la presente investigación, es la provista por la Economía-Neoclásica.

II.I. Teoría Económica Neoclásica

Para abordar esta teoría, es conveniente hacer énfasis en su importancia, tal como lo menciona Arango (2003), existen dos razones imprescindibles del porque abordar esta teoría en los trabajos ligados a la temática, la primer razón concierne a su innegable antigüedad de investigación y tiempo que numerosos investigadores le han dado, reconociendo los diversos conceptos que ésta ha aportado el desarrollo de las investigaciones en migración.

El elemento central de esta teoría, explica que la migración es el resultado de una decisión racional de los individuos, esta idea, podría estar muy ligada a los

conceptos de la Teoría de la elección racional¹⁹, utilizada en Ciencias Políticas para explicar el comportamiento de los fenómenos políticos a partir de principios económico, de esta forma, en el proceso de la migración, el individuo al estar inmerso en un sistema político de globalización, establece la decisión y elección de maximizar su utilidad o beneficios a sabiendas de los costos y riesgos implícitos.

Visto desde la óptica de la migración internacional, la diferencia salarial en los diferentes espacios geográficos (Mexico-EUA), es un atractivo que influye en el individuo para la toma de decisiones, buscando optimizar y mejorar condiciones y necesidades, tales como mejorar las condiciones laborales, asegurar empleo y maximizar los salarios.

Reafirmando la idea del segundo párrafo de este apartado, Contreras (2008), considera que esta Teoría tiene fundamentos economicistas, de tal forma que la migración ocurre debido a la oferta y la demanda de empleos mejor remunerados en las diferentes regiones, siendo estos los principales elementos de atracción-expulsión que motivan a la migración.

El planteamiento sostiene que en los países o regiones donde la fuerza de trabajo es escasa y el capital elevado en comparación, el salario tiende a ser más elevado, por el contrario pasa con los países o regiones que cuentan con poco capital y abundante fuerza laboral; el salario tiende a ser más bajo. Por lo tanto, esta teoría supondría que la migración es un proceso que el individuo realiza basándose en dos elementos; uno micro que refiere a la decisión racional basada en el beneficio/costo, y uno macro, determinado por las diferencias salariales entre las regiones.

¹⁹ Revista Sociológica, año 23, número 67. 2008. La Teoría de la Elección Racional en las Ciencias Sociales por Godofredo Vidal de la Rosa. Universidad Autónoma Metropolitana. Pp. 221-236.

En conclusión, esta teoría redefine a la migración como un movimiento motivado por cuestiones económicas y supone una redistribución causal de las diferencias salariales, que traerán consigo en el futuro el fin de la migración (Arango, 2003).

II.II. Teoría Histórico-Estructural

Otra corriente que se toma en cuenta en la presente investigación es la histórico-estructural; este enfoque se desarrolla en los años sesenta y setenta del siglo pasado por varios autores en América Latina como reacción a las explicaciones neoclásicas y en concordancia con la teoría de la dependencia, entonces dominante en el campo de las ciencias sociales en la región.

Arango (2003), explica que la migración vista desde esta teoría, a diferencia de la Teoría Neoclásica, es un proceso social visto como conflicto, es decir, el capitalismo da pauta al empobrecimiento del campo y por consecuencia inicia el desarrollo industrializado en las ciudades. Iniciando así, las migraciones del campo a la ciudad, de los países pobres o subdesarrollados a los países capitalistas o desarrollados.

El conflicto desde la óptica de la migración, radica en la comprensión del porque se da este movimiento y las consecuencias póstumas a él, donde el capitalismo genera un orden internacional, mismo que se menciona en el párrafo anterior, dando una clasificación internacional de los países, medido por el nivel de desarrollo intrínseco que posean; se habla de países primer mundistas o desarrollados y los países tercer mundistas o subdesarrollados, siendo este orden un conflicto social

al representar la subordinación y explotación de los subdesarrollados para lograr el avances de los desarrollados.

El subdesarrollo se consideró, por lo tanto, como un subproducto del desarrollo. La teoría de la dependencia hablaba de un ejército de reserva creciente en el mundo, pero poco se escribió con relación a la migración, y ese poco se refería más a la migración rural-urbana que a la internacional y sólo se consideró la migración internacional como el éxodo de especialistas -fuga de cerebros- que perpetuaba y reforzaba las desigualdades entre países.

Otro autor de esta teoría, considerado uno de los principales exponentes, fue Singer (1975), que plantea la migración como un proceso que depende del desarrollo económico. Considera las motivaciones y el marco psicosocial para entender los procesos migratorios, pero resalta los aspectos macro sociales o estructurales y dentro de estos las clases sociales, como una parte medular de su propuesta teórica, muy acorde con la teoría marxista. Vislumbra el proceso de las migraciones internas como una readaptación de la población o de la fuerza de trabajo a los movimientos espaciales de las actividades económicas, las cuales, a su vez, responden a las exigencias técnicas de la producción industrial. En el modelo capitalista, el desarrollo se da en nodos, lo que tiende a favorecer sólo a algunas regiones en cada país, vaciando de recursos a las demás.

Las desigualdades regionales son vistas como la principal causa de expulsión de la migración, sumándole a ello la industrialización de regiones que sirven como espacios de atracción de la migración. El autor menciona que los factores de expulsión pueden provenir principalmente de los cambios en los procesos productivos, expulsando o atrayendo a la migración, en este caso un ejemplo en

estrecha relación con la expulsión de migración es el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Otro factor determinante en esta teoría, es la presión poblacional de áreas cultivables, que a la población a desplazarse a nuevas áreas con disponibilidad.

Son los factores de expulsión -según Singer (1975)- los que definen las áreas desde donde se origina el flujo migratorio, pero son los factores de atracción los que determinan la orientación de esos flujos y las áreas a las cuales se dirigen. Entre los factores de atracción, el más importante es la demanda de fuerza de trabajo. Así, las migraciones derivadas de la industrialización de los países no desarrollados constituyen procesos históricamente condicionados, cuyas manifestaciones concretas dependen de las condiciones específicas en que se desarrolla esa industrialización.

En contraposición a los enfoques que enfatizan al individuo o la familia como unidades actuantes en el proceso migratorio, el autor citado plantea que lo más probable es que la migración sea un proceso social, cuya unidad actuante no es el individuo sino el grupo.

Influenciados por los enfoques históricos estructurales y neo marxistas, investigadores como Mines (1984) y Wiest (1984) aseguran que el proceso de la migración es perjudicial para el desarrollo de un país.

Argumentan que la importante entrada de dinero generada por los migrantes distorsiona más que desarrollar las economías rurales receptoras, agravando el conflicto social comunitario de la dependencia, agudiza las divisiones de clases y las diferencias económicas y provoca inflación de precios.

Asimismo, sostienen que fomenta un círculo vicioso por el que la emigración genera una mayor emigración para mantener los niveles de vida que llegan a alcanzar las familias de los migrantes.

Estos se vuelven dependientes de la migración para mantener esos niveles, aún más allá de la necesidad económica, se genera un “síndrome” donde los migrantes son una especie de adictos a los dólares.

En concordancia con la idea general de esta teoría, la teoría de Causación Acumulativa confluye en que cada acto de migrar modifica el contexto social de forma tal que las futuras migraciones son más probables, por ejemplo: conocer el éxito de varias personas que han conseguido migrar, ver incrementar el nivel de vida de sus familias percibiendo un ingreso relativamente seguro, además de las modificaciones que se generan en la distribución del ingreso, los factores productivos, la cultura de la migración y el capital humano.

La distribución del ingreso se modifica por las remesas: las familias que perciben remesas elevan su calidad de vida; si en una Comunidad son más las familias que perciben remesas que las que no lo hacen, la Comunidad refleja un alto grado de desigualdad que modifica la creencia de las familias que no obtienen éste ingreso, pareciendo que su nivel de vida se ha rezagado, de esta forma proliferan más las ideas de emigrar.

II.III. Teoría del Mercado Dual de Trabajo

Es perceptible que cada teoría refuerce un punto crucial de la migración en general, la tercera teoría considerada en el presente documento, refiere al análisis que hacen Massey (1993) y colaboradores, en donde refiere que el Mercado Dual de

Trabajo deja de lado la cuestión de decisión racional y se enfoca en la migración internacional basada en la demanda de trabajo de las sociedades industrializadas modernas.

Argumentan que el mercado Dual de Trabajo está regulado bajo el supuesto de la demanda de trabajo de baja remuneración y prestigio en las zonas industrializadas causadas por los empleos que no gozan de popularidad en la población nacional, esto es, empleos de baja remuneración, peligrosos, en malas condiciones ambientales o que exigen gran esfuerzo físico; los contratantes se valen de estrategias para atraer fuerza de trabajo barata, con baja o nula calificación, empleos que son aceptados principalmente por migrantes, ellos sólo buscan un ingreso, no cuentan con un estatus que mantener en el país receptor, y si lo tienen los nativos de este, los cuales buscan mejorar el nivel de vida en forma piramidal en su propio país.

Los migrantes cuentan con estatus en su país de origen enviando remesas para incrementar las condiciones de vida y ganar una imagen próspera ante su familia y su Comunidad de origen.

El mercado se divide en dos segmentos, el primero con uso intensivo de capital, se refiere a los empleos de cualificación donde los empleadores invierten capital, en su mayoría son captados por la población nacional; el segundo es intensivo en fuerza de trabajo, empleos inestables y de baja remuneración, requiriendo personal con baja o ninguna cualificación, principalmente son concentrados por los migrantes.

La demanda de fuerza de trabajo en determinados empleos es el factor que atrae migración a países receptores, en cierta forma existe la seguridad que siempre

habrá fuerza de trabajo disponible, por lo tanto los salarios sólo podrán disminuir por la oferta de trabajadores.

II.IV. Teoría de Redes

El análisis de las redes sociales, ha sido sugerido como un instrumento de la teoría sociológica, para conectar niveles micro y macro de la interacción entre los individuos, tal como lo refiere (Granovetter, 1973)

Se refiere a los lazos que establecen entre si los “primeros migrantes” (aquellos que se encuentran en el lugar de destino) y los no migrantes (lugar de origen).

Massey (1993), refiere que este tipo de lazos pueden ser de parentesco, de amistad o de pertenencia al mismo lugar de origen (paisanaje). Este tipo de relación entre migrantes se observa con mayor auge en la migración internacional, donde los costos y riesgos se ven disminuidos, como ejemplo de ello, al contar con espacios donde se puedan hospedar sin que les generen costos económicos, así también como la posibilidad de encontrar empleo con mayor facilidad.

El mismo autor señala, que existe un umbral en el cual la migración llega a facilitar y hacer más probable la emigración, mismo umbral a su vez indica que los costos y riesgos disminuyen para las migraciones futuras, de esta forma expandiendo la red migratoria en tiempo y espacios laborales.

Para ejemplificar, el autor refiere que la disminución de costos ocurre a partir de que los “primeros migrantes” al lugar de destino, consecutivamente y potencialmente los que les siguen, se ven beneficiados mediante la reducción de

costos, hasta alcanzar el umbral crítico, aspecto que señala, como lazos de unidad que se fortalecen y perpetúan e inducen la migración.

Por otro lado, la disminución de riesgos, refiere el autor que suceden mediante el empleo, donde la seguridad de contar con el mismo al momento de arribo al lugar de destino, pone de manifiesto la certeza de un ingreso inmediato para la nueva migración.

De esta forma, cada nuevo emigrante es un elemento para la disminución de riesgos, asegurando un desplazamiento seguro de aquellos con los que mantiene lazos.

El autor señala, que esta teoría "dinámica" no se manifiesta como absolutista o único incentivo de la migración, sino que comparte y acepta la idea de que migrar es un proceso de decisión familiar o individual, pero que sin duda, la migración que se tenga en el lugar de destino, afecta directamente la decisión de las futuras migraciones.

Se refieren factores relevantes en el análisis de la migración desde esta posición teórica. Subraya que la migración internacional, ha alcanzado el umbral crítico mencionado y que este puede seguir expandiéndose continuamente hasta donde la población de origen lo desee (Ídem).

De esta forma, al expandirse las redes migratorias, estas propiciarán migraciones futuras, basadas no en términos económicos, sino en sociedades de origen. Como ejemplo de ello, cabe citar la Ciudad de Chicago, donde los clubes de

migrantes zacatecanos han perpetuado y dado continuidad a la migración del mismo origen a dicha ciudad.

Hasta aquí, se puede señalar que cada perspectiva teórica, pretende explicar el proceso de la migración, a través del conocimiento de las razones que lo generan. En este sentido, Arizpe (1975, 63) expresa que hablar de migración y querer estudiar un grupo en particular, en este caso, lleva consigo dificultades teóricas, puesto que “migración no constituye un área de estudio susceptible de ser analizada por sí misma, sino más bien, es un síntoma o resultado de otros procesos que tendrían que ser explicados previamente”.

Como en el caso de la migración indígena en Wenatchee, Washington, que inicialmente se trasladó de sus lugares de origen al sur de Estados Unidos, particularmente al estado de California, con la misma intención de desempeñarse en el sector agrícola, aunque en esta ocasión, siguiendo los ciclos de cultivo de la cereza, la pera y la manzana.

Como se observa, las diversas posiciones teóricas sobre el proceso de la migración, constituyen elementos centrales para la interpretación de esta investigación que pretende dar cuenta de cómo la discriminación racial está ligada a la migración a partir de consideraciones fenotípicas en el ámbito laboral.

Dichos planteamientos teóricos y conceptuales, permiten interpretar a la migración como una estrategia familiar para diversificar sus fuentes de ingreso; como proceso que depende del desarrollo económico y como resultado de la existencia de desigualdades regionales.

Ante este contexto, los países han procurado históricamente regular el proceso de la migración, particularmente en lo que se refiere a los derechos y deberes de los

individuos que migran. En el siguiente apartado, se sigue una lógica de análisis de lo general a lo particular, esto es, regulaciones primordiales de la normatividad internacional a la normatividad nacional sobre el tema.

III. Normas Internacionales para la Protección al Migrante

En la actualidad hablar de Derechos Humanos es motivo de repensar las sociedades como estructuras que moldean dichos derechos de acuerdo al momento histórico en que cual se está inmerso. Es decir el neoliberalismo por si mismo se sujeta bajo normas mercantilistas donde la competencia es en cualquier dirección y la prioridad es la ganancia y el mejor posicionamiento en los mercados mundiales.

De esta forma se violentan a cada momento los derechos de los individuos, de las sociedades, de los países, principalmente de aquellos que son obligados indirectamente a formar parte del juego desequilibrado del capitalismo, dominado por aquellos países con mayor desarrollo (Bonilla, 2010).

La Organización de las Naciones Unidas, manifiesta que es importante regular jurídicamente al proceso de la migración, ya que implica entre otros elementos, la situación de vulnerabilidad de los individuos que participan en ella y que se expresa en fuertes relaciones de poder que se traducen en imposiciones por ejemplo laborales.

Es así que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), identifica dos formas de vulnerabilidad: por un lado, aquella que es moldeada por las estructuras de poder a las cuales sólo algunos sujetos tienen acceso, y por otro lado, la vulnerabilidad cultural, entendiéndose esta como aquellos elementos culturales que llegan a tornarse como características negativas que

identifican a ciertos grupos étnicos, tales como las costumbres, estereotipos, ignorancia, entre otros. Estas características culturales suelen “justificar” las diferencias entre los nacionales y los no nacionales, extranjeros o migrantes (CEPAL, 2006).

De este modo, la problemática de la discriminación que viven los grupos de migrantes más vulnerables, en este caso indígenas mexicanos, se relaciona indefectiblemente con su aspecto físico, grado de escolaridad, costumbres y, generalmente, monolingüismo. Estas características, a su vez, los definen como un sector altamente vulnerable de la migración, esto refleja un elevado grado de inseguridad que expone continuamente a este sector a violaciones de sus Derechos Humanos.

De ahí que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos se ha preocupado por desarrollar un sistema normativo que imponga a los Estados un nivel de protección suficiente y necesaria en beneficio de estas poblaciones vulnerables.

Así, por ejemplo, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CIPDTM- por sus siglas en inglés-, 2005), también dependiente del sistema de las Naciones Unidas, incluye normas que tutelan la no discriminación, el derecho a la vida, la libertad de opinión y expresión, la seguridad de la persona, el derecho a migrar, la seguridad social, la protección a los hijos, la protección de recursos económicos, la protección judicial, la igualdad en condiciones laborales y el derecho a participar en actividades sindicales.

El Convenio 143 sobre las Migraciones en Condiciones Abusivas y Promoción de la Igualdad de Oportunidad y Trato de los Trabajadores Migrantes

(1978, 1) establece que “el trabajo no es una mercancía”, percepción que en el proceso de migración internacional es paradójicamente contrario y dominante; generando incluso discriminación y atropello a los derechos laborales.

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Una de las motivaciones centrales para realizar el presente estudio, fue la propia experiencia laboral y de vida de la autora en la región de interés, sobre todo en relación con las redes sociales, específicamente familiares, previamente constituidas, mismas que apoyaron financiera y socialmente el estudio.

Posteriormente, con base en una revisión exhaustiva de la literatura gubernamental y académica nacional e internacional más relevante sobre los dos ejes analíticos de este trabajo: discriminación y migración, se constituyó el planteamiento y delimitación del problema.

Dicha revisión incluyó la consulta de documentos oficiales, artículos científicos, libros, publicaciones periódicas y las visitas constantes a la Internet.

La fase de campo se realizó del 10 de julio al 5 de octubre del 2010, durante la cual se visitaron 16 huertas, ya conocidas por la investigadora, quien junto con indígenas migrantes mexicanos y mestizos migrantes mexicanos, participó en actividades como; piscadora, “chequeadora”²⁰ y “ponchadora”²¹.

El número de huertas fue determinado por el permiso que otorgaron los capataces. En el mismo sentido, el tiempo permitido para investigar en dichos espacios.

El diseño de la investigación es de carácter cualitativo, se utilizó el método etnográfico. Las técnicas de análisis y recabación de la información fueron la observación participante en los espacios laborales y la aplicación de entrevistas semi-

²⁰ “Chequeador”: nominación que los trabajadores agrícolas de origen mexicano derivan de la palabra en inglés Checking, que significa revisión.

²¹ “Ponchadora”: nominación que los trabajadores agrícolas de origen mexicano derivan de la palabra en inglés Punch, que significa perforar.

estructuradas: 83 entrevistas realizadas a indígenas migrantes mexicanos y 11 entrevistas a capataces (ver anexos 1 y 2).

Dicha técnica de observación participante, permitió conocer y analizar el contexto y vida cotidiana de los investigados (migrantes indígenas mexicanos); lo que ayudó a enriquecer la investigación, con la presencia *in situ* de la investigadora.

