Kim Sánchez Saldaña e Sara María Lara Flores

LA VULNERABILITÀ "SOCIALMENTE COSTRUITA" DEI LAVORATORI AGRICOLI IN MESSICO: PATERNALISMO E LAVORO NON LIBERO

Abstract:

Changes and innovations in the production of table grapes in an agro-export enclave in Mexico have brought with them forms of labor management that ensure a more intensive system of work and, at the same time, neutralize confrontations between capital and labor. To achieve this, it has been essential to build a labor market in which several mechanisms are unfold and reveal what has been called "non-free work" and paternalistic systems of labor intermediation. In this article the authors analyze the game of values that legitimize the infringement of vulnerable workers to demand their maximum performance, availability and docility. The systems of labor intermediation are the privileged actors to stage a complicated exchange of loyalties and mutual obligations, in which the final balance benefits the agribusinesses.

Keywords:

Agroindustry; Agricultural Labor Markets; Labor Intermediation Systems; Non-Free Labor; Social Vulnerability.

1. *Introduzione*

Per capire la situazione attuale dei lavoratori agricoli in Messico si deve far riferimento necessariamente alla rivolta dei braccianti giornalieri nelle tenute a inizio del XX secolo, alla rivoluzione messicana (1910-1917) e al suo corollario: la distribuzione di terre negli anni 1940; perché, paradossalmente, anche se la rivoluzione messicana permise la distribuzione delle terre, condusse congiuntamente alla segregazione spaziale dei contadini,

soprattutto degli indigeni del sud e del sud-est del Messico. Questi ricevettero minuscoli appezzamenti di terreno che, col tempo, essendo coltivati per l'autoconsumo, si atomizzarono nella distribuzione tra i loro ereditari, portando al minifondismo, al super-sfruttamento della terra, al suo deterioramento e molte volte all'abbandono.

Al contrario, nel nord e nel nord-est del Messico perdurarono le grandi proprietà in mano a produttori commerciali. In un primo tempo queste proprietà erano dedicate a coltivazioni come il grano e il cotone, con gli anni cedettero il passo a coltivazioni specializzate, principalmente ortaggi e frutta destinati all'esportazione, approfittando della vicinanza con la frontiera nordamericana.

Attualmente, possiamo dire che la geografia del campo messicano esprime una disuguaglianza economica e sociale, sviluppata durante vari decenni e puntellata grazie all'accordo di libero scambio NAFTA e alle politiche neoliberali avviate dallo Stato. Il NAFTA ha facilitato i grandi produttori commerciali nel formare zone agricole iper-moderne, orientate all'esportazione di prodotti freschi diretti fondamentalmente negli Stati Uniti e in Canada; ha incoraggiato la conformazione di grandi aziende connesse a capitali transnazionali per la distribuzione dei loro prodotti, che godono di superfici estese, di terre irrigate, con un buon clima, e possono contare sull'apporto di una mano d'opera molto economica, proveniente dalle regioni di agricoltura contadina tradizionale, oggi in crisi.

I giornalieri che lavorano in queste aziende sono originari di comunità rurali caratterizzate da alti indici di marginalità, analfabetismo, con la popolazione principalmente indigena che oggi è priva di terra o questa è insufficiente per il loro sostentamento, per questo non hanno altra opzione che migrare per essere impiegati come braccianti giornalieri nelle grandi zone agricole, o tentare di attraversare illegalmente la frontiera verso gli Stati Uniti. Quest'ultima alternativa, che era stata molto importante per la popolazione giovanile di origine rurale, si è ridotta con l'inasprimento delle politiche migratorie di questo Paese, la criminalizzazione della migrazione e la vigilanza estrema alla frontiera[1].

1 Nel 2015 risiedevano negli Stati Uniti 11.5 milioni di persone nate in Messico, un dato che dà conto dell'importanza che ha avuto questo flusso. Ciò nonostante, dopo la recessione, si osservò un abbassamento del volume dei flussi terrestre tra Messico e Stati Uniti in entrambi i sensi. Nel 2007 migrarono via terra verso gli Stati Uniti 856 mila persone, nel 2012 questo flusso era calato a 276 mila. Nel 2013, il 77,4 per cento delle persone facenti parte di questo flusso (che era sceso leggermente a 322 mila) avevano un'esperienza migratoria precedente, ciò

In ogni caso, da queste diverse località rurali si genera (ciclicamente) il dislocamento di contadini con e senza terra. A partire dalla metà del XX secolo tale spostamento ha creato delle vere e proprie "rotte" di giornalieri agricoli, che circolano intorno ad alcune coltivazioni fortemente bisognose di mano d'opera. In alcune regioni agricole (o poli di attrazione) questi migranti stagionali sono andati installandosi e hanno formato insediamenti che con il tempo sono aumentati esponenzialmente. Al tempo stesso, emergono regioni intermedie (che attraggono ed espellono la popolazione) che, nell'attuale fase di proletarizzazione o "decontadinizzazione", si delineano come delle vere e proprie riserve di lavoratori, dove si sostengono e giustappongono sistemi di intermediazione di lavoro gestiti come "enclave".

Dinanzi alla mancanza di alternative di lavoro, questi lavoratori e le loro famiglie hanno delle strategie di migrazione e di riproduzione sociale più complesse. Dato che spostarsi presuppone il disporre di risorse necessarie per farlo, a volte i lavoratori migrano dal loro Paese di origine già con la sicurezza di un lavoro attraverso un caporale-intermediario, altre volte si spostano verso queste riserve di mano d'opera dove possono più facilmente essere assunti da alcuni caporali e in alcune occasioni ricevono l'appoggio di un programma statale per pagare il loro viaggio, altri ancora si dirigono verso alcuni insediamenti o colonie nelle zone con maggior domanda di mano d'opera (Sánchez, Saldaña 2015).