Las entrevistas semi-estructuradas se realizaron en diferentes espacios, de acuerdo a las condiciones y accesos; en los campos agrícolas al finalizar las jornadas diarias de trabajo, así como en los condominios habitacionales donde se hospedaban los indígenas migrantes mexicanos.

La recopilación de información, incluyo también conversaciones informales (Historia Oral) con los capataces, indígenas migrantes mexicanos, mestizos migrantes mexicanos, mayordoma y trabajadora de Empresa Empacadora, así como la encargada de un espacio habitacional (cabinas).

Con relación al procesamiento de la información en el documento; para citar los testimonios de los entrevistados, se le asignó a cada persona un pseudónimo, con el objetivo de proteger su integridad física y material, en concordancia con los procedimientos éticos de la investigación sociológica. Con relación al análisis de las entrevistas, en las preguntas cerradas, se utilizó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS, por sus siglas en inglés), versión 15 en español, en el cual, los estadígrafos obtenidos fueron: media, mediana, moda y porcentaje, de los cuales, se analizan y discuten en las siguientes páginas.

Es importante destacar que la combinación de técnicas para la obtención y procesamiento de información permitió construir una visión objetiva sobre el tema.

CAPÍTULO V. DISCUSION Y RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

En el presente Capítulo, se presenta al lector los Resultados de Investigación, que comprenden información del Trabajo de Campo y el análisis y narrativas de las entrevistas, que están sustentados en la literatura académica pertinente; esto es Discriminación y Migración.

I. Contexto del Sitio de Investigación.

Desde la perspectiva de la actividad económica, las acciones con mayor auge en la Comunidad de Wenatchee así como sus alrededores, son las derivadas de la fruticultura; los cultivos representativos son la manzana, la pera y la cereza. Algunos otros cultivos tienen menor importancia, ejemplo de ello son la nectarina, el durazno, el chabacano y la uva, esta última iniciándose apenas los primeros cultivos en pocas superficies.

Imagen 1. Foto escénica de las huertas de cereza en Wenatchee



Fuente: Levantamiento de Imagen realizado en el Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2010.

En el territorio se puede apreciar lo representativo de la localidad ya sea en los anuncios publicitarios, la dirección de las calles, adornos en las casas, u otros en los que se muestra orgullosamente que Wenatchee es '*la capital mundial de la manzana*'.

Wenatchee, regional y nacionalmente figura como el mayor productor de manzana, y no precisamente hoy día significa que lo sea, sino porque la mayoría de las Empresas Empacadoras que procesan la fruta, están situadas en esta localidad, por tal motivo la fruta para exportación o venta nacional es empacada en Wenatchee en su mayoría²².

Imagen 2. Entrada norte a la Comunidad de Wenatchee



Fuente: Levantamiento de imagen realizado en el Trabajo de Campo, Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa.2010.

En el Valle de Wenatchee las tierras son fértiles y los suelos profundos, mismos que facilitan el uso de tecnologías y sistemas de riego sofisticados,

²² Entrevista a "Pedro". Capataz. Huerta Carmen I. Bossenbrock. Wenatchee, Wa. Septiembre de 2010.

resultados de la innovación tecnológica que ha sido adaptada en la región durante mas de cien años, desde inicios del cultivo de manzana en 1868 (Mitchell, 1992).

II.I. Pisca de cereza

El ciclo agrícola en su fase de cosecha, inicia con la actividad de la pisca de cereza (*Prunus avium*), a principios de junio, concluyendo a finales de julio, en ocasiones a mediados de agosto cuando se considera que dicho ciclo ha sido positivo. En este periodo es más notoria la presencia de indígenas migrantes mexicanos, dado que se trata de un lapso relativamente corto donde el ciclo productivo de la Comunidad demanda mano de obra para la cosecha.

En el ámbito laboral cotidiano de la región de estudio, se denomina “trabajo por contrato”, cuando la persona se dedica sólo a la actividad de la pisca y el pago que recibe depende del número de botes o cajas que se llenan de fruta. En contraposición existe el “trabajo por horas”, cuando la persona se dedica a múltiples actividades, que generalmente pueden o no incluir la pisca, y el pago depende sólo del tiempo convenido.

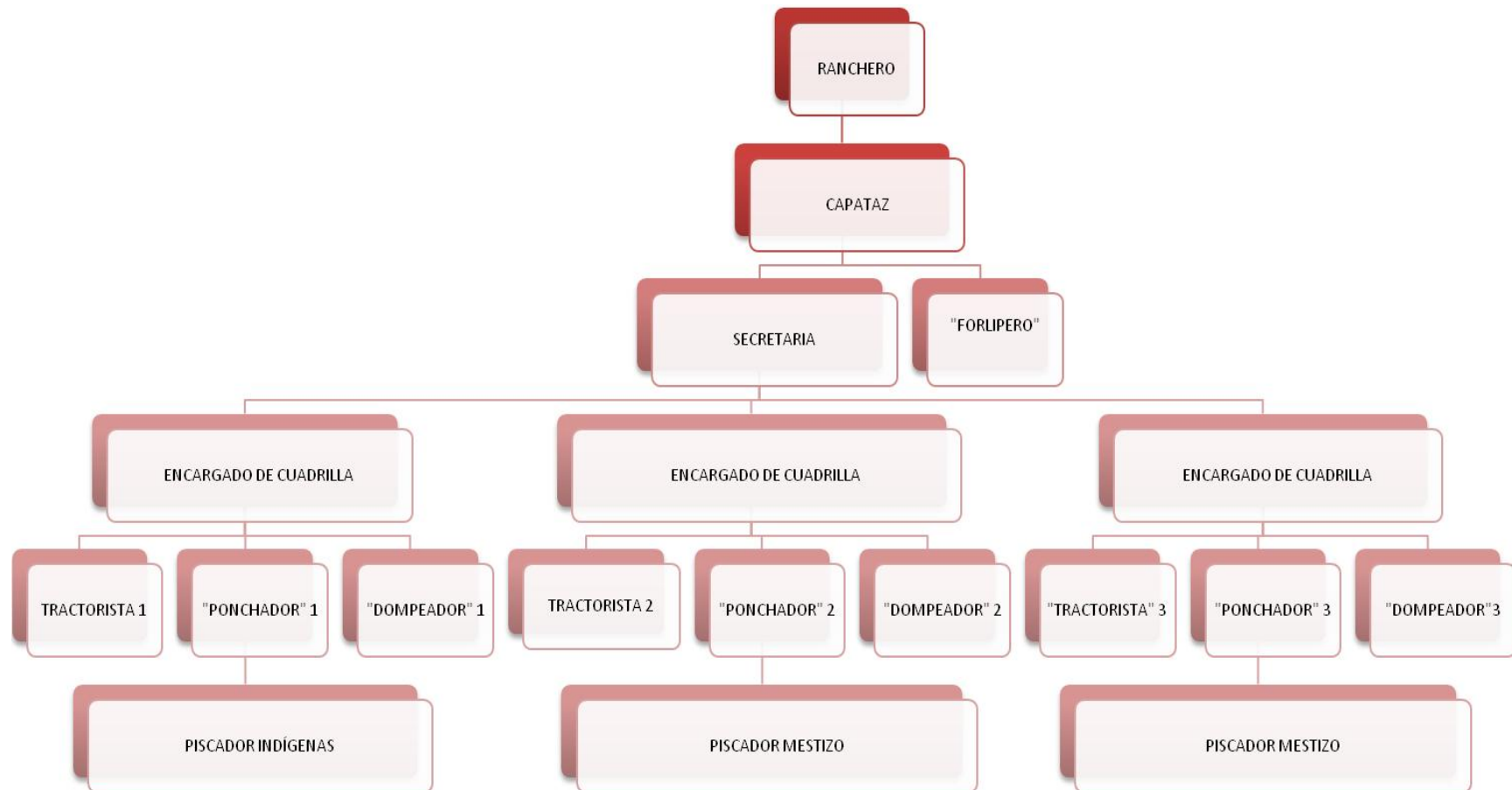
Los indígenas migrantes mexicanos que llegan a Wenatchee durante esta temporada, provienen en su mayoría del estado de California, seguido por el estado de Oregón. A estos migrantes se les identifica por los mestizos migrantes mexicanos, a partir de criterios discriminatorios, como “*personas que hacen uso de un idioma*

que no se puede entender” o aseveraciones basadas en la apariencia física tales como *“son chiquitos y prietillos”*.²³

Existen dos esquemas de trabajo presentes en las huertas de cereza, dependiendo de la demanda de la Empacadora; específicamente de a quién se venderá el producto.

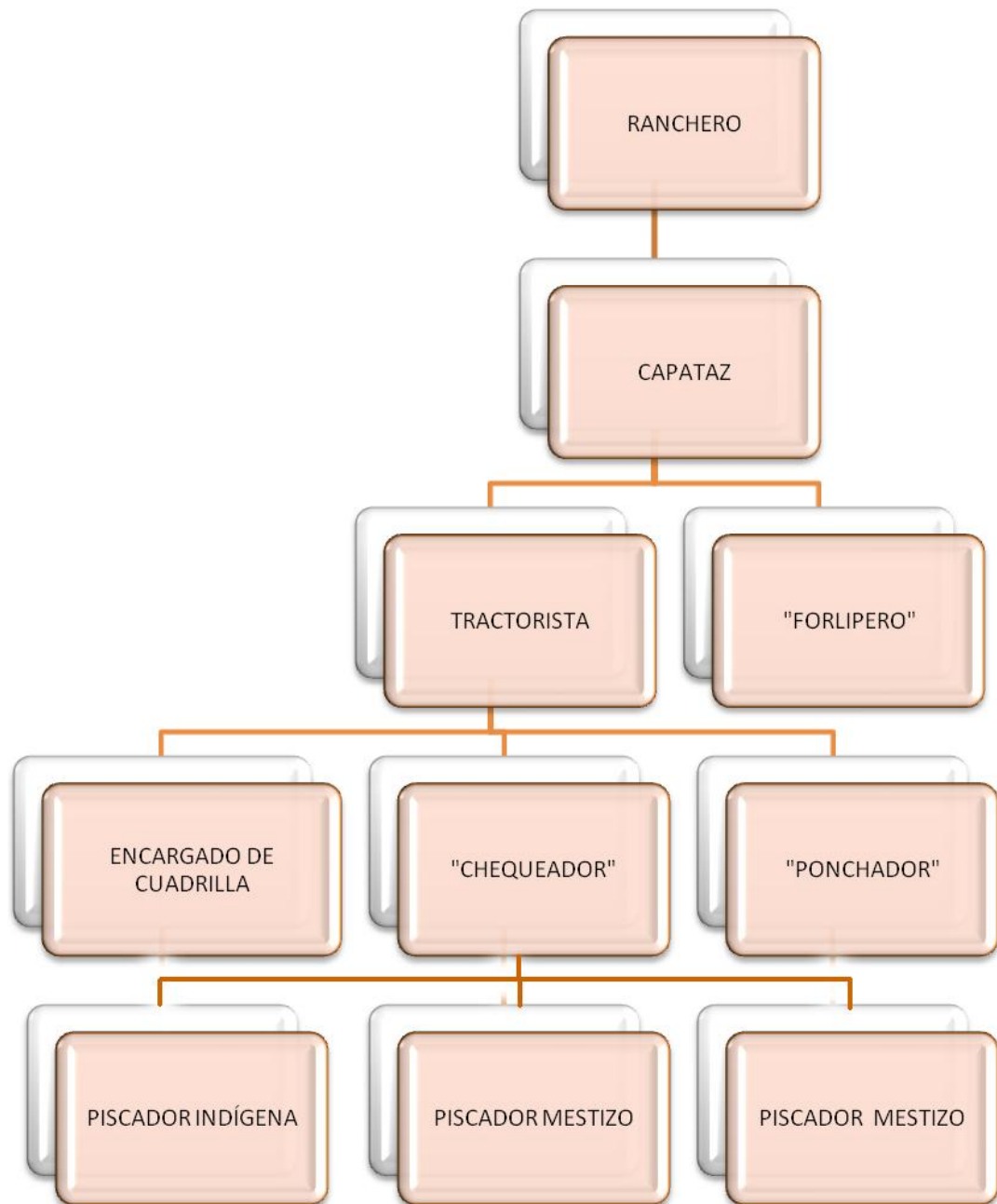
²³ Entrevista a “Don Eduardo”. Capataz de Lewis Orchards. 25 de julio de 2010. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa.EUA.

²⁴Ilustración 2. Esquema(A) del trabajo en la pesca de cereza



Fuente: Elaboración propia basado en el Trabajo de Campo, Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2011.

Ilustración 3. Esquema (B) del trabajado en la pesca de cereza



Fuente: Elaboración propia basado en el Trabajo de Campo, Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2011.

Es relevante mencionar que la huerta que sirvió de referencia para la elaboración de la estructura expuesta anteriormente, aportó elementos relevantes para

este estudio, tales como el lugar de origen de los trabajadores, el rango máximo de la estructura laboral observada, así como el de los piscadores.

Existen al menos dos diferencias entre los dos esquemas anteriores, la primera consiste en que en el esquema (A), existe un tractorista, un “chequeador” y un “ponchador” designados para cada cuadrilla (grupo de piscadores), mientras que en el esquema (B), tanto el tractorista, el “chequeador” y el “ponchador” no están asignados a cuadrilla alguna, sino que pueden trasladarse entre ellas.

Un piscador puede llenar de 40 a 50 cajas o 60 a 90 botes de cereza, en un día de trabajo. El horario de pesca es regularmente de 6 a 11 a.m., después de esta hora se hace difícil el trabajo debido a que en verano las temperaturas suben hasta 40 grados centígrados. Esto afecta físicamente al piscador, lo que se refleja en su menor rendimiento, así como a la actividad misma, ya que este proceso de cosecha, requiere sumo cuidado.

La fruta es altamente sensible a las condiciones de temperatura ambiental; a mayor calor, mayor sensibilidad de la fruta, lo que cambia su constitución, haciéndola endeble a la menor manipulación, incluso aquella más delicada. Esta es una de las razones más importantes que explican la conveniencia de cosechar en el horario matutino.

II.II. Pisca de pera

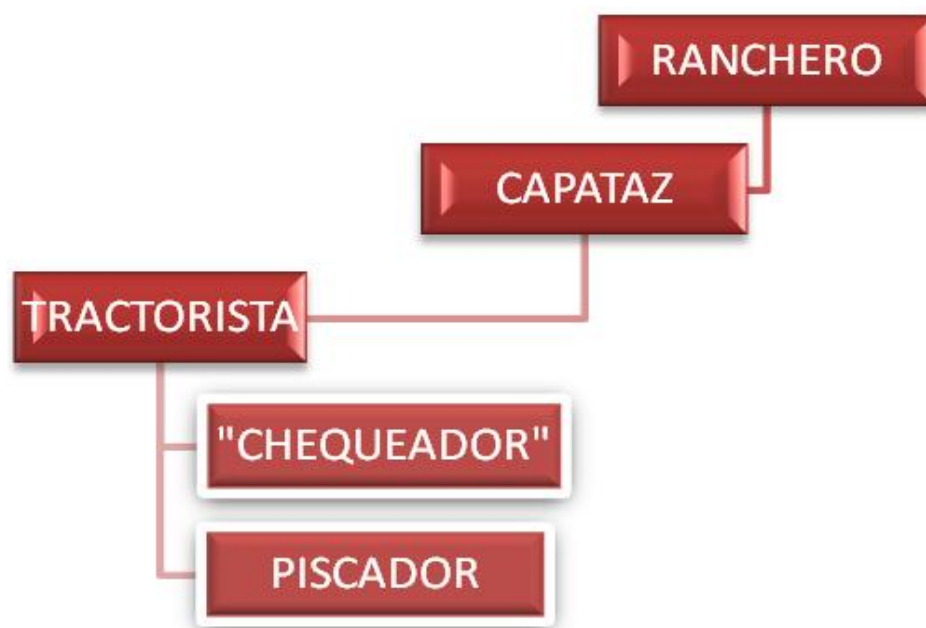
La continuación del ciclo agrícola, ocurre generalmente a mediados de agosto y suele terminar a finales de septiembre, con la cosecha de la pera (*Pyrus communis*) si se considera que dicho ciclo ha sido positivo.

Una de las variedades que predomina en superficie en el lugar, es la Bartlett, cuyo cultivo era visible en los campos de las huertas visitadas. Existe otra variedad que se cultiva a inicios o mediados de agosto, denominada popularmente por los piscadores “pera temprana”, porque evidentemente es la primera en cosecharse²⁵, además de que tiene un lapso de una semana o dos en cuanto al inicio de cosecha de variedades diversas que posteriormente se incorporan a esta actividad.

Esta actividad suele llevarse a cabo en horario matutino, dando inicio a las 6 a.m. y concluyendo a las 2 p.m., el proceso ocurre como se indica en el esquema de trabajo que se presenta enseguida.

²⁵ Entrevista a la señora “Alicia”. Habitante de Wenatchee y piscadora de pera. 2 de septiembre de 2010. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa.EUA.

Ilustración 4. Esquema del trabajo en la pesca de pera



Fuente: Elaboración propia basado en el Trabajo de Campo, Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2011.

Aunque el esquema se ilustra de manera jerarquizada, es importante señalar que el capataz en ocasiones desempeña varias labores; “chequeador” quien es el encargado de revisar que los “benes”²⁶ estén llenos hasta el máximo de su capacidad, así como de inspeccionar que no haya fruta picada accidentalmente, sea por algún objeto como palo de madera o astilla o por un ser vivo como plagas. Otras tareas incluyen el retiro de hojas entre la fruta; que la fruta no esté “bruceada”²⁷, que al momento de cosechar, no se desperdicie demasiada fruta bajo los árboles y en especial que no se deje fruta sin pisar.

Es interesante señalar que diversas huertas operan bajo el esquema referido; sin embargo, no siempre el rancho se involucra en las actividades, pues domina su

²⁶ “Benes”; Palabra coloquial usada por los trabajadores migrantes mexicanos. Plural de la palabra “Ben”, nominación que los trabajadores agrícolas de origen mexicano utilizan para referir la palabra en inglés Bin, que significa bote.

²⁷ “Bruceado”: nominación que los trabajadores agrícolas de origen mexicano derivan de la palabra en inglés Bruising, que significa golpeamiento.

condición de propietario y sólo delega en el capataz, la supervisión de las diversas fases del proceso productivo y sobre todo el contacto directo con los piscadores.

La limitación tanto del ranchero para hablar español, como de los piscadores indígenas mexicanos para hablar inglés, es un obstáculo perceptible en esta situación.

La función del tractorista es recoger los “benes” con fruta de la huerta y llevarlos hasta el lugar de acopio, donde posteriormente él mismo realiza también actividades de “forlipero”²⁸ acomodando los “benes” en el transporte adecuado, que en general es un tráiler, que se dirige a la Empresa Empacadora.

Imagen 3. Pisca de pera



Fuente: Levantamiento de Imagen realizado en el Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2010.

²⁸ “Forlipero”; nominación que los trabajadores agrícolas de origen mexicano utilizan para referir la palabra en inglés Forklift truck, que significa montacargas con cuchilla en forma de tenedor.

Es pertinente reiterar que en la investigación social, las generalizaciones representan serios riesgos en términos de objetividad; por ello, este trabajo busca aportar elementos que puedan encontrarse en la mayoría de las situaciones similares. Para ilustrar, se refiere que los capataces son trabajadores de planta, esto es, que forman parte de la nómina de la Empresa y en esa condición, supervisan diversas etapas del proceso productivo, tales como la contratación de personas, la plantación de nuevos frutales, el establecimiento de la infraestructura para riego, la poda, el desahíje y la cosecha de los frutos.

En la cosecha de esta fruta, la labor de los piscadores, incluye tareas que en otros ámbitos corresponderían al “chequeador”, al “ponchador” y al “dompeador”²⁹, entre otras, ya que en este caso quienes cosechan deben llenar un “ben” de pera equivalente a 20 o 25 bolsas, que se llenan en un tiempo aproximado de 1 a 2 horas, dependiendo tanto de la agilidad del piscador, como del tractorista, quien realiza las tareas ya descritas.

²⁹ “Dompeador”: nominación que los trabajadores agrícolas de origen mexicano utilizan para referir la palabra en inglés Dump, que significa vertedero.

Imagen 4. Piscador indígena migrante mexicano del estado de Oaxaca



Fuente: Levantamiento de Imagen realizado en el Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2010.

Como se refirió en el caso de la pesca de cereza, también en la de pera hay dos formas de nominación del trabajo, por contrato o por horas. Si se trata de contrato, el “ben” de pera es pagado entre 17 y 23 dólares, y el “trabajo por horas” este puede ir desde el pago mínimo (USD 8.55) hasta USD 13.

II.III. Pisca de manzana

Con esta actividad, se concluye el ciclo de cosecha de frutales en la Comunidad de Wenatchee. La pesca de manzana (*Malus domestica*) inicia en septiembre, finalizando en octubre. Para este cultivo, se trabajó en huertas que producen tres variedades de manzana: Golden Delicious, Fuji y Gala.

El horario de la pesca de manzana ocurre en el intervalo de 6 a.m. a 2 p.m., con el uso de escalera y bolsa diseñada especialmente para la actividad; esta bolsa es

sujetada al cuerpo, para permitir velocidad en el llenado y facilidad al verterlo en el “ben” que colecta lo producido.

Imagen 5. Piscador Indígena Migrante Mexicano Mixteco del estado de Oaxaca



Fuente: Levantamiento de Imagen realizado en el Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2010

En general, se realiza “trabajo por contrato”, aunque en ocasiones también ocurre “trabajo por horas”. Esta alternativa depende básicamente de sendos elementos: la consideración del ranchero y la demanda del mercado.

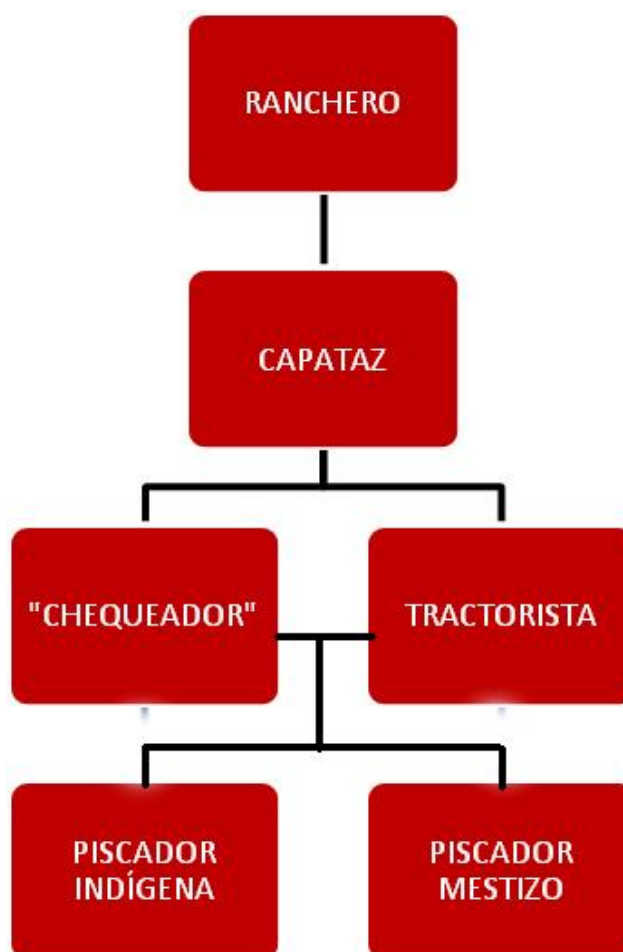
Si dicha demanda requiere sumo cuidado en la presentación de la fruta, entonces la pesca se realiza bajo el esquema de “trabajo por horas”, toda vez que además de tratarse de otro cultivo delicado, se considera que la relativa calma para cosecharlo, permitirá obtener mejores resultados, en lugar de exigir a los trabajadores que llenen con rapidez los “benes”.

El pago por horas es de USD 8.55 hasta 14. Como se ha mencionado en apartados anteriores, esto dependerá del empleador, así como de la antigüedad del trabajador en la huerta y los vínculos de parentesco o confianza que se tenga con el rancho o capataz.

Por otro lado, el pago por contrato, es de acuerdo al número de “benes” que un piscador logre completar al día; en este caso va de USD 17 a 23 por “ben”.

El esquema del trabajo realizado para este cultivo, es como se muestra en la siguiente ilustración:

Ilustración 5. Esquema del trabajo en la pesca de manzana



Fuente: Elaboración propia basado en el Trabajo de Campo, Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2011.

II. Infraestructura de Apoyo a la Comercialización

En 1886, se inició la construcción la construcción del Ferrocarril del Pacífico Norte, con la intención de facilitar el desarrollo económico de Wenatchee y Comunidades vecinas. Esta forma de transporte sigue siendo determinante no sólo para este desarrollo, sino para la comunicación en general de la zona, lo que se constata con la alta actividad de llegadas y salidas del mismo (Ver Imagen 6).

Imagen 6. Ferrocarril del Pacífico Norte en Wenatchee



Fuente: Levantamiento de Imagen realizado en el Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2010.

Las Empresas que empacan en esta localidad son: en primer lugar, Stemilt Growers, Inc., es la compañía más grande y que domina el mayor número de ranchos de cereza, pera, y manzana en Wenatchee y sus alrededores. Se caracteriza por pagar a sus trabajadores el mínimo por hora, según lo estipulado en la Ley Federal del estado de Washington (USD 8.55 por hora). Sus formas de trabajo es por medio de contratistas, renta de los ranchos o ranchos propios de la compañía.

A su vez, esta Empresa integra a tres Empacadoras, ubicadas en diferentes lugares estratégicos en Wenatchee; establecidas en espacios aledaños a los campos productores o medios de comunicación (ferrocarril). La percepción de la Comunidad mexicana que labora en las mismas, es que estas Empresas exigen mayores requisitos a sus trabajadores; particularmente iniciando con los papeles de residencia o ciudadanía estadounidense en los que se constate la residencia legal; así como el Número de Seguridad Social (Social Security Number), que es verificado por la Empresa; los horarios estrictos y la permanencia en el trabajo durante todo el año.

Imagen 7. Vista aérea de Empresas Empacadoras en la Comunidad de Wenatchee



Fuente: Levantamiento de Imagen Aérea realizado en el Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2010.

En segundo lugar, la Empresa Blue Bird, Inc., cuenta con dos Empacadoras, la primera ubicada a las orillas del río Columbia en la Comunidad de Wenatchee, y la segunda en la Comunidad de Pichaster.

En tercer lugar, la Empresa McDougall & Sons, Inc.; es una organización que de manera similar cuenta con tres Empacadoras; dos ubicadas en la Comunidad de Wenatchee y una tercera en la Comunidad de Monitor, a 5 minutos al norte de Wenatchee.

En cuarto lugar, la Empresa Blue Star, Inc.; está situada en la Comunidad de Cashmere, al norte de Wenatchee, es conocida por su particularidad de empacar únicamente pera, donde se trabajan dos turnos: de día y noche³⁰, y la temporada de esta actividad suele iniciar a principios de octubre y finalizar hasta el mes de marzo del año siguiente.

Imagen 8. Empresa Empacadora McDougall and Sons, Inc.



Fuente: Levantamiento de Imagen realizado en el Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2010.

³⁰ Entrevista con “Yareli” Trabajadora del Blue Star. Inc. Wenatchee, Wa. Septiembre de 2010.

En quinto lugar, la Empresa Dovex Fruit Company, Inc. que sólo cuenta con una Empacadora, aún siendo una de las más importantes respecto al empacado de manzana, ya que esta actividad es realizada durante todo el año. Se sitúa a orillas del Río Columbia en Wenatchee.³¹

En sexto lugar, la Empresa Oneonta Starr Ranch Growers, Inc., únicamente tiene una Empacadora, ubicada en la Comunidad de Wenatchee, en donde se trabaja con cereza, manzana y pera, principalmente.

En séptimo lugar, la Empresa Columbia Fruit Packers, Inc., situada a orillas del río Columbia en la Comunidad de Wenatchee, donde únicamente se empaca cereza y manzana.

Los trabajos en las Empresas Empacadoras son ocupados en su mayoría por mujeres, quienes seleccionan, empacan y etiquetan la fruta. Ocasionalmente, participan hombres, quienes suelen realizar actividades como “Forlíperos” o como cargadores de fruta, hacia los cuartos fríos donde se guarda la misma.

En términos generales, en una Empresa Empacadora de cereza, el trabajo es pagado por horas; el sueldo puede ir desde el mínimo hasta USD 12. Lo anterior dependerá de la Empresa y de la antigüedad de los trabajadores en la misma. Las horas extras, que excedan las 40 en una semana de siete días, son pagadas con medio salario más de lo normal.

En una Empresa Empacadora de pera el trabajo en su mayoría es por contrato, la caja se llega a pagar desde 45 centavos hasta 80, dependiendo de las características

³¹ Entrevista con “Juana”. Ex-mayordoma del Dovex. Inc, Wenatchee. Wa. Septiembre de 2010.

propias del producto que se empaca, tales como el tamaño y variedad, y desde luego, aún más importante de una característica relevante de la fuerza de trabajo, que es la antigüedad de la trabajadora en la Empresa.

Por último, en la Empresa Empacadora de manzana, el pago es de “trabajo por contrato”, el cual depende de la variedad de manzana y tamaño de la caja, así como también de la antigüedad del trabajador en la Empresa. Asimismo, el “trabajo por horas” es una opción.

Cuadro 1. Perfil de las principales Empresas Empacadoras en la comunidad

Empresa	Localidad	Referencias	Perfil productivo
Blue Bird, Inc.	Wenatchee	1470 Walla Walla Ave, Wenatchee, WA 98801 Tel. 509-662-5191	Nectarina, cereza, Manzana
	Peshastin	10135 Mill Rd, Peshastin, WA 98847 Tel. 509-548-1700	Manzana Pera
McDougall & Sons, Inc.	Wenatchee	305 Olds Station Road Wenatchee, WA 98801-5938 Phone:(509) 662-2136	Cereza Manzana
	Monitor	3887 Pioneer Way Monitor, WA 98836 Phone:(509) 782-3511	Manzana Pera
Blue Star, Inc.	Cashmere	100 S E Blue Star Way - 200 Cashmere, WA 98815-1093 Phone:(509) 782-2922	Pera
Dovex Fruit Company, Inc.	Wenatchee	2833 Euclid Avenue Wenatchee, WA 98801-5915 Teléfono:(509) 662-8062	Manzana Pera Cereza Nectarina
Stemilt Growers, Inc.	Wenatchee,	P.O. Box 2779 Wenatchee, WA 98807 Teléfono (509) 662-9667 Cultivos: Manzana, pera, cereza, arándano, durazno, nectarina.	Manzana Pera Cereza Nectarina
Columbia Fruit Packers, Inc.	Wenatchee	2575 Euclid Ave, Wenatchee, WA 98801, (509) 662-7153 http://www.columbiafruit.com	Cereza Manzana
Oneonta Starr Ranch Growers, Inc.	Wenatchee	2701 Euclid Avenue, Wenatchee, Wa., 98801-5913. Tel; (509) 663-2631	Pera Manzana Cherry

Fuente: Elaboración propia basado en Trabajo de Campo y Sitios Electrónicos Oficiales de las Empresas. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2011.

VII. Resultados Etnográficos

El siguiente Cuadro ilustra los nombres y datos generales de las huertas visitadas durante el Trabajo de Campo en la Comunidad de Wenatchee, Washington, E. U.A., en el periodo de julio-octubre de 2010. Como se percibe, algunas huertas están subdivididas hasta en tres espacios distintos.

Cabe señalar que dichas huertas contaban con capataces mexicanos mestizos, mismos que facilitaron el acceso al lugar, así como la realización de las entrevistas semi-estructuradas y conversaciones informales con los trabajadores agrícolas temporales durante la investigación.

Cuadro 2. Huertas en las que se realizó el trabajo de campo

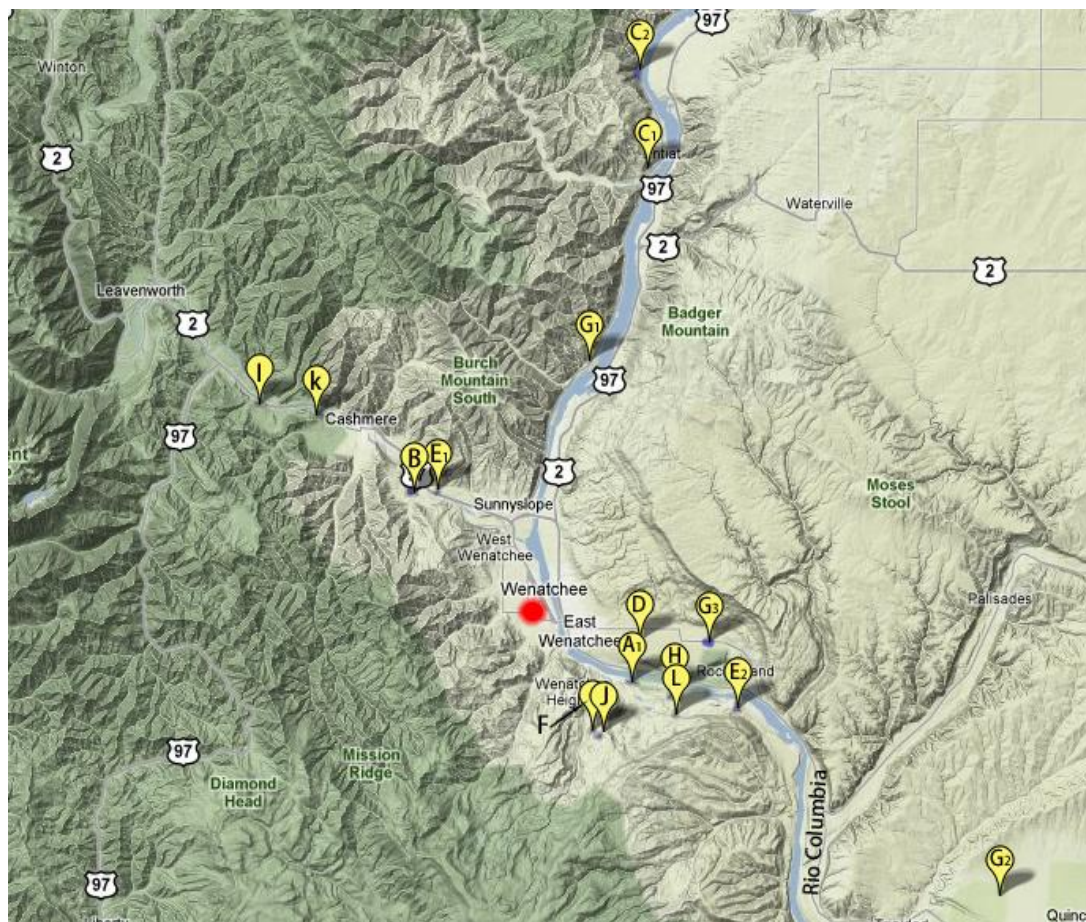
Clave en mapa	Nombre	Ubicación	Hectáreas	Cultivo
A	Well Ranch, llc.	Málaga	10	Pera
B	Red Orchards.	Monitor	20	Pera Manzana
C1 C2	Stemilt Ag Services LLC	Entiat Entiat	16	Netcarin Manzana Cereza
D	Weelton Orchards.	East Wenatchee	36	Manzana Pera Cereza
E1 E2	Bergren Orchard Alcoa	Monitor Alcoa	24 8	Manzana Cereza Pera
F	Las Lomas	Las Lomas, Wenatchee	16	Cereza
G1 G2 G3	Lewis Orchards	Orondo Queency East Wenatchee	16 8 6	Cereza Cereza Cereza
H	Malaga Land Co. LLC	Malaga	28	Cereza
I	Carmen I. Bossenbrock	Dryden	11	Pera
J	Stemilt Management, INC.	Lomas, Wenatchee	121	Cereza
K	Torrence Orchards-Home	Cashmere	18	Pera Manzana
L	Singing Springs inc	Málaga	10	Cereza

Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís, Wenatchee, Wa, EUA., 2011.

La siguiente Imagen, ilustra la ubicación geográfica de la Comunidad de Wenatchee, así como las huertas visitadas. Se puede observar el sistema montañoso

que rodea a la Comunidad de estudio, así como el Río Columbia, fundamental para el desarrollo de la agricultura en la región.