Al giorno d'oggi, le aziende agroalimentari dispongono di una diversità di lavoratori poveri che migrano temporaneamente, provenienti da differenti Regioni e con diverse modalità di spostamento, e in più ricorrono a quelli che si sono insediati nei dintorni delle aziende per vivere. In questo modo, le aziende dispiegano varie strategie di assunzione al fine di ampliare il margine di flessibilità per gestire il lavoro. Come sostiene Castles (2013, p. 14), «la disponibilità dei lavoratori privilegiati ad accettare che altri abbiano delle condizioni inferiori – che sia per criteri di genere, razza, etnia, nazionalità, statuto legale, origine o vulnerabilità – è stata, e continua a essere, un fattore di stabilizzazione per l'ordine capitalista liberale».

Questa condizione è analizzata in questo articolo, con uno studio di caso in una zona di produzione di uva da tavola nello stato di Sonora, nel nordest del Messico[2]. Si rifletterà sulle differenti implicazioni delle ristruttura-

significa che questa strategia di migrazione era stata ricorrente per loro (Annuario di Migrazione e remittenze 2015).

2 Lo studio di caso fu realizzato dalle autrici e Adriana Saldaña Ramírez, che integrarono il gruppo messicano del progetto di ricerca *Sostenibilidad Social de los Nuevos Enclaves Productivos Agrícolas: España y México* (ENCLAVES 2012-2014; Ref. CSO2011-28511), presso l'Università di Murcia, Spagna.

zioni produttive dell'agricoltura moderna nell'organizzazione di un mercato del lavoro complesso e precarizzato, così come sull'inizio di forme distinte di gestione del lavoro, che si riferiscono a ciò che è stato definito "lavoro non libero" e ai sistemi paternalisti di intermediazione del lavoro.

Da quando il NAFTA è entrato in vigore la coltivazione di uva da tavola messicana per l'esportazione ha avuto uno sviluppo fiorente, favorito da imprenditori di Sonora. Raggruppati nell'Associazione agricola locale dei produttori di uva da tavola (AALPUM), gli imprenditori di Sonora hanno approfittato della finestra di opportunità che si presentava nel mercato nord-americano e grazie a essa, hanno ampliato l'estensione della superficie seminata, introducendo nuove varietà di uva e diverse innovazioni tecnologiche e migliorando le pratiche di intervento sul grappolo.

Queste, tra le altre misure, hanno elevato notoriamente la qualità di questa frutta fresca e la sua competitività nel mercato globale, insieme all'aumento della domanda di lavoratori nei campi e alla loro specializzazione; una domanda che ha permesso di avere impieghi meglio remunerati di quelli che si trovano nelle altre regioni agricole nazionali, ma altamente precari e instabili.

Circa il 70 per cento dei vigneti del Paese si concentra nella regione Costa di Hermosillo-Pesqueira, nello stato di Sonora (Sagarpa 2010), a pochi chilometri dalla frontiera con gli Stati Uniti, dove si trovano i loro principali clienti. La produzione è dominata da circa quaranta aziende connesse a una complessa rete di produttori medi, che completano l'offerta nella stagione di alta domanda e con commercianti che facilitano la loro entrata nei principali mercati ai quali il prodotto è destinato (Haro Encinas 2007; Lara 2008). Data tale condizione, per i soci di AALPUM si genera ciclicamente una situazione molto tesa, poiché in appena tre settimane (tra maggio e giugno) devono alimentare intensamente il mercato. Ciò si traduce non solo nella ricerca di varietà precoci e di altri miglioramenti tecnici, ma anche nello stimolare una rinnovata razionalizzazione del lavoro, attraverso una gestione più efficiente della mano d'opera e sistemi più intensivi di lavoro.

I differenti cambiamenti nel processo produttivo hanno condotto allo sviluppo di attività convenzionali e nuove che assicurano la *qualità* della frutta e l'ottenimento di merci adeguate per mercati *differenziati*[3].

3 Tra le attività di lavoro "*en verde*" più intensive ci sono: la potatura degli arbusti e del così chiamato "*raleo*", o la pulizia dei chicchi e delle uve, con l'obiettivo di una maggiore legatura, forma, peso e un migliore aspetto delle uve, con la riduzione della compressione del grappolo, attività che si realizzano rispettivamente a dicembre e febbraio. La raccolta, tra maggio e giugno, rappresenta l'attività più intensa, dato che la raccolta è manuale e include l'imballaggio ai margini

Bisogna menzionare che alcuni giornalieri stagionali possono restare nella Regione da febbraio a giugno, inframmezzando il lavoro nella produzione di uva, con altre attività agricole nella stessa Regione o in altre vicine. Tuttavia, sono i "lavoratori insediati" quelli che si sono maggiormente adeguati ai cambi del processo produttivo e sono diventati esperti nella maggior parte delle attività che sono realizzate per la produzione di uva.

L'associazione degli imprenditori suppone che la produzione di uva da tavola contribuisca all'economia nazionale con un alto numero di impieghi, stimato a 4.267 milioni di giornate di lavoro annuali, che comprendono tutte le attività del ciclo di produzione, trattamento e distribuzione (Vázquez Villanueva 2011, p. 9).

La *Segreteria del Lavoro* – con il sottoprogramma di mobilità di lavoro interno (SUMLI), che sostiene il trasferimento dei lavoratori dai loro luoghi di origine alle zone di agricoltura intensiva – ha registrato una domanda crescente di giornalieri stagionali assunti a Sonora, in grande maggioranza impiegati nel taglio dell'uva da tavola: quota che è stata nel 2012 di 21.000 lavoratori e nel 2014 di 29.052 (SNE, STPS 2012; SNE, STPS 2014).

Bisogna sottolineare che questi numeri non contemplano né i lavoratori locali, né quelli che non hanno il sussidio del SUMLI per il loro trasferimento. In realtà non esistono statistiche – private o pubbliche – affidabili sul volume totale della popolazione lavoratrice assunta in forma permanente o stagionale per la produzione di uva da tavola nelle sue differenti fasi di lavorazione. In qualche caso, si stima che i giornalieri migranti stagionali costituiscano la principale fonte di rifornimento del lavoro, essendo decisivi per coprire i momenti di più alta domanda, il che sottolinea l'enorme impatto sociale ed economico in molti stati dell'interno del Paese, giacché i vigneti di Sonora sono la basilare fonte di ingresso di molte famiglie rurali in Regioni marginali.