Imagen 9. Ubicación Geográfica de las Huertas Visitadas



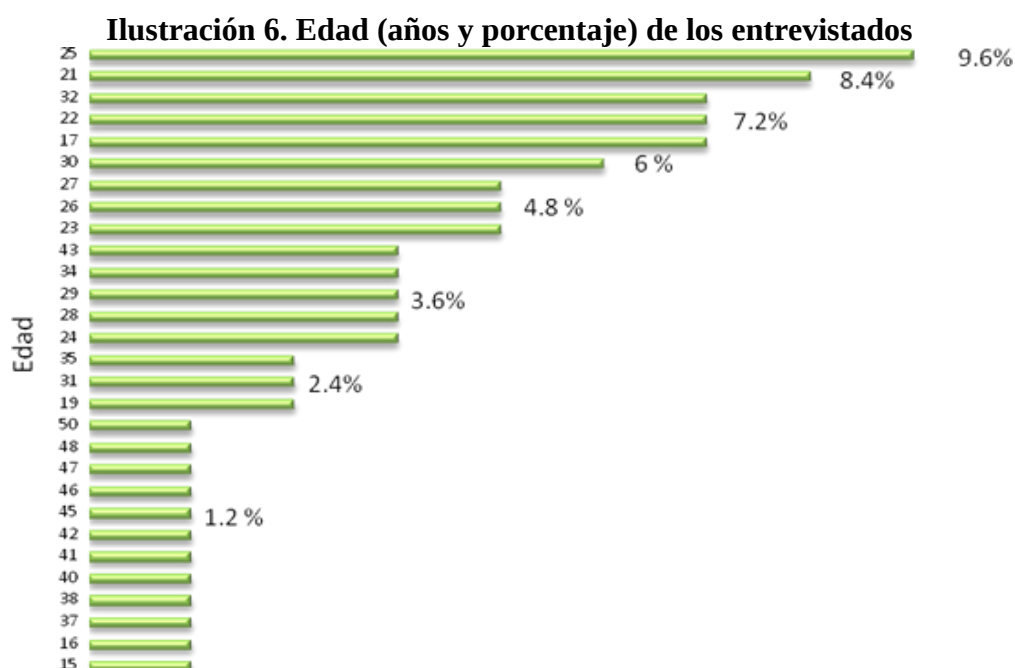
Elaboración propia basada en Trabajo de Campo e información de imagen de mapas en Google Earth 2011. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa., EUA. 2011.

VIII. Edad

La primera variable analizada, es la edad de los entrevistados, con el objetivo de hacer una media comparativa y resaltar la edad promedio y porcentual correspondiente a los trabajadores indígenas en los campos agrícolas en Wenatchee.

En la Ilustración 6, se observa el porcentaje de edad en los entrevistados. Donde el promedio es de 32 años; lo que indica que es una población migrante

relativamente joven en edad económicamente productiva. Esta característica les permite desplazarse por amplios sectores laborales, donde suelen ser fácilmente aceptados, ya que son sujetos de contratación al cumplir con la mayoría de edad necesaria en EUA para poder tener derecho a un trabajo de mínimo 8 horas diarias.



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa., EUA. 2011.

En seguimiento del párrafo anterior, el rango de 21 a 32 años de edad, representa un 68% de la población entrevistada, cantidad significativa, que implica que los indígenas migrantes mexicanos que laboran en los campos agrícolas de Wenatchee son jóvenes que potencialmente tienen un mayor rendimiento en el trabajo, lo que beneficia directamente al ranchero, particularmente si se trata de “trabajo por horas”.

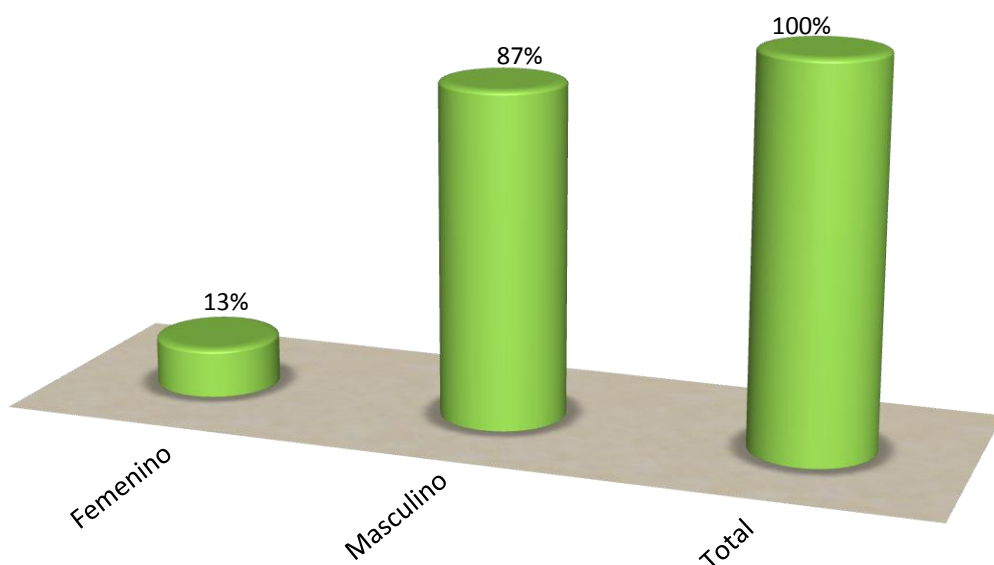
En general, a pesar de la experiencia laboral, que suele estar acompañada de desconocimiento de los derechos que les asisten; en la práctica esta fuerza de trabajo es altamente explotada por los dueños de los medios de producción.

Cabe hacer énfasis en que la moda estadística es de 25 años, lo que como se refirió anteriormente, da cuenta de la juventud que ingresa a esta actividad en la fuerza de trabajo referida.

IX. Género

En su mayoría, esta población joven, está constituida por personas del género masculino, lo que representa al 87 % de los entrevistados; mientras que un 13 % son mujeres. Por lo que se refiere a las mujeres, su inserción en este ámbito del trabajo, está relacionada más con el seguimiento de su relación de pareja (también inserta en este ámbito), que con una decisión estrictamente personal. Desde luego que el interés por percibir un salario que contribuya a la generación de recursos en la esfera de lo familiar, sigue siendo válido.

Ilustración 7. Género de los entrevistados



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa., EUA. 2011

Desde la perspectiva de uno de los capataces entrevistados *‘la capacidad de resistencia de la mujer indígena migrante mexicana, para adaptarse a las condiciones del trabajo, especialmente a las exigencias físicas de este, ha sido históricamente reconocida en la región’*.³²

En este sentido, los propios trabajadores refieren que *‘el mayor trabajo es el que se realiza es en la pisca de pera, porque con ella hay que trabajar en cantidades que suelen ser grandes y por lo tanto pesadas; se trata del llenado de bolsas de hasta 20 kg, lo que requiere fuerza que generalmente sólo presentan los hombres’* (ver Imagen 10).

Asimismo, la utilización de las herramientas de trabajo, tales como las escaleras, significan un tema de atención para quienes supervisan el trabajo, en lo que concierne a las diferencias en el desempeño entre hombres y mujeres. Se refiere que las mujeres indígenas migrantes mexicanas, tienen habilidad para hacer uso de ella, pese a la dificultad que representa, considerando que la medida de las mismas va desde los 8’ (2.43 m) hasta los 14’ (4.26 m), sumando las dificultades técnicas de colocarla en un terreno con pendiente.

De manera interesante, un término que emerge constantemente en el lenguaje de los trabajadores, es el de “dar un buen escalerazo”, que indica colocar la escalera en la mejor posición para pisca el mayor número de frutos en el menor tiempo posible.

³² Entrevista a “Pedro” por Oliva Solís Márquez. Capataz en Carmen I. Bossenbrock. Dryden, Wa. Septiembre de 2010.

Imagen 10. Mujeres oaxaqueña y guerrerense piscando pera y cereza

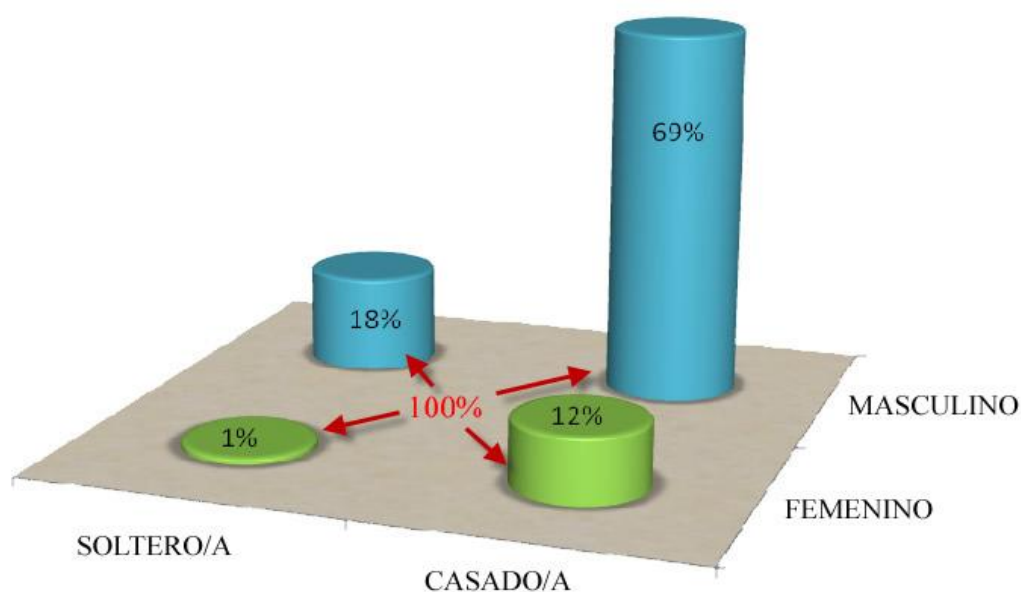


Fuente: Levantamiento de Imagen realizado en el Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2010.

X. Estado civil

Otra variable que se analiza a continuación, es el estado civil. El 79.4% de los hombres, manifestó estar casado y el 20.6% manifestó ser soltero. En lo que respecta a las mujeres, el 92.4% manifestó estar casada y el 7.6% expresó ser soltera (Ilustración 8).

Ilustración 8. Estado civil de los entrevistados



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

Es conveniente tener en cuenta que la información recientemente señalada, está fundamentada en los testimonios de los trabajadores entrevistados, ya que la autora no tuvo la oportunidad de contrastar estas declaraciones con elementos documentales.

XI. Procedencia en México y Origen Étnico

El lugar de procedencia de los entrevistados da cuenta de que la migración indígena de Oaxaca tiene una fuerte presencia en la Comunidad de Wenatchee (87%). Los demás trabajadores, provienen del estado de Guerrero.

El siguiente cuadro, muestra las Comunidades o Municipios de procedencia en México de los entrevistados.

Cuadro 3. Procedencia en México de los entrevistados

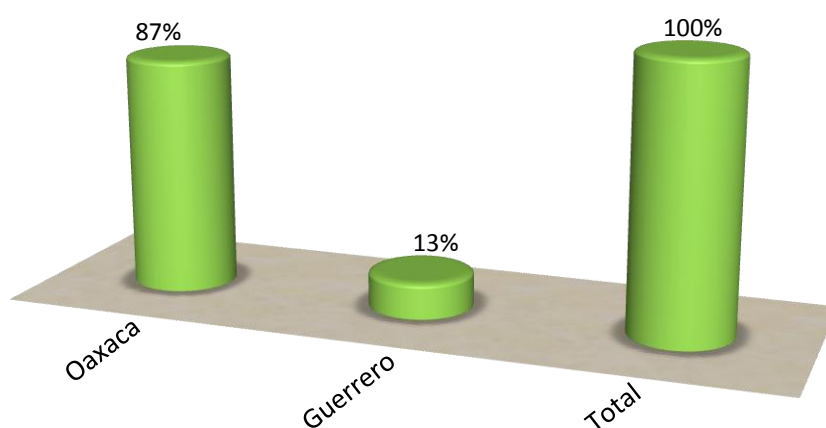
Oaxaca	Guerrero
Agua Fría	Acatepec
Asunción Nochixtlán	Alacatlalzala
<u>Coicoyan de las Flores</u>	Cochoapa el Grande
Huajuapán de León	
Ixtlahuatlan	
Jicaltepec	
Putla Villa de Guerrero	
San Agustín Chayuco	
San Andrés Chiconcuautila	
San Antonio Huitepec	
San Cristóbal Amoltepec	
San Jerónimo Coatlán	
San Juan Mixtepec	
San Martín Tilcayete	
San Miguel Amatitlán	
San Miguel El Grande	
Santa Cruz	
Santiago Amoltepec	
Santiago Juxtlahuaca	
Santiago Pinotepa Nacional	
Santiago Tilantongo	
Teposcolula	
Santiago Juxtlahuaca	
Tierra Blanca	
Tlacolula de Matamoros	
Tlaxiaco	

Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

Lo anterior se refleja en la existencia de un proceso que está estrechamente ligado con la teoría migratoria de redes, que en este caso, indica que los indígenas migrantes oaxaqueños se han establecido en norte de México, hasta cruzar el país vecino e instalarse en lugares específicos del estado de California. Esta trayectoria les permite laborar en actividades agrícolas principalmente, así como tener la posibilidad de moverse a lo largo de los territorios agrícolas del noroeste de EUA, como Oregón y Washington, que requieren de fuerza de trabajo principalmente en la temporada de cosecha.

Es importante subrayar que se identificaron dos grupos de acuerdo al origen étnico. El 94% corresponde a los Mixtecos, procedentes del estado de Oaxaca y algunas partes del estado de Guerrero. El 6% corresponde a los Triquis, procedentes sólo del estado de Guerrero.

Ilustración 9. Procedencia en México de los entrevistados



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

XII. Idiomas

En cuanto a los idiomas de los entrevistados, es preeminente la condición de monolingüismo que como se sabe, los coloca en situación de vulnerabilidad, ante la dificultad de defender sus derechos frente al propietario de los medios de producción, pues encuentran dificultad para lograr una comunicación fluida en el idioma español y aún más en el idioma inglés.

La Ilustración 10, muestra en color azul el total de Mixtecos hablantes de, por supuesto su lengua materna, español e inglés, aunque estos dos últimos idiomas, son expresados con serias limitaciones en las cuatro habilidades lingüísticas, a saber:

escuchar, hablar, leer y escribir. En color verde, se muestra a número de entrevistados Triquis y sus variantes en cuanto al dominio de algún idioma de los mencionados.

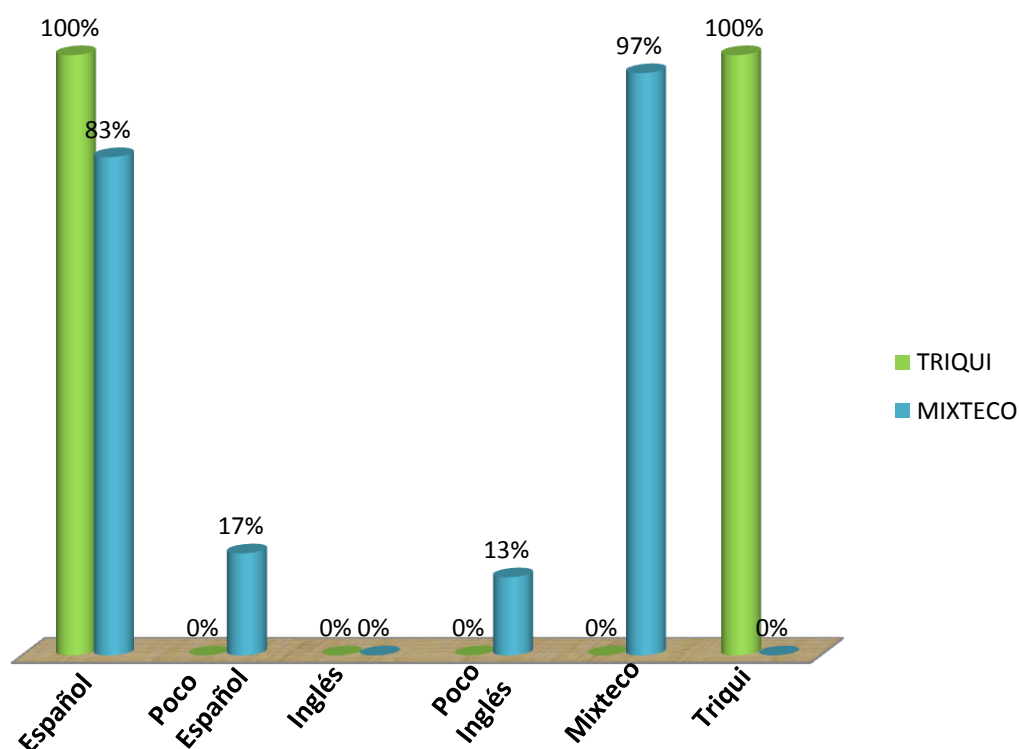
Tratándose de la competencia lingüística, del total de la población mixteca, apenas el 13% habla además de su lengua materna, el idioma inglés subcategorizado para la presente investigación, como “POCO INGLÉS”, referido a que tienen conocimiento de algunas palabras y frases, pero que no dominan el inglés en el mayor porcentaje del vocabulario.

De la totalidad de Mixtecos entrevistados, el 83% mencionó hablar español y el 17% sostuvo que hablaba “POCO ESPAÑOL”.

Tanto los Mixtecos como los Triquis, son grupos minoritarios en términos de fuerza de trabajo en la región de estudio; sin embargo, su presencia en términos de productividad laboral es altamente reconocida.

Por otro lado, el reducido grupo de Triquis entrevistados, refirieron hablar “SÓLO ESPAÑOL”, además de su lengua materna. Esta clara diferencia con los Mixtecos, que sostienen tener algún conocimiento del idioma inglés, los coloca en situación de mayor vulnerabilidad ante la defensa de sus Derechos Humanos laborales, sea frente a los propietarios de los medios de producción, sus compañeros de trabajo mestizos, u otros individuos en el ámbito de su desenvolvimiento social.

Ilustración 10. Lengua de los entrevistados



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

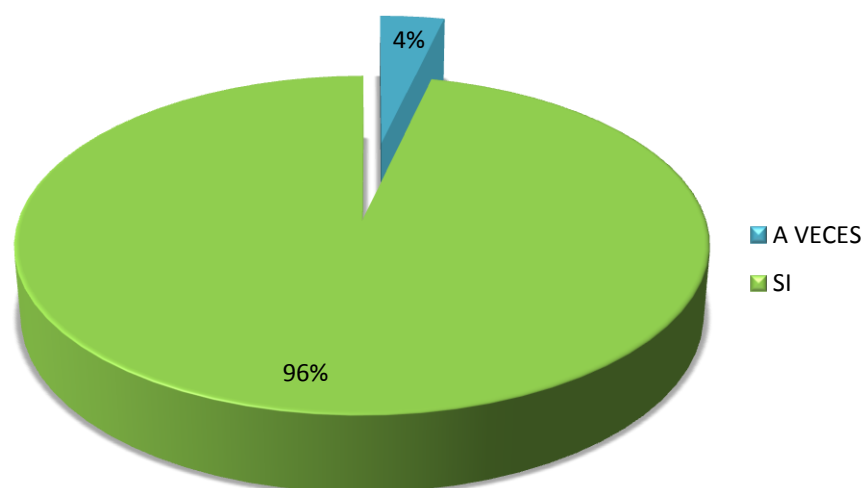
Ser hablantes de una lengua étnica significa preservar parte de la identidad cultural como indígenas. Los Mixtecos y Triquis entrevistados, utilizan su lengua nativa para comunicarse entre sí en Estados Unidos de América.