La principale ragione per cui non esiste un registro dei lavoratori migranti in Messico è relativa al fatto che i produttori ricorrono a modalità di esternalizzazione delle relazioni di lavoro, attraverso un complesso sistema di intermediari che permette loro di mobilitare grandi quantità di lavoratori, senza generare vincoli di dipendenza con le persone assunte, e di ridurre i costi di gestione. L'efficacia di questi intermediari nel fornire mano d'o-

---

dell'orto, a cui si somma la già menzionata pressione per entrare in tempo nel mercato. Inoltre, ci sono differenti attività intermedie nella coltivazione, come la sfogliatura, che consiste nell'eliminare le foglie che si trovano intorno al grappolo e l'incisione, una pratica impiegata per l'aumento delle dimensioni delle bacche, che si realizza facendo dei piccoli tagli nel tronco della pianta con un coltello a doppia dentatura (Vázquez Villanueva 2011, p. 36).

pera si basa su meccanismi tradizionali di grande portata nell'agricoltura capitalista, già radicati nella cultura del lavoro nei campi messicani.

Si tratta della combinazione di relazioni contrattuali con relazioni paternaliste, vincolate a un complicato scambio di lealtà e obbligazioni reciproche tra l'intermediario e il padrone, il lavoratore e il caporale. Questo sistema ha avuto un ruolo attivo nella segmentazione del mercato del lavoro, manipolando fattori etnici e di genere, incorporando un'alta porzione di popolazione indigena e autoctona[4], che per decenni si è integrata a questi flussi migratori (Sánchez 2012).

Nel caso di Sonora, questi sistemi sono capeggiati da un caporale e da una struttura a forma piramidale, che contiene un numero variabile di due o più capisquadra (chiamati "*quadrilleros*"), ognuno dei quali, a sua volta, può contare su una squadra di 3-4 individui che lo aiutano nei lavori distinti di reclutamento, trasporto e tassazione del lavoro[5]. Il vincolo di tutta questa catena di intermediazione con l'azienda è il caporale, l'unico ad avere una relazione diretta con la stessa, attraverso il personale tecnico: "gli ingegneri" o i "*mayordomos*" generali, i fattori, che sono gli incaricati dei campi agricoli; non c'è mai un contatto diretto tra i lavoratori e l'imprenditore.

Soventemente, i capisquadra e, a volte il caporale stesso, vivono o sono originari delle stesse Regioni di provenienza dei lavoratori reclutati, molte volte parlano la loro lingua, e alcuni mantengono dei legami di parentela reale o simbolica, rinforzando il loro prestigio (Sánchez 2012). Questo permette loro di capire le forme attraverso cui esercitare il loro potere di fronte ai lavoratori, per assicurarsi il controllo politico e sociale, in un contesto esterno alla loro comunità di origine. Malgrado si tratti di aziende moderne, altamente tecnificate e connesse ai mercati globali, queste basano le loro operazioni su relazioni di carattere paternalista attraverso distinti livelli di intermediazione di lavoro; utilizzano forme di lavoro coercitive, proprie di società non capitaliste, e fanno uso del confinamento dei lavoratori in accampamenti, dove si limita la loro mobilità e dove sono sorvegliati affinché non "fuggano", al fine di assicurarsi una mano d'opera captiva ed

4 Alle funzioni economiche nella regolazione dell'offerta e della domanda di lavoro, si aggiunge la nota funzione politica degli intermediari di lavoro come ammortizzatori dei conflitti, associati a incarichi di mantenimento della disciplina e di controllo sociale della mano d'opera. Ciò, a sua volta, ha favorito il loro impegno come intermediari e "brokers" (Sánchez 2012).

5 Il gruppo del caposquadra principale si compone di un secondo e terzo caposquadra e di un "annotatore", che come indica il nome, deve portare il registro del lavoro di ogni giornaliero, dato che il salario è a cottimo.

economica. Il lavoro svolto da questi intermediari inizia con il reclutamento, quando le aziende determinano date e quantità di lavoratori richiesti[6]. Giunto questo momento, ogni caporale esorta i suoi capisquadra – circa 2-3 settimane prima di iniziare la stagione – affinché questi comincino il lavoro di reclutamento nelle loro comunità e nei paesi vicini. Una volta terminata questa tappa, si realizza il trasferimento dei lavoratori e la loro registrazione, compito che risulta essere molto importante, affinché quelli che sono già stati trasferiti fino alle zone di lavoro non scappino, dato che le aziende hanno finanziato il loro trasporto[7]. Così, le funzioni di sorveglianza dei capisquadra iniziano in questo momento.

Cenobio, caposquadra-pioniere di 63 anni, che iniziò a lavorare come reclutatore più di 15 anni prima, spiega come lo fa:

> Ci sono luoghi in cui si annunciano o si incolla l'annuncio e lì si raduneranno. Noi qui no, qui con le famiglie, io arrivo e dico loro: «Andiamo all'uva» e loro dicono: «annotami tre, io, mia moglie e mio figlio». Noi abbiamo sentito che altri l'annunciano alla radio, parlano e la gente arriva in quella casa e loro li radunano. I "Chiapas"[8] si comportano così, attaccano l'annuncio o alla radio si dice: «In quella casa passeranno, cercano lavoratori per l'uva a Hermosillo, a Caborca». Ogni paese, penso, ha la sua forma per controllare la gente. Qui in questi paesi, nessun annuncio. Qui io vado da uno, che è di un altro paese e gli dico che ho bisogno di 20 persone: «fatti un gruppo, amico, tu riunisci la gente per una vettura, 40 persone e hai diritto di lavorare e di piazzare gli altri, e noi riuniamo le persone di un'altra vettura. Io e tu».

Dal canto suo, Arturo, un giovane caposquadra di 25 anni, racconta la sua esperienza:

> […] Dato che io già ero partito, mi dettero un telefono e io parlai con Javier [il caporale] e gli dissi che volevo invitare mio fratello e mio cugino perché volevano venire. Dopo ciò, corsero le voci che io andavo da quello [il caporale Javier] per farmi dare la possibilità di reclutare e così iniziai a invitare. In

6 In questo articolo analizziamo i risultati di 24 interviste a intermediari e lavoratori (realizzate da Adriana Saldaña e Kim Sanchez) nelle Regioni di origine nel centro del Paese (Puebla e Morelos), tra il 2012 e il 2014. Entrambe le Regioni costituiscono un importante centro di reclutamento – dove operano circa 20 capisquadra (e i loro gruppi), oriundi di differenti località – che si sono trasformate in riserve per le agroindustrie di Sonora.