Del total de entrevistados, el 96% afirma usar su lengua materna para comunicarse, con familiares, amigos o conocidos. Ya sea en el trabajo (campos agrícolas) o en los diferentes espacios públicos como parques, iglesias, centros comerciales. Ellos usan su lengua materna como parte de su identidad y de su sentido de pertenencia, lo que a su vez los identifica como grupo minoritario en Estados Unidos.

La utilización de la lengua materna, se convierte de hecho en una acción de resistencia pasiva de los trabajadores indígenas migrantes mexicanos en la región de

estudio, cuando desean referir asuntos laborales de su interés, sin que el capataz participe de ello.

Ilustración 11. Uso de la lengua materna en EUA



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

XIII. Escolaridad

La Encuesta Nacional de Trabajadores Agrícolas (NAWS -por sus siglas en inglés)³³ para el estado de California, muestra que los jóvenes inmigrantes indígenas mexicanos que tenían 18 a 25 años de edad en el momento de la encuesta, en promedio contaban con 6.5 años de escolaridad.

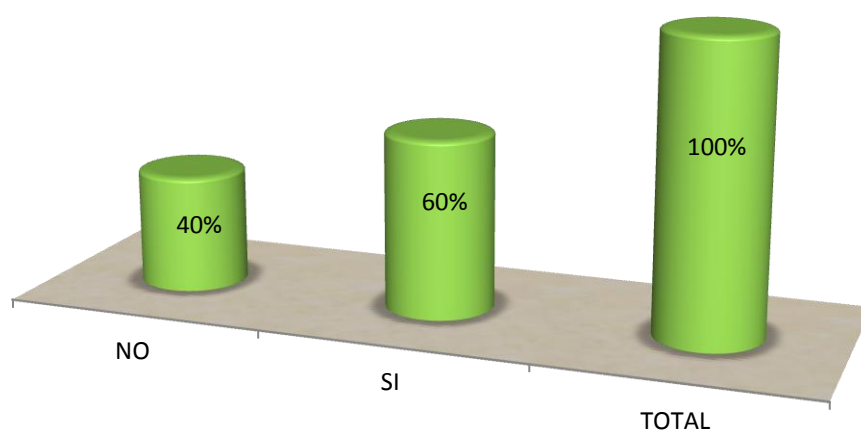
La información mencionada, permite fundamentar la aseveración de que la población indígena, tiene menor acceso a la educación escolarizada que el promedio nacional en México que es de 8.2 años. Huelga señalar que esta condición contribuye a la vulnerabilidad de los indígenas.

³³ NAWS. Sitio electrónico oficial. (Véase bibliografía)

En el Trabajo de Campo, ante la pregunta de si habían tenido acceso a educación escolarizada en México, los entrevistados expresaron de manera dicotómica, si o no, lo que arrojó que el 60% respondiera positivamente (ver Ilustración 12).

Sin embargo, al realizar una pregunta en seguimiento de la anterior, referida al grado de estudios, los entrevistados señalaban información contradictoria que se muestra en la Ilustración 13, en la que el 43% de los mismos, no contestó, a la pregunta.

Ilustración 12. Escolaridad de los entrevistados

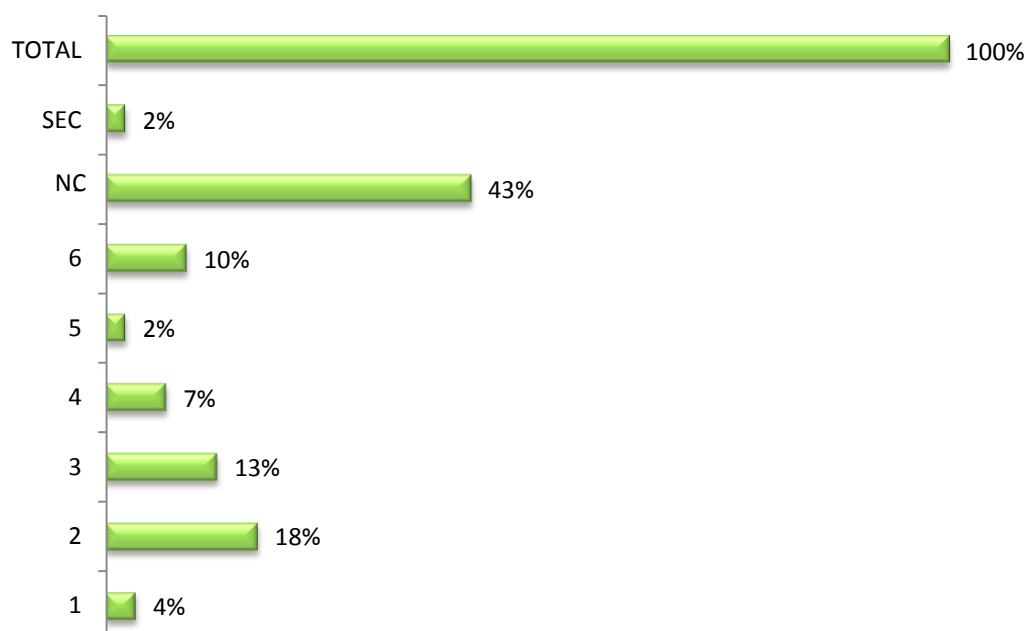


Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

El rango de estudio de los entrevistados que respondieron tener escolaridad, comprende de primer grado de primaria hasta el nivel secundario. Siendo este último uno de los menores porcentajes respecto al número de entrevistados.

Por otro lado, los grados de segundo y tercero de Primaria, corresponden a un 18% y 13% respectivamente, siendo los más representativos de acuerdo al número de entrevistados.

Ilustración 13. Nivel de estudios de los entrevistados



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa., EUA. 2011.

En respuesta a la pregunta de si los trabajadores continúan su educación escolarizada cuando están en EUA, el 100% respondió que no lo hace.

XIV. Tiempo de Residencia en EUA

Como se mencionó al inicio de este trabajo, el estado de California es el punto de enlace y asentamiento de la migración indígena mexicana, que sirve para facilitar el desplazamiento hacia otros lugares del territorio estadounidense en busca

de trabajo temporal, y a su vez sirve de enlace para mantener lazos de conexión con sus pueblos de origen en México.

El siguiente cuadro, enmarca las principales regiones de procedencia en EUA de los entrevistados:

CUADRO 4. Ciudades y regiones de procedencia de los entrevistados

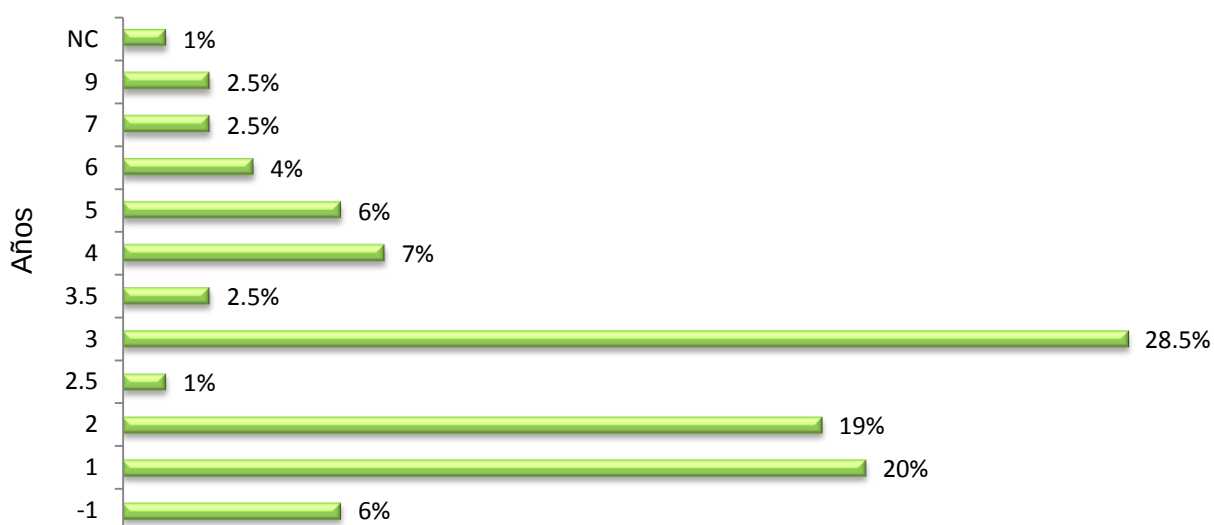
CONDADO DE KERN, CALIFORNIA
CONDADO DE RIVER SIDE, CALIFORNIA
COPPERFIELD, CALIFORNIA
DINUBA, CALIFORNIA
ESTADO DE OREGÓN
FRESNO, CALIFORNIA
HOUSTON ,TEXAS
SAN DIEGO, CALIFORNIA
SAN JOAQUIN, CALIFORNIA
SANTA ROSA, CALIFORNIA
TULARE, CALIFORNIA
VALLE DE SALINAS, CALIFORNIA
VENTURA, CALIFORNIA
WENATCHEE, ESTADO DE WASHINGTON

Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa., EUA. 2011.

El tiempo de residencia en EUA de los indígenas migrantes mexicanos que trabajan en los campos agrícolas de Wenatchee, va desde los 9 años, hasta menos de un año (ver Ilustración 14). Como se observa, los datos de 2 y 3 años son los que tienen mayor incidencia entre los entrevistados. 2.5 años es el promedio de tiempo.

Esta misma ilustración, permite inferir que la población sujeto de estudio, es una población reciente en términos de su ingreso al territorio estadounidense.

Ilustración 14. Tiempo de residencia de los entrevistados en EUA



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

El 95% de los entrevistados, refieren que comparten la vivienda en EUA con algún familiar, ya sea cuñado, primo, tío, hermano, esposa, padres. Al momento de la entrevista, el 100% de entrevistados aludieron que trabajaban en los espacios agrícolas denominados huertas.

XV. Vivienda

Los grupos indígenas que migran a Wenatchee y Comunidades vecinas durante la pesca de cereza, pera y manzana, son altamente vulnerables. Como se señaló anteriormente, su escaso nivel de instrucción educativa formal y su limitada inclusión social en la vida de las Comunidades que los reciben, provocan que su acceso a la vivienda este restringido a determinados espacios “tradicionales” para el asentamiento habitacional de estos trabajadores.

Lo anterior se agudiza debido a la ausencia de redes sociales que les permitan acceder a espacios distintos, en los que incluso haya manifestaciones de hospitalidad, por paisanos o por personas oriundas.

Se puede señalar que los tipos de vivienda que ocupan estos trabajadores son: campamentos en la propiedad de las huertas, jardines de las casas aledañas a las huertas, cabinas o “trailas”³⁴ (Imagen 12), condominios (Imagen 11) u habitaciones en hoteles.

Los procedimientos para acceder a los espacios mencionados, están en correspondencia con la condición migratoria de los trabajadores; para ilustrar, sólo aquellos que pueden sustentar con documentos su condición de legalidad en el territorio estadounidense, se atreven a solicitar por escrito la ocupación de espacios como las cabinas, los condominios o las habitaciones de hotel, porque ello implica consignar, entre otros elementos, sus números de seguridad social.

En contraste, los trabajadores agrícolas mestizos que provienen de California o de Oregón, tienen redes sociales de parentesco o paisanaje que les permiten realizar con antelación a su llegada para el periodo de cosecha, la reservación de cabinas.

En la Comunidad de Wenatchee, son fácilmente identificables a través de una inspección visual, tres espacios usualmente ocupados por trabajadores temporales agrícolas: dos ubicados en la Comunidad de Málaga, complemento poblacional de Wenatchee, y un tercero en East Wenatchee.

En lo que concierne a las cabinas, los costos asociados con la renta de estos espacios, varían de acuerdo a las condiciones, antigüedad, localización y propiedad

³⁴ Anglismo proveniente de la palabra trailer, que refiere a casas móviles.

de los mismos. Los rangos de precio van desde USD 37 a los USD 50 por persona a la semana.

Una de las principales Empresas arrendadoras es Stemilt Growers, Inc., que ofrece la renta de condominios, que son ofrecidos a familias o grupos de personas que pueden sumar hasta siete individuos por espacio. Esta misma Empresa tiene condiciones que los habitantes deberán cumplir, lo que se verifica una vez a la semana, para conservar a su derecho a rentar el espacio; en general están orientadas a la limpieza y conservación de la estructura habitacional.

Imagen 11. Condominio departamental para trabajadores agrícolas temporales



Fuente: Levantamiento de Imagen realizado en el Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2010

Otra Empresa arrendadora es la Washington Growers League, dependiente del subsidio del Gobierno Federal, integrada por agricultores de la región, dirigida exclusivamente a trabajadores migrantes agrícolas temporales. La forma de operar consiste en proporcionar un espacio (habitación) que se encuentra independiente de la cocina y baños que son comunitarios; la forma de ocupación de los espacios es de

acuerdo a la capacidad, que es de seis personas por habitación, independientemente de si existe relación entre los habitantes del lugar. El costo de la renta del espacio es de USD 50 por semana por persona.

Imagen 12. Habitación compartida por seis habitantes



Autor: Sitio electrónico oficial - Washington Growers League

En esta compañía las reglas son más estrictas, periódicamente hay revisiones de limpieza en las habitaciones, en la cocina y baños. Por cada incumplimiento de las reglas de operación el inmigrante puede hacerse acreedor a una advertencia (warning)³⁵, que al acumular tres, significa desalojamiento.

³⁵ Warning: Adjetivo que sirve para advertir, aconsejar.

Imagen 13. Washington Growers League



Fuente: Levantamiento de Imagen realizado en el Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2010.

Cuando las cabinas están a su máxima capacidad, los hoteles son otra opción de alojamiento. Los migrantes indígenas rentan habitaciones en los hoteles más baratos de la localidad de Wenatchee, donde el costo por habitación va de USD 50 a USD 70 por día, costo que es dividido entre los trabajadores que habiten dicha habitación.

El número de personas que pueden hospedarse en la misma, va desde 6 a 12 personas; esto dependerá de las normas o exigencias de los hoteles, donde debido a la alta migración en esta temporada, los hoteleros suelen beneficiarse.

Imagen 14. Motel en la Comunidad de Wenatchee



Fuente: Levantamiento de Imagen realizado en el Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa.2010.

Los jardines de las casas, son otra opción, donde son rentados a los migrantes indígenas los cuales habitan en sus tiendas de acampar, los servicios de sanitario y cocina, están incluidos en la renta. Es importante mencionar que este tipo de alojamiento es poco común, aspecto que no se pudo verificar en el trabajo de campo, sino que está basado en las narrativas testimoniales de los trabajadores.

Siendo el ahorro de recursos financieros una de las prioridades de los migrantes, el tema de la habitación suele ser secundario, toda vez que sólo desean un espacio para dormir, asearse, para estar dispuestos el mayor tiempo posible en los espacios laborales.

En última instancia, los campamentos en los espacios de trabajo (huertas) han sido una estrategia de vida y de supervivencia laboral de parte de los migrantes indígenas en Wenatchee y Comunidades aledañas, aunque esta práctica es ilegal y se sanciona con multas de parte del Estado hacia el ranchero.

Como se mencionó en párrafos anteriores, a cambio del hospedaje en las huertas, la migración indígena está obligada a trabajar para el ranchero, sin derecho a pedir un precio alto por su trabajo, ni imponer condiciones en la pesca, en comparación con otros pescadores que residen en la región.

Un elemento importante es que como parte de este condicionamiento, el ranchero exige la presencia de los trabajadores por el periodo completo de la pesca.

Imagen 15. Campamento de migrantes agrícolas en Wenatchee



Fuente: Brown, Wenatchee's Dark Past, página 70.

Siguiendo este orden de ideas, las condiciones ambientales también influyen de manera negativa en el migrante indígena mexicano: las altas temperaturas en el verano suelen ir de los 32, hasta los 37.7°C. Las casas para acampar son colocadas en áreas abiertas o bajo algunos árboles que en general se localizan cerca de las huertas frutales.

Para cocinar, algunos de los trabajadores adaptan un rin³⁶ que hace las veces de parrilla para asar carne o verdura, utilizando carbón. Esta actividad es realizada por el grupo, que suele estar relacionado familiarmente.

La siguiente imagen, muestra una ‘camp house’³⁷, situación que sucede con poca frecuencia en las huertas, pero que en el trabajo de campo se pudo conocer de al menos un caso. Se puede observar en la imagen las condiciones de vivienda, donde el espacio puede ser utilizado por una familia o varios conocidos o compañeros de trabajo. No existe calefacción o aire acondicionado que ayude a aminorar las condiciones climáticas desfavorables; apenas se aprecia a la entrada un pequeño extintor de fuego; el refrigerador y horno de microondas se instalan a las afueras del lugar, donde una mesa de madera y otros muebles hacen las veces de aparatos electrodomésticos.

Imagen 16. Espacio de vivienda denominado ‘Camp House’



Fuente: Levantamiento de Imagen realizado en el Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2010.

³⁶ Rin; Pieza circular con que se ajustan las llantas desmontables sobre las ruedas del automóvil. Consultado el 15 de noviembre de 2011.

³⁷ Anglicismo proveniente de la palabra camp, que significa campamento.

En las huertas, los servicios de sanitarios son móviles, y su limpieza se realiza semanalmente, por una Empresa privada que es contratada por el ranchero. Estos servicios son utilizados tanto por los piscadores en los horarios de trabajo, como por los migrantes indígenas mexicanos que se hospedan en los campamentos o ‘camp house’.

Imagen 17. Servicio de sanitario en las huertas

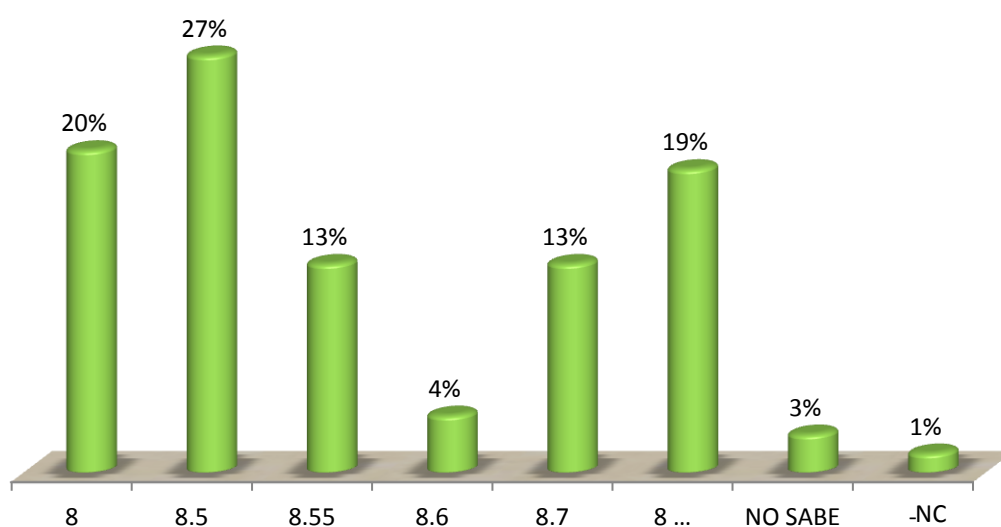


Fuente: Levantamiento de Imagen realizado en el Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2010.

La ocupación actual de los entrevistados está relacionada directamente con las actividades en campo, principalmente con la cosecha, puesto que es el periodo en que se realizó la presente investigación, donde la migración indígena mexicana realizaba actividades relacionadas con la pesca (piscador), representando un 98% de los entrevistados.

Analizando la Ilustración 15, se puede inferir que la población indígena básicamente ocupa los espacios en la estructura laboral como pescadores, lo que representa una alta vulnerabilidad que inicia con el enorme esfuerzo físico que significa y la variabilidad salarial condicionada por el tipo de trabajo contratado.

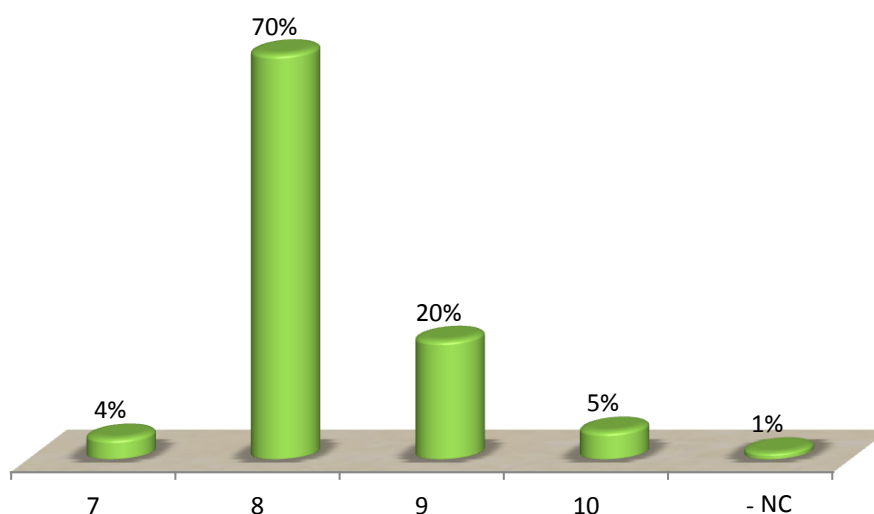
Ilustración 15. Pago mínimo por hora



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

La Ilustración 16, muestra las horas promedio que realizan los trabajadores indígenas en campo, ésta imagen está estrechamente ligada con la Ilustración 19, donde en promedio el 70% de los entrevistados realizan jornadas de trabajo en campo de 8 horas, que es lo establecido ante la ley, pasadas las ocho horas, cada hora extra de trabajo tiene que ser pagada medio salario más, sumado al salario normal por hora.

Ilustración 16. Horas de trabajo al día



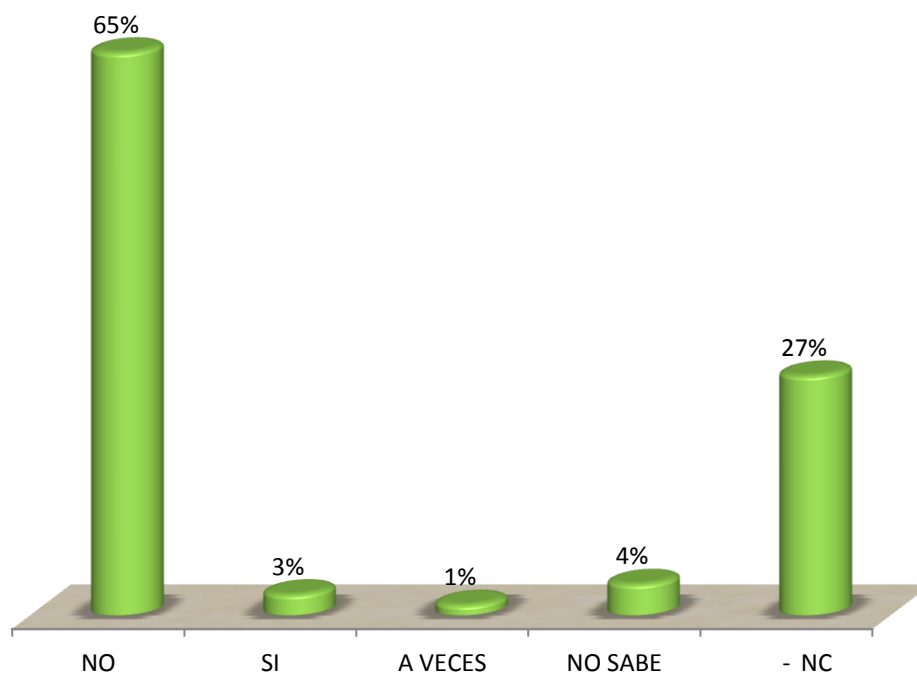
Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

El 25 % de los entrevistados realizan horas extras de trabajo en campo (cuando el trabajo es por horas).

La Ilustración 17, muestra que al 65 % de los entrevistados, que ha realizado trabajo extra, no se le ha pagado las horas extras como lo estipula la ley, debido a que no aparecen las horas extras marcadas en el talón de cheque, o el capataz argumenta que no puede poner tantas horas extras, o que se debe nivelar el monto del cheque con el de otros trabajadores para que todos estén en un promedio de sueldo.

EL 27% mostró desinterés para responder esta pregunta, y un 4% dijo desconocer el dato.

Ilustración 17. Pago por hora extra



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

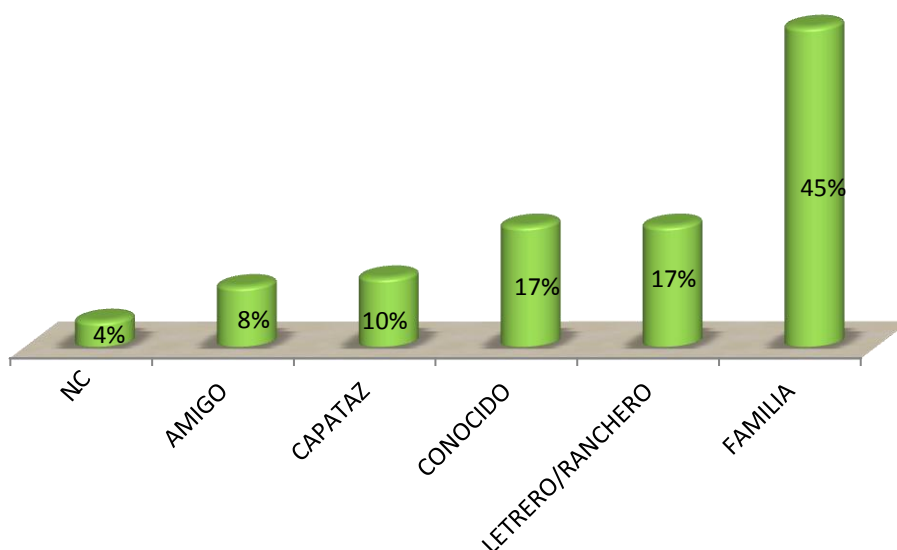
Desde la perspectiva de diversos sectores sociales, la migración que llega a la región de estudio, se adapta a las condiciones de trabajo, que estando orientadas al funcionamiento de un proceso altamente productivo, simultáneamente significa poca erogación salarial para los propietarios de los ranchos.

La familia es un lazo esencial para la reproducción de la migración indígena, así como para la colocación o búsqueda de trabajo, la siguiente imagen muestra los porcentajes que corresponden a cada uno de los mecanismos, a través de los cuales los migrantes obtuvieron empleo. Esto significa que las redes sociales siguen desempeñando un papel determinante en el proceso migratorio que se trata.

Cabe resaltar la importancia del porcentaje que ilustra el contacto por medio del rancharo o letrero: esto significa que un 17% de los migrantes indígenas que viaja

a Wenatchee en la época de pesca, lo hace sin la certeza de tener un trabajo seguro a la llegada, y la forma en la que han conseguido su trabajo actual ha sido por medio de letreros que existen en las afueras de las huertas, donde se anuncia que solicitan piscadores (ver Ilustración 18).

Ilustración 18. Red social para obtención de empleo

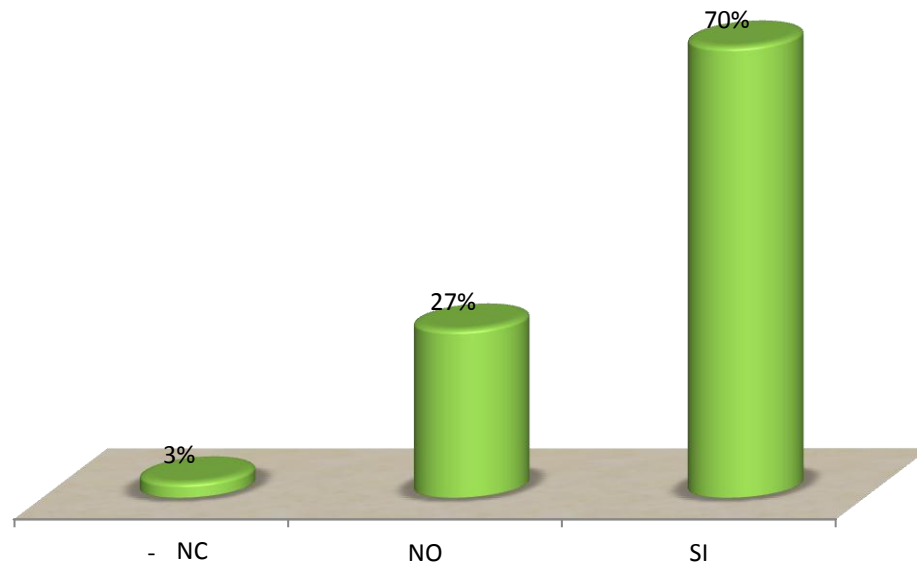


Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

Es pertinente señalar que las huertas que utilizan el mecanismo de anuncio de necesidad laboral, lo hacen por evidente escasez de la mano de obra provista por los piscadores, que conocen por anticipado que la calidad de la cosecha y el salario, en ese lugar determinado, son deficientes. Aunado el hecho de que el rancho no cuenta necesariamente con un capataz que suele ser como se mencionó anteriormente, el punto de contacto entre los piscadores y el propietario.

El 71% de los entrevistados, aseveró que renta algún tipo de hospedaje en Wenatchee durante su estancia en la temporada de pesca. Mientras que un 27% no renta, y hace uso de posibilidades que no significan una erogación, tales como la habitación en las propias huertas.

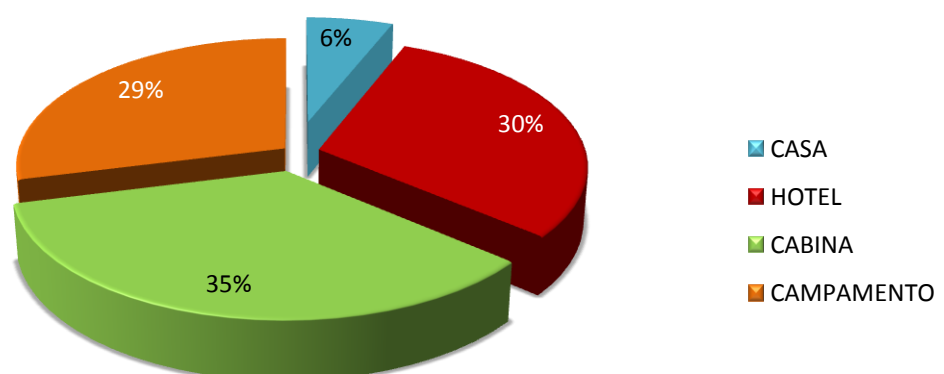
Ilustración 19. Porcentaje de los entrevistados que rentan



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

Los espacios de vivienda tienen la siguiente distribución: cabina (35%), hotel (30%), campamento (29 %), casa (6%).

Ilustración 20. Renta de espacios de vivienda

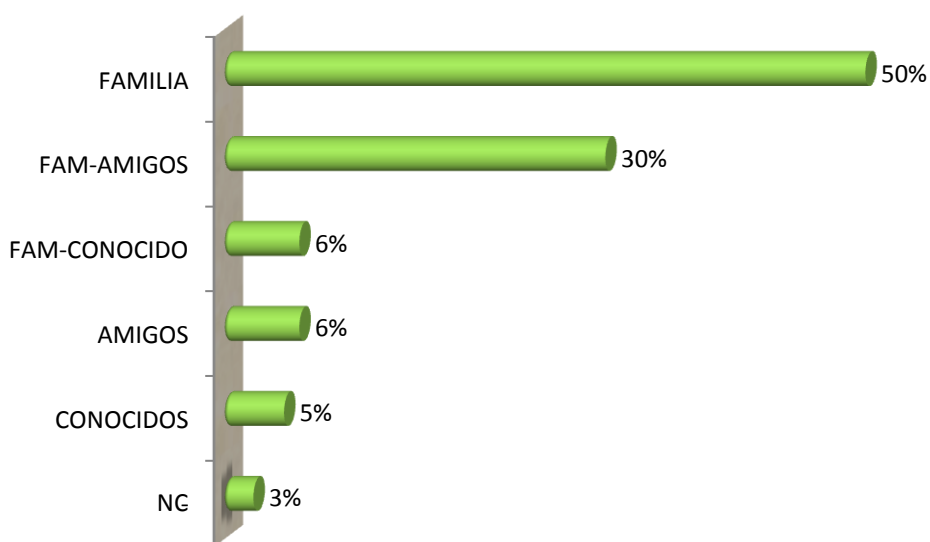


Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

Por último, la renta de casas es inusual, aunque se lleva a cabo, pagando renta a algún conocido o familiar y alojándose en la propiedad de este, por un lapso de 3 a 4 meses, que es el periodo que dura la pesca, desde la cereza que inicia a finales de junio, hasta octubre que es cuando finaliza la pesca de manzana.

Las condiciones de ocupación de la vivienda, se hace en su mayoría con familiares únicamente (50%). En otras ocasiones se hace combinando la presencia de la familia con algún amigo de confianza (30%), o compartiendo con algún conocido o amigo (ver imagen 21).

Ilustración 21. Condiciones de ocupación de la vivienda

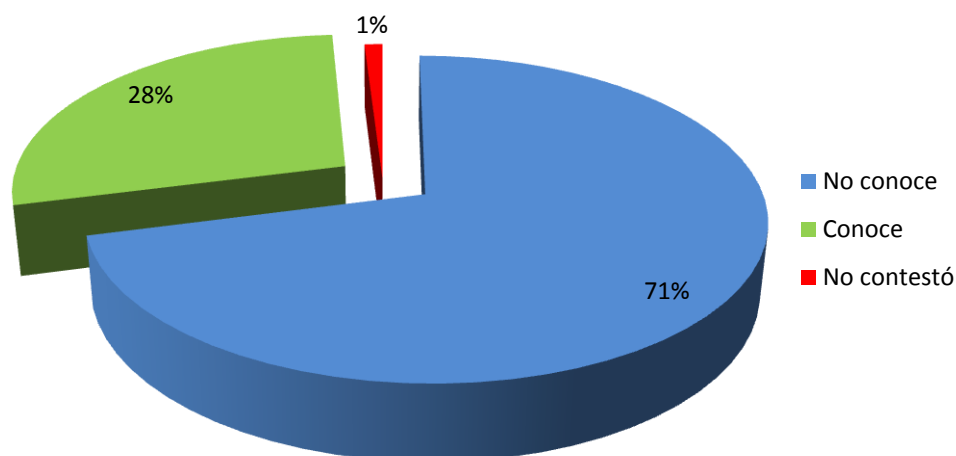


Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

La migración indígena mexicana que reside en Wenatchee durante la temporada de cosecha, sufre violaciones a sus derechos laborales, y no existe un conocimiento de parte del mismo grupo acerca de algún organismo o fundación que se encargue de velar por sus derechos.

Ante la pregunta de si conocen o han escuchado hablar de alguna organización de migrantes de su estado de origen en México, los entrevistados respondieron en un 71% que no. El 28% manifestó que sólo han escuchado de algunas organizaciones, pero desconocen el nombre, refiriendo únicamente que son organizaciones no gubernamentales, abocadas a la defensa de los derechos laborales de los oaxaqueños en general y de los mixtecos en particular.

Ilustración 22. Organización no gubernamental de la cual tienen conocimiento los entrevistados



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

A pesar de que la presencia de organizaciones para la defensa de los derechos laborales de los indígenas migrantes mexicanos es potencialmente de gran importancia, el hecho de que los trabajadores desconozcan el nombre de dichas organizaciones, es indicativo de las dificultades que enfrentan no sólo para identificar los actos o discursos de discriminación en su contra, sino para denunciarlos con miras a su desaparición.

Las dos imágenes posteriores, devienen de la pregunta a los entrevistados, de si habían sido agredidos o discriminados durante su estancia en la Comunidad de Wenatchee, no especificando el lugar. El porcentaje que respondió en este sentido positivo fue del 40%, mientras que el 55% expresó no haber sido discriminado. Únicamente el 5% se abstuvo de manifestar una respuesta (ver Ilustración 23).

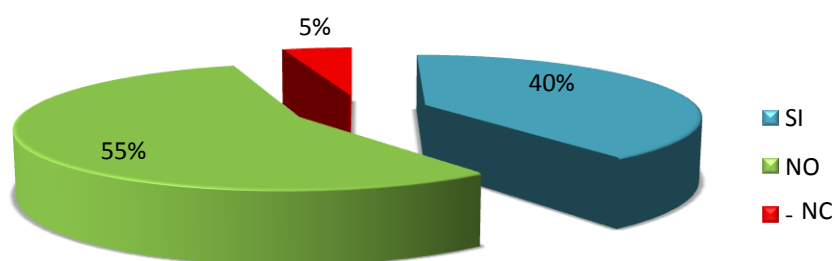
Al preguntar la especificidad de los lugares en los que han sido discriminados, señalaron espacios como supermercados, “malls”³⁸, parques y otros lugares públicos a los que asisten a eventos recreativos de parte de la Comunidad hispana. Con relación a esta pregunta, ninguno contestó que es sujeto de discriminación en el trabajo, ya que manifestaban precaución de incriminar a sus jefes y verse en desventaja laboral en su relación con ellos.