7 Anche se in pratica, alla fine della stagione, i lavoratori quando ricevono il salario scontano il costo del trasporto.

8 L'intervistato si riferisce ai lavoratori nativi reclutati in Chiapas, uno stato nel sud-est del Paese, che rappresentano una percentuale importante della mano d'opera nella raccolta di uva da tavola a Sonora.

> quello stesso anno portai 40 o 50 persone la prima volta. Il caporale l'avevo già conosciuto a Sonora e in quell'occasione fu solamente per telefono[9].

Non appena arrivano nella zona del lavoro, i giornalieri sono trasferiti agli accampamenti[10], spazi precari che si trovano ubicati nei terreni dell'azienda, molte volte al lato dei campi di coltivazione. Sono proprietà privata delle aziende e normalmente si trovano circondate da filo spinato e sorvegliate dal personale dell'azienda stessa, chiamati *camperos*, alcuni dei quali sono armati. A ogni lavoratore assegnano una stanza che dovrà condividere con altri lavoratori, in genere con gente dello stesso Paese o Regione, i capisquadra possono alloggiare in questi stessi spazi.

Il caposquadra è la mano destra del caporale, è il responsabile di un gruppo ("cuadrilla") composto da 80 lavoratori (organizzati in 40 coppie) e del suo gruppo di sostegno, integrato da altri capisquadra, tra i quali vi è anche una certa divisione gerarchica del lavoro. Ogni coppia, formata a volte da coppie sposate o padre e figlio, deve dare il meglio di sé per fare di più, perché da ciò dipende non solo il loro ingresso e permanenza nella squadra, ma tutta la trama di intermediari che controllano le squadre.

Felix Cardoso, lavoratore di Puebla, di 48 anni spiega:

> Lì uno sceglie, per esempio, ora che mi sono portato una delle mie figlie, lavoro con lei…Così non stiamo più dividendo con gli altri, perché quando non si è in famiglia, se tu guadagni e l'altro no, non conviene dividere in parti uguali, ma se è in famiglia non c'è problema.

Per ottenere questa diligenza, il caposquadra, che conosce tutti quelli che lavorano con lui, incoraggia il collega di coppia che dirige per ottenere il massimo del rendimento, facendo appello alla lealtà che presumibilmente i lavoratori devono mostrargli per averli "invitati" a lavorare. Si tratta di un gioco velato dalla relazione paternalista di una figura che sia padre e capo, che a volte incoraggia e a volte sollecita, e che, in fondo, non offre solidarietà, ma si comporta per convenienza, dato che le sue entrate dipendono dal rendimento ottenuto dai membri della sua squadra. Questo gioco rimanda all'approccio adottato da Burawoy (1979), per spiegare ciò che

9 ADM, caposquadra, Morelos.

10 Gli accampamenti consistono in una serie di stanze piccole, vuote, a volte senza pavimentazione e con i tetti di lamina. I lavoratori portano dai loro Paesi qualche tappeto dove dormire e qualche ciotola dove cucinare e mangiare. I bagni e le docce sono collettivi, e in genere insufficienti, normalmente sono sporchi e non possono contare su un servizio di pulizia. Quando si tratta di coppie sposate o di parenti si attribuisce una stanza per famiglia.

definì "il consenso nella produzione". Ciò che risulta interessante nell'approccio di Burawoy, rispetto al caso qui studiato, è il ruolo conferito ad alcuni segmenti della gestione (*thinkworkers* della produzione) per creare alcuni compromessi informali con i lavoratori e generare reazioni competitive tra loro (Thompson 1989). Così, attraverso ciò che si chiama "giochi di produzione", il conflitto – invece di dirigersi verso l'azienda – si sposta verso i gruppi distinti di lavoratori, impedendo lo sviluppo di una identificazione di classe (Lara, Sánchez 2015).

In un'intervista a un aiutante di un caposquadra, ciò si evince chiaramente:

> […] questo signore sì, sa "lavorare" [manipolare] molto bene la gente. Usa e legge molti libri, l'esperienza di un libro la trasmette alla gente, la fa anche piangere la gente, a volte ci ha detto cose che ci fanno gridare: «Vediamo, sei venuto per quale motivo? Perché sei venuto? Qui, se non lavori, come ritorni dalla tua signora? Che le dirai? […] Preoccupati ora che torni, che i tuoi figli ti vanno a chiedere delle cose: che mi hai portato, papà?». Nemmeno un soldo per comprare dei calzoncini ai tuoi figli, alla tua signora. In ogni grappolo ci sono attaccati i soldi, prendili! In ogni cassa che fate, lì ci sono i soldi, prendili, forza! Per niente vai a comprare delle 'Sabritas'[11], conservatelo che è meglio[12].

In un ambiente dove la lealtà tra lavoratori e capisquadra è fondamentale, l'atmosfera di competizione tra i lavoratori, in alta stagione, è feroce e rompe qualsiasi parvenza di coesione, al punto che sono gli stessi lavoratori a punire quelli che non ottengono la quota che si esige, perfino se si tratta di parenti. Il sistema di paga a cottimo è lo sprone che garantisce l'intensificazione del lavoro e la competizione tra i lavoratori, ma questa è rinforzata dal caposquadra, che – in relazione alla fiducia che ha ottenuto dai lavoratori – valuta se questi hanno i "meriti" per continuare a far parte della sua squadra e, in questo senso, a mantenere l'impiego.

Si tratta di una trama di vincoli di carattere paternalista che ricopre l'insieme delle relazioni di lavoro che vanno dal padrone con i suoi fattori, di questi con i caporali, dei caporali con i loro capisquadra e, a loro volta, dei capisquadra con i lavoratori. Questa trama risulta paradossale, dato che si tratta di aziende altamente moderne e inserite nei mercati globali.

> Molte volte, io gli insegno, gli spiego, "scolarizzo" la gente, gli spiego come si fa il lavoro e gli dico: «Guardate, non vi disperate, è come un bambino, uguale a un bimbo che inizia a voler camminare, prima inizia a camminare a gattoni, poi si siede, inizia a fermarsi aggrappandosi, dopo inizia a fare i passi,

11 "Sabritas" è la marca di patatine che comprano i lavoratori per placare la fame.
12 CA, aiutante di un caposquadra, Morelos.

> che accade con un bimbo che inizia a correre quando si ferma? Beh, cade. Allo stesso modo, se voi volete essere rapidi la prima volta, butterete il raccolto, farete male l'imballaggio e perciò, bisogna imparare e dopo si corre». Così, tutto a suo tempo, è una cosa che si insegna alla gente e c'è gente a cui piace[13].

Come sostiene Annie Lamanthe (2011), il paternalismo non è una reminiscenza del passato, ma costituisce una riattivazione esplicita e consenziente di forme che sono strumentali per servire gli interessi patronali. Alain Morice (Morice 1999, p. 143) definisce questa relazione come complessa e ambivalente, in quanto «associa fattori contraddittori come l'imposizione e la protezione, lo sfruttamento e la distribuzione o la dipendenza e la autonomia»[14]. Si tratta di una relazione profondamente manipolatrice, che si distanzia dal vincolo nettamente giuridico e contrattuale, per basare l'obbedienza sulla dignità personale (Lamanthe 2011, pp. 43-47).

> La ricercatrice, domanda al caposquadra: «lei, arrivando a Sonora, che responsabilità ha con i membri delle sue squadre?».
>
> CR: «Niente di più che badare alla gente, perché ce ne andiamo da qua (Paese di origine) e lì la temperatura è come 40º C e dopo, [si chiudono] le angine, la gola. Noi portiamo pasticche, badiamo alla gente, ecco. È una responsabilità badare alla gente, che non se ne escano a bere, che non se ne vadano. Quasi come dei figli, come dei padri e a volte non vuoi più portarli perché la gente si comporta male, beh con noi no, però con altri caporali sì. Se a uno lo hanno tagliato, se ha la testa ben aperta con il sangue, è a nostre spese che si cura. Si vedono molte cose lì, se lo accoltellano, se lo rinchiudono [in prigione] è a nostre spese»
>
> Ricercatrice: «Sue o del caporale?»
>
> CR: «Nostre, perché a loro non conviene, dicono per quale motivo ci state? Per badare alla vostra gente»[15].

Nel caso che qui analizziamo, i lavoratori provengono dalle comunità rurali, contadine e indigene, alcune di esse caratterizzate da usi e costumi che mantengono forti vincoli di familiarità e di comunità. In questo contesto, la salute dei membri della squadra a carico del responsabile della propria comunità si trasforma in un aspetto cruciale, quindi gli intermediari si erigono a loro custodi. Ciò permette di capire il tipo di legami che reggono gli attuali sistemi di intermediazione che operano nelle zone come quella che analizziamo e l'assoggettamento che si esercita sui lavoratori.

13 Enrique H. Caposquadra di Autlán, Puebla.
14 Citato in Lamanthe 2011.
15 CR, caposquadra, Morelos.

2. *Normatività del lavoro e addomesticamento del lavoratore*

L'apertura commerciale, determinata dal NAFTA, senza dubbio, ha ampliato i mercati però ha portato le aziende di Sonora a un processo di ristrutturazione che le obbliga a incorporare le norme necessarie per entrare nei mercati globali. Tali norme includono l'applicazione di "buone pratiche agricole", che consistono nel ridurre i rischi di contaminazione microbiologica e tossicologica. Queste certificazioni comprendono le ispezioni relative al tipo di terreno, all'acqua utilizzata, ai pesticidi e ai fertilizzanti, e includono le pratiche di raccolta, selezione, imballaggio, trasporto e distribuzione. In particolare, per le esportazioni destinate agli Stati Uniti, questo processo si è intensificato dopo l'11 settembre 2001, con il varo delle *leggi contro il Bioterrorismo*, per rinforzare il controllo alla frontiera e l'importazione degli alimenti.

Queste trasformazioni hanno forgiato una nuova cultura imprenditoriale nei campi di Sonora, generando pratiche di gestione del lavoro molto contraddittorie: da un lato si cerca di aumentare la produttività e l'intensità del lavoro; dall'altro si ha bisogno di certificare la sicurezza, garantendo che le condizioni di lavorano siano "socialmente responsabili" (Haro 2007; Lara 2012). In realtà, queste ultime misure rispondono più all'interesse delle aziende di preservare la loro immagine commerciale che a una reale preoccupazione per il benessere dei loro lavoratori (de Grammont, Lara 2010). Questa visione critica è confermata dalla testimonianza dei lavoratori stessi, per i quali la pulizia e i servizi offerti negli alloggi transitori e nei campi si limitano regolarmente al momento dell'ispezione fatta dagli organismi certificatori, mentre non esistono nel quotidiano.

Allo stesso tempo, nuovi regolamenti hanno favorito un maggior controllo e vigilanza negli spazi di lavoro e di vita degli operai. Sono i capisquadra e i loro aiutanti che, attraverso un meccanismo di coercizione ed emulazione, si occupano di far rispettare le norme di qualità del processo lavorativo, in sintonia con gli standard internazionali. Tuttavia, la supervisione non si limita allo spazio di lavoro, ma si estende agli alloggi. In alcune aziende, i tecnici e i capisquadra controllano ferreamente i lavoratori affinché abbiano stili di vita e di lavoro "igienici" e "si comportino bene" e l'ambiente di lavoro è invaso di targhette che descrivono i "regolamenti sulle buone pratiche agricole".

A volte le aziende fanno ricorso alla figura dell' "assistente sociale" (in genere una donna), che ha la responsabilità di verificare il rispetto di queste norme di igiene da parte dei lavoratori, includendo anche il controllo dell'aspetto personale del lavoratore o della lavoratrice (mani e unghie pulite, uso di scarpe e calzini, capelli raccolti, camicie o bluse di manica

larga, proibizione di truccarsi e di usare orecchini, bracciali e collane) e la vigilanza negli spazi di vita per mantenere l'ordine e la disciplina in questi luoghi[16].