Cabe señalar que algunas de las manifestaciones de discriminación mencionadas por los entrevistados, aluden a formas verbales y físicas; ya sea mencionando el origen étnico de manera despectiva como “indio”, haciendo ademanes y gestos desagradables. Se ratifica que el principal elemento que obstaculiza la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, es la ausencia de la fluidez lingüística en el idioma del espacio laboral en el que se desempeñan.

Del grupo de personas que manifestaron haber experimentado discriminación, el 95% refirió desconocimiento de sus derechos laborales; siendo sólo el 5% el que externó conocerlos.

³⁸ Anglicismo, que proviene de la palabra mal, que significa centro comercial.

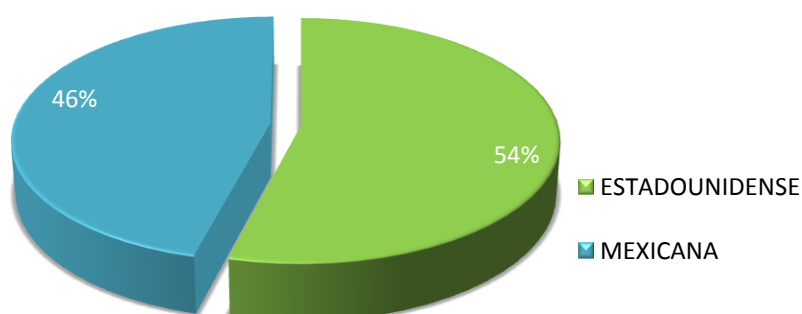
Ilustración 23. Discriminado o agredido en Wenatchee, Wa, EUA



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

Por otro lado el 54% de los entrevistados, sostiene que la discriminación de la que son sujetos, proviene de ciudadanos estadounidenses; mientras que el 46% de los entrevistados, externó que la discriminación de la que son sujetos, proviene de ciudadanos mexicanos (Ver Ilustración 24).

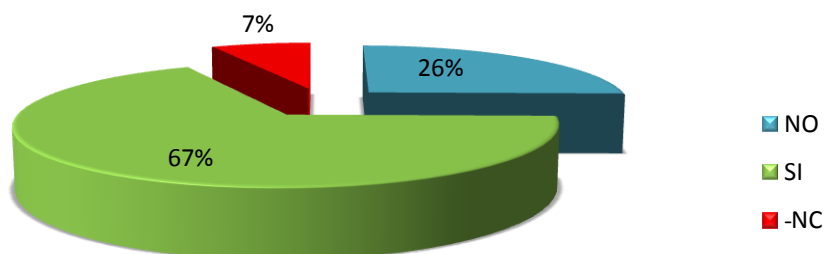
Ilustración 24. Nacionalidad de las personas que discriminan



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

Específicamente al preguntarles si en el ámbito laboral han percibido discriminación de parte de diferentes personas, mencionaron un 67% que sí. Ejemplo de ello, en palabras de los propios entrevistados: "*como no nos conocen y no somos sus conocidos o amigos, nos "coyotean"*³⁹ mucho", "*muchas veces nos dejan lo más feo para pisca*", "*nos trabajan más*", "*a ellos siempre les dan los mejores bloques*".

Ilustración 25. Discriminación en el ámbito laboral



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa, EUA. 2011.

El 26 % expresó que en realidad no ha percibido discriminación laboral alguna hacia su persona, y el 7% se abstuvo de responder (Ilustración 25).

³⁹ Con base en el trabajo de campo, la investigadora notó que el termino coyotear, es utilizado para denotar a los piscadores que evaden los bloques con pendiente, los árboles con poca fruta o fruta pequeña.

CAPÍTULO VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

I. Análisis

Como ya se señaló, la población indígena migrante que aquí es analizada, es relativamente joven, el promedio de edad es de 32 años, lo que entre otros elementos indica su alta capacidad de desempeño laboral y aún más, condiciones favorables para el traslado entre un espacio y otro, en el que su fuerza de trabajo es altamente solicitada.

La población de estudio de este trabajo, si bien es emigrante de los estados de Oaxaca y Guerrero en México, también es inmigrante en EUA, pues su destino primario ha sido el estado de California, específicamente en sus regiones agrícolas. Es a partir de este lugar que los migrantes referidos, se trasladan a la Comunidad de Wenatchee, en la temporada de pesca de cereza, nectarina, pera y manzana.

Su desplazamiento ocurre en forma ordenada, con base en el calendario de actividades agrícolas de las propias regiones abocadas a este sector en el territorio estadounidense, siguiendo un calendario de actividades, que inicia con la cosecha de cereza en el estado de Washington, para posteriormente pasar al estado de Oregón para realizar la pesca de cereza tardía y finalizar con el retorno al estado de California, ocurre cuando se requiere la fuerza de trabajo para el cultivo de uva, algodón, hortalizas y cítricos.

En palabras de los entrevistados, realizan movimientos migratorios de lo que denominan “golondrina”. En sus inicios, se trasladaban a los campos agrícolas en la parte norte de México, donde al finalizar las labores en estos, retornaban a sus lugares natales, en la sierra de Guerrero, y Oaxaca, dependiendo de la etnia.

Posteriormente cruzaron la frontera norte de México con Estados Unidos de América, surgiendo así las Comunidades transmigrantes, instalándose en las regiones agrícolas del estado de California, siendo en la actualidad su punto de partida para trasladarse a otros lugares dentro del territorio estadounidense.⁴⁰

En referencia a las condiciones laborales, especialmente en lo que concierne a la obtención del empleo y al salario, los indígenas migrantes mexicanos son altamente vulnerables, debido a que suelen ser discriminados por los capataces, quienes ejercen mayor presión sobre ellos por su condición indígena, siendo constantemente amenazados de la posibilidad de perder el empleo si no se siguen de forma estricta las indicaciones de la persona que hace las veces de jefe inmediato.

Por consiguiente, el exceso de advertencias referentes a la mala realización de la pesca, suele traer como consecuencia, que el capataz “descanse”⁴¹ un día o el resto del día al pescador indígena.

Un tema en estricta relación con el anterior, es el relativo al otorgamiento de “bonos” o incentivos económicos que se dan a los pescadores al finalizar las actividades de cosecha en las huertas. Para ilustrar, en la pesca de cereza, los montos van desde USD Cts. 25 hasta USD Cts 50 por caja o bote pescado. Es claro que dependiendo del desempeño laboral que se traduzca en mayores montos de cajas o botes llenados, será el otorgamiento de dicho reconocimiento financiero.

Sin embargo, también se exige que el trabajador no haya faltado ningún día a sus actividades; si un indígena migrante mexicano fue “descansado” por su capataz, automáticamente pierde el derecho a dicho incentivo.

⁴⁰ Entrevista con “Pablo”. Pescador migrante mixteco del estado de Oaxaca. Wenatchee. 15 de agosto de 2010.

⁴¹ Esta expresión significa que en apariencia el capataz le ofrece al trabajador un período de descanso, que en realidad es una sanción práctica bajo el argumento de que el trabajador realizó mal su trabajo.

En contraparte, a los migrantes mestizos el capataz les permite faltar, y para que no aparezcan como ausentes en la secuencia de tarjetas que se utilizan día a día para registrar el número de piezas piscadas, se les permite que un familiar o amigo registre algunos botes o “benes” de pera a nombre del pescador que se ausentó, para evitar que el ranchero encargado de emitir los cheques, les anule la posibilidad de recibir el bono.

La siguiente imagen del cheque de un trabajador migrante, muestra, entre otros elementos, que el trabajador, se desempeñó por 18 horas, produciendo 10 “benes”, por los que recibió un bono de USD 5.

Imagen 18. Recibo de pago de trabajador migrante en la pesca de pera

	Current	YTD	Pay	Hours	Pieces	Rate	Amount	Job Des
Gross Hours	18.00	31.00	REGULAR	18.00	10.00	17.0000	170.00	PICKING
Gross Pay	175.00	294.00	REGULAR		10.00	0.5000	5.00 BONUS	
Fed Inc Tax	0.00	0.00						
EIC Pay	0.00	0.00						
FICA-Retire	10.85	18.23						
FICA-Medicar	2.54	4.27						
State Inc Tx	0.00	0.00						
Workmen Comp	3.64	6.27						
Pay Period	09/07/10 thru 09/11/10							
Advance	0.00	Weeks: 1						
Net Pay	157.97	Tax Days: 4						
TOTALS				18.00	20.00		175.00	

Fuente: Levantamiento de Imagen realizado en el Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2010.

Los elementos citados, corresponden a lo que se ha definido como discriminación intencional explícita, mediante la práctica de segregación, de los indígenas migrantes mexicanos, a quienes perceptiblemente se les limita en la posibilidad de acceder a un incentivo financiero por su trabajo.

Otra expresión de la discriminación de la que son sujetos, se relaciona con su grado de escolaridad, utilizado como argumento que determina el lugar que ocupan en la estructura laboral. Los trabajadores que aquí se refieren, se encuentran en el nivel más bajo de la pirámide laboral.

Lo anterior, significa menor salario y acceso a potenciales beneficios, que suelen estar a disposición de sólo algunas de las posiciones en dicha estructura, que no contemplan a los niveles más bajos.

Ilustración 26. Pirámide laboral de los trabajadores agrícolas



Fuente: Elaboración propia basada en Trabajo de Campo. Oliva Solís Márquez. Wenatchee Wa. 2010.

En comparación con los migrantes mestizos que residen en la Comunidad de Wenatchee, que ocupan los puestos más altos de la Pirámide, como capataces o ayudantes de estos en los ranchos, llegando incluso a ser rancheros o propietarios de los medios de producción, los migrantes indígenas se encuentran en la escala más baja.

Las posibilidades de que la migración que aquí se analiza pueda trascender en dicha estructura laboral, están limitadas por la falta de seguimiento a la educación escolar e incluso a cursos de capacitación. Se parte del argumento inválido de que los trabajos que desempeñan no requieren mayor formación, aunado el hecho de la limitada competencia lingüística en inglés.

Las posiciones altas en la estructura laboral, suelen asistir a cursos de actualización y capacitación, sobre todo relacionados con el manejo de agroquímicos y plagas. Al menos en un caso, se conoce del apoyo del rancharo para que el capataz de su Empresa asista a cursos de capacitación en el inglés.

Como refirió una entrevistada⁴², el acceso limitado que tienen los indígenas a desarrollar su conocimiento del inglés, resulta de la frecuencia con la que acuden a lugares en los que este es el idioma cotidiano y no porque asistan a cursos formales.

A mayor capacitación o actualización de los trabajadores, deberían corresponder mejores condiciones laborales. Esto es precisamente lo que el rancharo evita en la práctica, ya que en realidad desea mantener a esta fuerza de trabajo, en condiciones de precariedad.

El trabajo infantil indígena en los campos frutícolas de Wenatchee y sus alrededores suele representar en ocasiones una forma de aportación a la economía familiar y de apoyo a la misma. A pesar de que la ley estadounidense de Normas Equitativas de Trabajo (FLSA, sigla en inglés), prohíbe dar empleo a menores de 14 años. Sin embargo se lleva a cabo, donde la temporada de cosecha coincide con el período vacacional de verano de las instituciones escolares en el lugar.

⁴² Entrevista con Cristina, Trabajadora indígena migrante mexicana mixteca. 25 de septiembre del 2011. Quincy, estado de Washington.

Tanto niños indígenas migrantes mexicanos, como niños migrantes mexicanos mestizos suelen asistir a las huertas donde sus familiares realizan trabajo. Particularmente los niños indígenas que viajan de California a Wenatchee, son altamente vulnerables, debido a las condiciones en las cuales viven en dicho lugar; campamentos, habitaciones de hotel, cabinas, que suelen ser espacios de hacinamiento, insalubres e inseguros.

Imagen 19. El trabajo indígena infantil en la pesca de cereza



Fuente: Levantamiento de imagen realizado en el Trabajo de Campo, Oliva Solís Márquez, Wenatchee, Wa. 2010.

Los piscadores indígenas han ejercido una forma de cohesión y presión laboral sobre algunos rancheros, imponiendo mínimamente la condición de poder realizar sus actividades de pesca en compañía de sus familias, incluyendo hijos menores de edad.

Esta condición ocurre debido al nulo acceso que tienen los indígenas migrantes mexicanos a programas gubernamentales encaminados al cuidado de

niños. Esto debido a los diversos requisitos que sólo pueden cumplir las familias migrantes establecidas en Wenatchee.

Por tal motivo, algunos rancheros suelen aceptar que los niños de los piscadores acudan con sus padres a las huertas, incluso se les permite pisca o acercar cajas para el llenado de las mismas.

Empresas como Stemilt Grower, Inc., prohíbe la presencia de niños menores de 13 años, y de no cumplir con esta regla, los piscadores suelen ser descansados o enviados de regreso a sus casas por el día únicamente, en otros casos, pueden llegar a perder el trabajo.

La pisca de cereza es la única actividad donde el trabajo infantil se hace presente, posterior a esta actividad, a inicios de agosto, se realiza la pisca de pera, siendo esta una actividad de mayor riesgo y esfuerzo físico para los piscadores, lo que en la práctica le impide a los menores su incorporación laboral.

II. Conclusiones

Con base en la información expresada, es pertinente señalar que el movimiento migratorio de los trabajadores indígenas mexicanos a Wenatchee Washington, es debido a la carencia de oportunidades laborales en sus lugares de origen y al atractivo salarial que les significa acudir a otros espacios distantes de su propio territorio nacional.

Asimismo, se confirma que a pesar de que los trabajadores mencionados se desempeñan en labores que pueden caracterizarse como precarias, siguen acudiendo a ellas por los beneficios económicos que les reportan, entendiéndose que el costo es menor frente a estos.

El paso de estas regiones en el norte, hacia otro país, ha ocurrido históricamente y en gran parte debido a las redes sociales que pueden ser familiares o de conocidos, quienes les comparten de la posibilidad de ser empleados como jornaleros, donde perciben un salario por su trabajo, que es mayor que en sus lugares de origen.

Hasta aquí, es perceptible que existen elementos de atracción de la fuerza de trabajo indígena mexicana, especialmente al sector agrícola de unos de los países más desarrollados del mundo, EUA; aún cuando también hay elementos de expulsión en sus lugares de origen.

De tal manera que, si bien el proceso de la migración puede o no significar actos de discriminación; en el presente estudio, se hizo notorio que la discriminación racial en el ámbito de trabajo de los indígenas que se mencionaron, ocurre cotidianamente con plena consciencia de los involucrados o sin ellas.

Con lo anterior, se afirma que la discriminación racial de los indígenas migrantes mexicanos en Wenatchee está presente en diferentes espacios de la vida cotidiana, y que las prácticas de discriminación provienen tanto de estadounidenses, como de mestizos migrantes mexicanos.

La Discriminación Racial hacia indígenas migrantes mexicanos de parte de la migración mexicana mestiza en el lugar, refleja los prejuicios inconscientes que se tiene sobre un grupo étnico, siendo enjuiciados de acuerdo a su color de piel, su aspecto físico, el idioma que utilizan (lengua indígena), resultando en exclusión de este grupo, mediante formas de discriminación sutil como expresiones negativas verbales y evitación, generando desigualdades.

A pesar de que existen instancias federales en EUA, encaminadas a atender las quejas de discriminación referidas por teóricamente cualquier persona, los indígenas migrantes mexicanos desconocen dichas instancias, incluso desconocen la existencia de alguna organización de su estado, misma que protegería sus derechos laborales y cotidianos.

Aunado a lo anterior, la falta de dominio o no ser hablantes del idioma del lugar (inglés), los sitúa aún más en condición de vulnerabilidad, al no poder reclamar sus derechos ante las instituciones pertinentes o ante el ranchero estadounidense.

Aunque existen leyes en ese país, que reconocen la diversidad cultural del mismo y de sus miembros, la ideología racista, está enraizada en formas de actuar subconscientes, por tanto los indígenas son y serán discriminados por aquellos que por años lo han sido y se han creído superiores ante otras razas, en este caso, los estadounidenses, y en segunda, los mexicanos mestizos, que les ha sido heredada esa

forma de pensar discriminatoria de parte de los españoles mediante la colonización de México.

La discriminación racial en el ámbito laboral de indígenas migrantes mexicanos también se suscita mediante acciones consideradas positivas; para ilustrar, cuando se favorece a un grupo determinado, sobre otro, lo que se considera también una forma de discriminación sutil ambigua.

En este sentido, se muestra el favoritismo de los capataces por sus paisanos y amigos, que en este caso, son mestizos migrantes mexicanos, lo que en la práctica genera exclusión de los indígenas migrantes mexicanos.

Asimismo, un hecho relevante es el de la evitación, que se manifiesta cuando los mestizos migrantes mexicanos, prefieren no trabajar al lado de un indígena migrante mexicano.

Otra forma de discriminación, incluye las acciones de segregación y exclusión. Estas acciones se manifiestan cuando los indígena migrantes mexicanos son limitados en su derecho a obtener salarios atractivos, “bonos”, pago por horas de trabajo extra, entre otros.

Los antagonismos verbales (insultos despectivos y expresiones racistas) son la forma de discriminación intencional con mayor presencia en el trabajo de investigación; principalmente aludiendo al aspecto físico, origen étnico y lenguaje que utilizan los indígenas migrantes mexicanos.

Estas acciones están estrechamente relacionadas con otra forma de discriminación; perfiles estadísticos, donde la generalización del indígena migrante mexicano se hace únicamente basándose en los aspectos mencionados.

III. Recomendaciones

El presente trabajo de investigación coincide con la visión de la OIT (ILO-2010), en el sentido de que existen 6 principales categorías de acciones para erradicar la Discriminación Racial en la Migración. Con base en esta referencia, se ilustra lo particular del tema de investigación.

Iniciativas organizacionales

Proveer información a los entrevistados sobre las organizaciones existentes para la defensa de sus derechos laborales

Acción colectiva

Realizar convocatorias entre los entrevistados para definir los problemas acuciantes del ejercicio de sus derechos laborales

Acciones legales y legislativas

Promover la visita de legisladores mexicanos a los campos agrícolas de Wenatchee, para conocer y resolver sobre la situación de discriminación racial que ocurre.

Acciones administrativas, regulatorias y prácticas

Invitar a los entrevistados a constituirse en grupo indígena por la defensa de sus derechos laborales

Acción política educativa

Visitar a los entrevistados en los campos agrícolas directamente y con regularidad, bajo acciones concertadas de instrucción formal sobre su derechos laborales

Programas y estándares internacionales

Solicitar a los más altos niveles de gobierno mexicano y estadounidense, que se incluya en la agenda bilateral de discusión, la situación de los indígenas migrantes mexicanos en la zona de estudio

IV. BIBLIOGRAFÍA

Aragonés, A. M.; Villalobos, A., Correa, M. (2005). Análisis y Perspectiva de la Globalización: Un Debate Teórico. Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial Plaza y Valdez S.A. de C.V. México. Páginas 143- 174.