Un caposquadra di Autlán, Puebla, ci ha raccontato le funzioni delle assistenti sociali:

> Beh [la loro funzione è] di registrare le persone, arrivano e le registrano: che età hanno, che documenti portano, le controllano, tutto ciò per gestire la capacità delle mense…Un'altra cosa di cui si incaricano le assistenti sociali, per esempio, è che le persone entrino in bagno e si lavino le mani, nei campi dove lavoriamo ci sono bagni chimici e le portano [le persone, affinché vadano in bagno] verso i bagni [per lavarsi e assicurarsi che non defechino all'aria aperta nei campi di coltivazione].

Il fatto che siano delle donne non è una casualità. Mentre i *brokers* e i capisquadra intervengono negli spazi di lavoro, come un padre che insegni a suo figlio i lavori del campo, queste giovani donne assolvono anche qui al ruolo di madri o di maestre, insegnando ai lavoratori le regole di un comportamento igienico corretto e sorvegliando le camere dei lavoratori; inoltre, si assicurano anche che nessun lavoratore resti nell'accampamento durante gli orari di lavoro, a meno che non sia per un problema di salute e in questo caso il lavoratore è obbligato a sottoporsi al controllo medico; ciò significa che cercano di evitare l'ozio e la deviazione dalla disciplina, che si impone sia nei campi sia negli accampamenti.

Lamanthe (2011) analizza le due funzioni del paternalismo: *in primis*, tenta di "rompere" le abitudini e i comportamenti di una mano d'opera reticente al rispetto dell'ordine aziendale e poco familiarizzata con queste norme, essendo più abituata a un comportamento più disteso soprattutto rispetto alla gestione del tempo. In secondo luogo, cerca di far interiorizzare ai lavoratori la legittimità di tali norme, perpetuando la dipendenza verso il padrone. Lamanthe spiega che questo sistema di controllo poggia su una trilogia relazionale che presuppone la chiusura, la sorveglianza e la disciplina dei lavoratori, come lo hanno dimostrato anche Murad e Zylberman (1976, p. 27) nel loro studio sulla "città miniera", dove l'addomesticamento del lavoratore si realizza attraverso un insieme di dispositivi che includono i regolamenti dell'officina, le minacce di licenziamento, l'emulazione e la competizione tra lavoratori, sottolineando che tale sistema di vigilanza

16 Le assistenti sociali, a volte, affiancano i capisquadra sin dalla fase di reclutamento e rappresentano i nuovi filtri di selezione e intermediazione delle aziende, padroneggiando codici amministrativi, legali e burocratici.

si estende anche alla vita privata, poiché l'alloggio è parte dell'insieme disciplinare, funzionando come spazio di sequestro, di moralizzazione e di addestramento del corpo (*Ivi*, p. 29).

Anche nel caso oggetto della nostra ricerca è molto evidente l'applicazione di tali dispositivi e il fatto che l'assegnazione degli alloggi ai lavoratori costituisca la chiave per organizzare la sottomissione del salariato.

Un lavoratore di 51 anni, che per la metà della sua vita ha lavorato nella raccolta dell'uva, testimonia di grandi cambiamenti nei campi e negli accampamenti e, alla domanda sul luogo dove alloggiano, risponde:

> Sono stanze, faccia conto come casa sua, una cameretta come questa [indicando], ma in questa cameretta mettono 10 persone, ma dei letti di tre persone di fila. Non lasciano niente più che lo spazio per passare. Ognuno ha il suo letto. Il primo requisito è la pulizia, tutto dev'essere spazzato, delle vere scarpe non le *huarache*[17]. E devi lavarti le mani tutto il tempo. Tutti, tutti quelli che vanno a tagliare l'uva si lavano le mani con il sapone che c'è nei bagni[18].

3. *Quando la libertà si converte in una trappola*

Già negli anni Settanta le aziende di Sonora avevano fatto ricorso a sistemi di intermediari e di migrazione stanziale di contadini-giornalieri originari delle Regioni meno sviluppate degli stati del sud, con un meccanismo di approvvigionamento temporaneo di mano d'opera che andava e veniva dai Paesi di origine, situazione che si riproduceva nella maggior parte delle zone ad agricoltura intensiva (de Grammont, Lara 2010; Sánchez, Saldaña 2015). In seguito, questi stessi lavoratori smisero di ritornare nelle loro comunità e iniziarono un ciclo di migrazione circolare in diverse zone ad agricoltura imprenditoriale nel nord-est del Paese. Così, nel corso degli anni Ottanta, con l'intensificarsi della crisi dei piccoli produttori tradizionali, questi operai iniziarono un processo di stanziamento intorno ai campi agricoli, inaugurando una nuova modalità di relazione aziende/lavoratori.

All'inizio degli anni Novanta, la località di Estación Pequeira (nel cuore della zona produttrice di uva da tavola a Sonora) subì un brusco innalzamento demografico: da 639 abitanti nel 1990, a 2.358 abitanti cinque anni dopo (INEGI 2005). Nel 2010 la popolazione era cresciuta e aveva raggiunto i 5.699 abitanti (INEGI 2010) e già si era definita una seconda

17 Huarache è il termine di origine náhuatl, che indica i sandali tradizionalmente usati dagli autoctoni.

18 ARE, giornaliero, Puebla.

generazione, nata nel nuovo agglomerato. Questa popolazione, di predominanza indigena, costruì, con sacrifici, nuovi spazi di vita e di lavoro, conseguendo migliori condizioni per negoziare la sua assunzione, senza vedersi obbligata a vivere negli accampamenti di proprietà delle aziende, come testimoniano i residenti (Lara 2012).

Specialmente durante la stagione di alta domanda di mano d'opera (potatura, diradamento e raccolta), gli operai avevano maggiori margini di decisione, potendo scegliere per il tipo di azienda presso la quale conveniva loro lavorare, sia perché la paga era migliore, sia perché le condizioni di lavoro erano più interessanti; si trattava di una situazione che rafforzava un sentimento di autonomia. Alcuni scelsero anche di lasciare il lavoro come giornalieri nei campi per fare i muratori nello stesso agglomerato nella città di Hermosillo, mentre le donne facevano anche le lavoratrici domestiche o lavoravano nelle *maquiladoras*. Questa autonomia permise ad alcuni di aprire una drogheria o di dedicarsi ad altre attività commerciali, tra le quali le *quarterias*, spazi per ospitare i lavoratori, con il servizio mensa, la lavanderia e ad altre attività commerciali, a prezzi modici. Alcuni comprarono una camionetta e iniziarono l'attività del *raiteo*[19], cioè il trasporto dei lavoratori verso le aziende e al ritorno verso casa. In pratica, si determinò una sorta di "industria della migrazione" (Hernández 2012; Lara 2012).

Dopo un decennio dall'inizio dell'insediamento dei giornalieri e del sistema di trasporto, la crescita demografica e l'evoluzione di nuove forme di relazione con le aziende crearono le premesse affinché il sistema tradizionale di assunzione venisse rimpiazzato dalla presenza di un contingente importante di lavoratori stabiliti nella Regione, disponibili tutto l'anno e pronti a esaudire la domanda nel corso di tutto il ciclo produttivo (Lara 2012). Inoltre, sembrava profilarsi la configurazione di un mercato interno di lavoratori che, poco a poco, avrebbero raggiunto un'importante specializzazione e stabilità nelle aziende; ma, tutto ciò non accadde. Progressivamente l'assunzione diretta è andata sparendo, così come i margini di negoziazione che erano stati ottenuti. La nostra ipotesi a riguardo è che – se all'inizio questo sistema creò dei vantaggi alle aziende, perché evitava loro di farsi carico del trasporto e dell'alloggio dei giornalieri, fornendogli una mano d'opera addestrata nei differenti incarichi del ciclo produttivo – alla lunga questo sistema risultò controproducente. Vivere fuori dagli spazi di lavoro (gli accampamenti), concedeva dei margini di libertà per decidere quando e dove lavorare, stabilendo i propri ritmi di

19 Dall'inglese *ride*, modificato nello spagnolo-messicano in *raite*.

lavoro e di ozio e limitando il controllo che le aziende esercitavano su di loro (Lara, Sánchez 2015).

Nacque, quindi, una nuova modalità di intermediazione di lavoro, i fattori, che affidano ai trasportatori la funzione di assumere i giornalieri insediati.

In questo modo, cominciò un processo di assunzione "a distanza", perché – quando iniziava la stagione della raccolta – questi chiamavano i compaesani del loro Paese di origine affinché venissero a lavorare, incaricandosi di offrire loro vitto e alloggio.

Vale la pena menzionare che persistono, comunque, alcuni flussi di lavoratori stagionali che conoscono già la Regione e il lavoro da compiere e arrivano "per conto proprio", cioè non passano per l'intermediazione di nessun agente per arrivare a Pesqueira; tuttavia, per avere accesso al lavoro successivamente devono comunque ricorrere all'intermediazione.

Anche se i trasportatori forniscono soltanto la mano d'opera richiesta dai fattori e non partecipano all'organizzazione dei compiti nel campo, devono garantire ai fattori la lealtà dei lavoratori che forniscono, i quali devono compiere i lavori indicati e al ritmo richiesto. Inoltre, i lavoratori che i trasportatori forniscono alle aziende sono in genere già addestrati alla maggior parte dei compiti del processo produttivo; ma, perché trasportare migliaia di lavoratori stagionali quando esiste una mano d'opera già insediata ed esperta nelle attività di questa coltivazione? Attualmente, le norme relative alla qualità e alla certificazione, citate in precedenza, mobilitano prioritariamente i lavoratori migranti stagionali.

Le aziende combinano strategie differenti: da un lato, fanno ricorso alla popolazione insediata per la realizzazione dei lavori quotidiani che non richiedono l'uso intensivo di mano d'opera; dall'altro, preferiscono i lavoratori migranti stagionali mantenuti in cattività nei loro accampamenti per assicurarsi la realizzazione dei compiti intensivi, dai quali dipende il successo dell'azienda, principalmente la potatura, il diradamento e il raccolto.

Un trasportatore di Pesqueira spiega:

> Ora danno la priorità alla gente del broker, al broker e alle persone che vengono da fuori. Alcuni dicono che è perché questi sono più ubbidienti, vengono assunti [si sottomettono] a ciò che il broker dice: «Dunque, sai che c'è? Ti pago per questo!» E devono farlo, è il motivo per cui sono assunti, al contrario un locale, ti dicono un prezzo e tu rispondi: «È molto basso, alzalo, alzalo!». Una domanda di alzarla [la paga]. Invece, uno di fuori viene già con l'accordo per lavorare. Al contrario, un locale, se non ti aumentano la paga, beh, sempli-

> cemente te ne torni [a casa] mentre uno di fuori no, ti danno una paga e devi sopportare[20].

L'accampamento è un territorio di ambiguità sociale e istituzionale. Apparentemente è uno spazio di alloggio gratuito per i lavoratori, ma in realtà è un luogo di chiusura dal quale i lavoratori non possono uscire, fino a quando non soddisfano il contratto morale con il loro broker o i suoi capisquadra; per questo esiste il *campero*, un personaggio oscuro, in allerta per qualsiasi movimento che possa dare il sospetto di un intento di fuga. Comunque, qualora le porte degli accampamenti fossero aperte, la fuga ha dei costi economici importanti e delle sanzioni sociali. Innanzitutto, perché è molto grande la vulnerabilità in cui si trovano i lavoratori, essendo a più di mille chilometri di distanza dai loro Paesi di origine e non ricevono la loro paga finché non terminino il "contratto", per cui è meglio restare; secondo, perché la fuga è interpretata come un tradimento verso il broker o il caposquadra, che sarà pagata dal fuggitivo duramente con la sanzione dei membri della sua comunità e della sua famiglia. Come spiega Décosse (2015, p. 271) rispetto alla condizione dei lavoratori agricoli che vanno in Francia con i contratti OMI, «il debito è economico ma anche, o persino prima di tutto, morale».