Arango, J. (2003). La explicación teoría de las migraciones: luz y sombra, en Migración y Desarrollo. Núm. 001. Red Internacional de Migración y Desarrollo. México. Latinoamericanistas. Pp 1-30.

Arizpe, L. (1975). “Migración Indígena, Problemas Analíticos”. Colegio de México. Páginas 1-28,63. Archivo digital disponible en;
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/nuant/cont/5/pr/pr3.pdf>

Banco Bilbao Vizcaya. (2011). Consultado el 11 de julio de 2011. Disponible en la siguiente dirección electrónica:
http://www.bbvaresearch.com/KETD/fbin/mult/1106_SitMigracionMexico_05_tcm346-260432.pdf?ts=1362011

Bonilla H, A,. (2010). Globalización y Migración. El Proceso Discriminatorio en los Contextos de Liberación Económica con Especial Referencia a Centroamérica. Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. Páginas 1-202. Consultado el 28 de mayo de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica:
www.iiij.ucr.ac.cr/download/file/fid/350

Blank R,M; Marilyn, D; Citro F,C. (2004), Measuring Racial Discrimination: Panel on Methods for Assessing Discrimination. Washington DC. USA. Committee on National Statistics. Páginas 15-70.

Brown, M, E. Wenatchee's Dark Past. Wenatchee, Washington,USA. The Wenatchee World, 2008. Página 70.

Chávez G, A, M. (1993): “Migración y Desigualdad Social” en: Béjar Navarro Raúl y Hernández Bringas Héctor: Población y Desigualdad Social en México. UNAM.CRIM, México.

¹⁷Comisión de Derechos Humanos del estado de Washington. Consultado el 6 de octubre de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica:

<http://www.hum.wa.gov/>

¹⁸Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC). Consultado el 6 de octubre de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica:

<http://mises.org/pdf/eeocspan.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2006). Migración Internacional, Derechos Humanos y Desarrollo. Organización de Naciones Unidas. Página 294. Consultado el 13 de enero de 2011. Disponible en la siguiente dirección electrónica: www.eclac.org/publicaciones/xml/8/26608/LCW98-migracion.pdf

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Sitio electrónico oficial, consultado el 14 de abril de 2011. Disponible en la siguiente dirección electrónica: www.coneval.gob.mx/.

Consejo Nacional de Población. (2001). Año 5, Boletín núm. 14: Migración internacional. Población Indígena en la Migración Temporal a Estados Unidos. México. Páginas 1-12.

----- Base de datos de la población indígena 2000-2010, Consultado en el Sitio Oficial Electrónico el 24 de febrero de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica: http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=37&Itemid=235

----- (2009). Memorias del Foro Nacional “Las políticas de población en México. Debates y propuestas para el Programa Nacional de Población, 2008-2012”, México, pp. 17-49. Consultado el 28 de abril de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/foronacional/mesa1.pdf>

Consejo Nacional Para prevenir la Discriminación. (2011). Documento Informativo sobre Discriminación Racial en México. México, DF. Página 2.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada en el DOF 13-04-2011. Pp. 1-5. Consultado el 20 de mayo de 2011. Disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

Contreras S, R. (2008). Libro en electrónico: “Migración, percepción cultural del trabajador periférico en el centro”. Página 334. Consultado el 28 de enero de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://www.eumed.net/libros/>

³Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Consultado el 13 de febrero de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://www2.ohchr.org/english/law/cerd.htm#part1>

Convenio sobre las Migraciones en Condiciones Abusivas y Promoción de la Igualdad de Oportunidad y Trato de los Trabajadores Migrantes (1975). Consultado el 4 de diciembre de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://190.41.250.173/RIJ/bases/migrantes/c143.htm>

Diccionario de la Lengua Española. Consultado el 28 de septiembre de 2011. <http://www.rae.es/rae.html>

Diccionario en Ingles. Consultado el 28 de septiembre de 2011: <http://www.dictionary.com>

Douglas S, M; Arango, J; Graeme, H; Kouaouci, A; Pellegrino, A; Taylor J, E. (1993). Theories of International Migration: a Review and Appraisal. Population and development Review, Vol. 19, No. 3. Septiembre de 1993. Páginas 431-466. Comunicación electrónica con Douglas. Massey para la obtención de archivos digitales sobre el Proceso de Migración. 28 de Julio de 2011.

Durand, J. (2007). El Programa Bracero (1942-1964). Un Balance Crítico. Migración y Desarrollo. Segundo Semestre. Número 009. Red Internacional de Migración y Desarrollo. Latinoamericanistas. Zacatecas. Páginas 27-43.

³³Encuesta Nacional de Trabajadores Agrícolas (NAWS). Consultado el 18 de junio de 2011. Disponible en la siguiente dirección electrónica:

<http://www.doleta.gov/agworker/naws.cfm>

Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. (ENADIS, 2010). Consultado el 14 de marzo de 2011. Disponible en la siguiente dirección electrónica:

<http://www.equidad.scjn.gob.mx/IMG/pdf/ENADIS-2010-RG-SemiAccs-02.pdf>

Escalante Betancourt, Y. (2009). Derechos de los Pueblos Indígenas y Discriminación Étnica o Racial. CONAPRED. México. Páginas 5-68.

Frente Indígena de Organizaciones Binacionales (FIOB). Sitio Electrónico Oficial. Consultado el 18 de Marzo de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica:

<http://fiob.org/enlaces/>

Granovetter, S. M. (1973). The Strength of Weak Ties. American Journal of Sociology. Volume 78, Issue 6. Consultado el 24 de noviembre de 2011. Disponible en la siguiente dirección electrónica:

<http://sociology.stanford.edu/people/mgranovetter/documents/granstrengthweakties.pdf>

Hermoso S, M. (2010). SB1070. 17º Encuentro de Investigadores en Preparatoria Agrícola y XX Jornadas de Investigación en Preparatoria Agrícola. Memoria.

----- (2004). Trabajadoras agrícolas migrantes temporales en Canadá. Antropología. Boletín oficial del INAH. México. D.F.

Horbath E., J. (2008). La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un proceso persistente. En Identidades, Etnicidad y Racismo en América Latina. Editorial Fernando García, FLACSO. Páginas 1, 121-158.

Instituto de Investigaciones Legislativas Unidad de Informática Legislativa; Ley de Consulta Indígena para el Estado y Municipios de San Luis Potosí. Páginas 1-13. Consultado el 20 de mayo de 2011. Disponible en la siguiente dirección electrónica:

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/San%20Luis%20Potosi/wo56592.pdf>

Ley de Derechos de los Pueblos y Comunidades Indígenas del estado de Oaxaca. Consultado el 13 de mayo de 2011. Disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/OAXACA/Leyes/OAXLEY017.pdf>

Lattes, A. (1983). Acerca de los Patrones Recientes de Movilidad Territorial de la Población en el Mundo. Cuadernos del CENEP, No. 27, 1983, México.

Liga de Productores del estado de Washington. Consultado el 18 de abril de 2011. Disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://www.growersleague.org/sage-bluff.html>

Mines, R. (1984). Network Migration and Mexican Rural Development: A Case Study. In Richard C. Jones (Editors), Patterns of Undocumented Migration: Mexico and the United States. Totowa, N.J.; Rowman and Allanheld. Páginas 136-158.

Mitchell, B., (1992). Stories of early Wenatchee. Apple City, U.S.A. Página 92.

Navarrete L, F. (2008). Los Pueblos Indígenas de México. México, DF. CDI-PNUD. Páginas 8-13.

¹⁰Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1978). Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales.. Consultado el 13 de mayo de 2011. Disponible en la siguiente dirección electrónica: http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13161&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Organización Internacional para las Migraciones. (2006). Glosario sobre Migración. Núm. 17. Página 30. Consultado el 24 de abril de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://www.oim.org.co/LinkClick.aspx?fileticket=otpUXt/4YgA=&tabid=104&language=en-US>

----- (2010). En la Revista: Ciencia y Desarrollo. México; Pasillo receptor y exportador de migrantes. (2011). Volumen 237. Núm. 255. México.

----- (2010; a). Ponencia presentada por Thomas Weiss en la Semana Nacional de Migración 2010. México. D.F.

Organización de las Naciones Unidas (2007). Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Consultado el 27 de septiembre de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica:

<http://pdba.georgetown.edu/IndigenousPeoples/UNdeclaration.pdf>

----- (2005). Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Consultado el 1 de noviembre de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica:

<http://www.ijf.cjf.gob.mx/Docs/2011/ConvencionProteccionDerechos.pdf>

----- (1978). Convenio 143 sobre las Migraciones en Condiciones Abusivas y Promoción de la Igualdad de Oportunidad y Trato de los Trabajadores Migrantes. Consultado el 4 de diciembre de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica:

<http://190.41.250.173/RIJ/bases/migrantes/c143.htm>

Organización Internacional del Trabajo (1989). Convenio 169 de la OIT. Consultado el 24 de septiembre de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_100910.pdf

----- (2010). International labour migration, A rights-based approach. International Labour Office, Switzerland. Pp 13-20, 71-82. Consultado el 15 de noviembre de 2011. Disponible en la siguiente dirección electrónica:

http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/rights_based_approach.pdf

¹⁶Página de Red Social de ‘Twitter’ de la canciller mexicana Patricia Espinosa. Consultada el 14 de mayo del 2011. Disponible en la siguiente dirección electrónica;

<http://twitter.com/#!/PEspinosaC>

Periódico: El Universal, México DF. 14 de mayo de 2011.

Rionda R, J.I. (2009). La Migración en la Reestructuración Económica Actual. Edición electrónica gratuita. Consultada en formato PDF el 24 de mayo de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica: www.eumed.net/libros/2009c/598/

Rodríguez G, R. (2009). Migración de Personal Altamente Calificado de México a Estados Unidos: Una Exploración del Proceso. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 11 (2). Consultado el 20 de mayo de 2011. Disponible en electrónico en la siguiente dirección: <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-rodgo2.html>

Singer, P. (1975). Economía Política de la Urbanización. México. Siglo XXI.

²Sitio oficial de la Comunidad de Wenatchee. Consultado el 30 de noviembre de 2010. Disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://www.wenatcheewa.gov/Index.aspx?page=492>.

Székely, M. (2010). Un Nuevo Rostro en el Espejo: Percepciones Sobre la Discriminación y la Cohesión Social en México. En Mario Luis Fuentes y Miguel Székely (comp.), Un Nevo Rostro en el Espejo: Percepciones sobre la Discriminación en México. México. Centro de Estudios Espinosa Yglesias, A. C.

Valdivia, D. A. (1999). “El Proceso Migratorio en Aguascalientes”. Universidad Autónoma de Aguascalientes. 1999.
<http://www.oim.org.co/LinkClick.aspx?fileticket=otpUXt/4YgA=&tabid=104&language=en-US>

Vidal de la R. G. (2008). Revista Sociológica, año 23, número 67. La Teoría de la Elección Racional en las Ciencias Sociales. Universidad Autónoma Metropolitana. Pp. 221-236

Wiest, R. E. (1984), “External Dependency and the Perpetuation of Temporary Migration to the United States”, en Verduzco Igartúa, Gustavo. Desarrollo regional y uso de las remesas de los migrantes Estudios Sociológicos, Vol. XXVI, Núm. 3. (2008). El Colegio de México. Distrito Federal, México. Disponible en electrónico en la siguiente dirección: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/598/59811148008.pdf>

Material Audiovisual Consultado

Halkin, Alex. (2008) “Migrar o Morir: Jornaleros Agrícolas en los Campos Tóxicos de Sinaloa”. México. Producido por: The Chiapas Media. Project/Promedios for the Tlachinollan. Human Rights Organization.

Rulfo, Juan Carlos., Hegerman, Carlos. (2011). “Los Que Se Quedan”. México. Producido con el apoyo de: BBVA, Sony de México, Beca Gucci-Ambulante, La Media Luna Producciones, Vale-EuroRSCG e IMU, anuncios que ayudan.

Díaz Mendiburo, Aaraón. (2011). “MATICES: Migración “Temporal” en Canadá (Perspective s; “temporal” migration in Canada)”. Canada. International Migration Research Centre at Wilfrid Laurier University.

V. ANEXOS

Formato 1

Guía de Entrevista Semi-Estructurada a Trabajador Agrícola Mexicano Wenatchee, Washington, EUA.

La presente entrevista se realiza con la finalidad de obtener información primaria para la elaboración de la Tesis de Maestría de Oliva Solís Márquez, estudiante de la Universidad Autónoma Chapingo, México.

Por lo anterior, se agradece por anticipado su tiempo y disposición, con la certeza de que lo que se diga, será tratado de manera anónima y respetuosa.

Fecha: _____

Lugar: _____

Hora de inicio y término: _____

Entrevistadora: _____

INFORMACIÓN PERSONAL

1. Nombre⁴³ _____
2. Edad _____ Sexo _____ Estado Civil _____
3. Número de hijos _____
4. Lugar de origen en México _____
5. ¿Idiomas que habla usted y en qué porcentaje cree que dominas cada idioma?

6. ¿Cuál es su lengua materna? _____
7. ¿en EUA, habla su lengua materna? _____
8. ¿Sabe leer y escribir? _____
9. En México: ¿Usted estudió? _____ ¿hasta qué grado y nivel? _____
10. ¿En EUA, ha tomado algún curso escolar? ____ ¿Cuáles y dónde los tomó?

- Otros cursos _____

INFORMACIÓN ECONÓMICA Y LABORAL

11. ¿Por qué salió de su pueblo para venir a Estados Unidos? _____
12. ¿Lugares en los que ha vivido en EUA y por cuanto tiempo en cada uno? _____
13. Tiempo total de residencia en EUA _____
14. Miembros de la familia que viven con usted en EUA _____

⁴³ Cabe señalar que para los entrevistados se usará un pseudónimo, para proteger y respetar su identidad. Mismo nombre que la Autora y la Directora de Tesis tendrán conocimiento y se registrará en una Libreta de Campo.

15. ¿En que labora actualmente? _____
16. ¿Cargo que ocupa dentro del lugar de trabajo? _____
17. ¿A cuánto le pagan la hora mínima? _____ ¿Cuántas horas trabaja al día? _____
18. ¿Las horas extras de trabajo, se le pagan más que la hora de trabajo normal? _____
19. ¿Cuánto gana aproximadamente a la semana? Contrato _____ Horas _____
20. ¿Quién lo contactó con su trabajo actual? _____
21. ¿Tiene compañeros de trabajo de su mismo lugar de origen en México o lugares cercanos? _____
22. ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo en la huerta? _____
23. ¿Alguna vez lo han hecho sentir incomodo (a)? _____
24. ¿Qué ha hecho para disminuir la incomodidad que llega a sentir en su trabajo (huerta)? _____
25. En Wenatchee ¿Renta? ____ : Casa ____ Yarda ____ Hotel ____ Otro ____
¿Cuánto Paga? _____
26. ¿Con quienes comparte la vivienda? _____
27. ¿Qué cargos ha ocupado en sus tres últimos trabajos? _____
28. En el trabajo ¿cuenta con una capacitación previa de parte del Ranchero o Empresa? _____
29. ¿en la huerta, cuenta con : Seguro medico ____ Agua potable para beber ____
Baños ____ Botiquín de primero auxilios ____
30. ¿Pertenece a alguna organización de migrantes? _____ ¿Cuál? _____
31. ¿Qué servicios le brinda? _____
32. ¿Tiene que pagar alguna cuota? _____ ¿Cuánto? _____
33. ¿conoces o has oído hablar de alguna organización de tu estado? _____
¿Cuál? _____
34. ¿Ha recibido algún tipo de insulto o agresión física de parte de alguna persona en Wenatchee? _____ ¿De parte de quienes? _____
35. ¿Se ha informado acerca de sus derechos sobre este tipo de agresión que recibe? _____
36. ¿En general, considera que el trato hacia usted es diferente comparado con el de otros migrantes mexicanos? _____ ¿Por ejemplo? _____

ANOTACIONES:

Guía de Entrevista Semi-Estructurada a mayordomos Wenatchee, Washington, EUA.

La presente entrevista se realiza con la finalidad de obtener información primaria para la elaboración de la Tesis de Maestría de Oliva Solís Márquez, estudiante de la Universidad Autónoma Chapingo, México.

Por lo anterior, se agradece por anticipado su tiempo y disposición, con la certeza de que lo que se diga, será tratado de manera anónima y respetuosa.

Fecha: _____

Lugar: _____

Hora de inicio y término _____

Entrevistadora _____

INFORMACIÓN PERSONAL

1. Nombre _____
2. Edad _____ sexo _____ Estado civil _____
3. Lugar de origen _____
4. En México ¿usted estudio? ¿Qué nivel? _____
5. ¿Ha tomado algún otro curso en estados unidos? _____ ¿cuáles? _____

6. Años de residencia en EUA _____
7. Nombre de la huerta a cargo _____
8. Núm. de acres _____ cultivos por superficie _____

9. Períodos del cultivo; cosecha _____ Poda _____ Desahijé _____
¿Otro? _____
10. ¿Tiempo como encargado de la huerta? _____
11. ¿Cuál es su forma de trabajo? Contrato _____ Horas _____ Otro _____
12. ¿Cuáles fueron sus dos anteriores trabajos? _____

Forma de contrato de trabajadores

13. ¿Cómo se hace el contrato de los trabajadores? _____
14. ¿Cuántos trabajadores están a su mando durante su participación en campo? _____
15. De esos trabajadores, ¿cuántos son mexicanos? _____
16. ¿Cuántos son indígenas mexicanos? _____
17. ¿Proporciona capacitación técnica? _____
18. ¿En qué idioma da la capacitación? _____

19. ¿Cuál es el idioma en el que da órdenes a los trabajadores agrícolas migrantes mexicanos? _____
20. ¿Y a los indígenas mexicanos? _____
21. ¿A cuánto se les paga la hora a los trabajadores? En caso de que se pague por horas en el trabajo _____
Por contrato, ¿cuáles son los pagos por cuáles actividades? _____
22. En el trabajo, ¿Ha despedido o descansado usted a algún trabajador por no obedecer órdenes? _____ ¿Por qué? _____
23. Fuera de la huerta, ¿Convive con los trabajadores agrícolas migrantes mexicanos? _____ ¿en qué actividades? _____
24. ¿Con los migrantes indígenas mexicanos? _____
25. Desde su visión, ¿Tiene preferencia por algún trabajador en términos laborales, de desempeño?
Migrante indígena mexicano _____ Migrante mexicano _____ Otro _____
¿Por qué? _____