Nel nostro caso, la vulnerabilità di questi lavoratori e la loro situazione di disuguaglianza non derivano da una condizione di straniero in termini di cittadinanza. Il paradosso è che si tratta di stranieri nel loro Paese perché sono migranti, poveri e molto spesso di origine indigena. Nemmeno si può dire che si tratti di lavoratori in una situazione di schiavitù, in quanto la decisione di andare a lavorare nei vigneti a Sonora è una decisione libera e cosciente. Addirittura, per molti non è la prima volta e conoscono bene le condizioni.

Tuttavia, lo scenario somiglia molto a quello descritto da Décosse, perché come se fossero stranieri, i lavoratori sono obbligati a vendere la loro forza lavoro alle condizioni dettate dalle aziende per poter sopravvivere e avere un'entrata economica, impossibile da ottenere nei loro luoghi di origine. Per questa ragione Décosse parla di *lavoro non libero*, e effettivamente lo è, perché – sebbene ci sia la decisione di andare a lavorare in queste zone – la scelta è dettata dall'estrema povertà e dall'assenza di alternative di lavoro. È anche *lavoro non libero* perché si limita la loro mobilità, non solo per la reclusione negli accampamenti, ma anche perché la loro paga è trattenuta sino al termine del "contratto",

20 Antonio P., Pesqueira, Sonora.

un contratto che in realtà è verbale e si presta ad azioni di manipolazione e anche al ricorso all'usura.

La chiusura e l'immobilizzazione di questi lavoratori durante i periodi in cui sono "assunti" garantiscono la disciplina necessaria per incrementare la produttività, assicurando allo stesso tempo che le norme di qualità siano rispettate. In questo senso, la libertà ottenuta dagli insediati si è convertita in una trappola del mercato del lavoro, che li colloca in netto svantaggio rispetto a un capitalismo usurario o "di parias", come sottolinea Lamanthe (2011, p. 151) – alludendo all'opera di Weber – e spiegando che la ricerca del profitto fa uso di qualsiasi mezzo: prestiti con interesse, sfruttamento delle abilità dell'altro, predazione, usura, e in questo caso, accerchiamento, trattenuta dei salari e metodi paternalisti di gestione dell'usura.

4. *Conclusioni*

Come sostiene Castles (2013), il razzismo è il meccanismo di differenziazione, che si converte in una forma effettiva di entrata nel mercato del lavoro in condizioni di disuguaglianza per certi lavoratori, ma «la differenziazione non deve essere basata su uno statuto legale discriminatorio, come nel caso della schiavitù o con i lavoratori sotto contratto. Anche una combinazione di vulnerabilità economica e di pregiudizio etnico o razziale possono far derivare la diseguaglianza» (*Ivi*, p. 14).

Dal canto suo, Kevin Bales (1999; trad. it. 2000) ricorda che al giorno d'oggi la schiavitù è illegale in tutto il mondo, per questo «oggi coloro che comprano degli schiavi non chiedono una ricevuta o un certificato di proprietà, eppure ne ottengono il controllo e ricorrono alla coercizione per mantenerlo» (*Ivi*, p. 12); aggiunge che il problema non è se sono del colore giusto per essere schiavi, ma se «sono abbastanza vulnerabili per essere ridotti in schiavitù» (*Ivi*, p. 16).

In questo senso, ciò che abbiamo cercato di evidenziare e analizzare in quest'articolo è il modo attraverso il quale si costruisce la vulnerabilità sociale per collocare i lavoratori in una situazione di non libertà (*unfree labour*) e determinare, così, i profitti delle aziende e di tutta una catena di intermediari.

Senza dubbio, le ragioni strutturali sono da ricercare nella povertà a tutti livelli, materiali e sociali, cioè nell'accumulazione di disagi che obbliga i lavoratori a migrare all'interno del loro stesso Paese per trovare un lavoro.

A riguardo Bales (1999; trad. it. 2000) sostiene che le forme tradizionali di vita e di sussistenza sono state sacrificate nell'interesse del rapido pro-

fitto delle coltivazioni industriali; «la modernizzazione e la globalizzazione dell'economia mondiale hanno disgregato la famiglia tradizionale e le piccole imprese agricole di sussistenza su cui si reggeva» (*Ivi*, p. 18). In questo senso, si aggiunge, che per la prima volta nella storia c'è una sovrabbondanza di *potenziali schiavi*. Tuttavia, a differenza di altre epoche, quando si compravano gli schiavi a vita, oggi quasi tutti sono *temporaneamente schiavi*, perché per le aziende non è conveniente tenerli in periodo di scarso lavoro.

In questo articolo non abbiamo mostrato le cause strutturali di questa vulnerabilità, ma il modo attraverso il quale i metodi paternalisti intervengono nella gestione della forza lavoro per estrarre profitto da essa. Si è trattato di analizzare, come è stato fatto da Morice (1999) e Lamanthe (2011), il carattere manipolatore dei metodi paternalisti, che sono messi in pratica dai diversi intermediari e che oscilla tra due tipi di comportamento: l'infantilizzazione e la responsabilizzazione; da un lato, si puniscono gli errori e non si hanno alternative al controllo garantito attraverso la violenza; dall'altro, si cerca di responsabilizzare l'operaio affinché garantisca l'ordine industriale o familiare attraverso la prudenza, la moderazione, la temperanza, ecc. (Morice 1999, pp. 146-147).

In questo senso, sostiene Lamanthe (2011), il paternalismo costituisce un «processo di addomesticazione» (*Ivi*, p. 33).

In effetti, ciò è quanto abbiamo riscontrato anche nei vigneti a Sonora.

Profili come capisquadra e brokers esercitano un disciplinamento che responsabilizza i lavoratori per implementare le "buone pratiche agricole", come parte di un vincolo di lealtà. Tuttavia, allo stesso tempo, spingono i lavoratori a intensificare i ritmi di lavoro, in maniera tale che molto spesso ciò conduce a violare queste stesse norme, in particolare per quanto riguarda la "responsabilità sociale".

Lo stesso avviene negli spazi di vita, dove l'assistente sociale cerca di instaurare l'ordine e l'igiene degli accampamenti con messaggi, verbali e scritti, che fanno appello al mantenimento della pulizia degli spazi e delle persone, al restringimento del consumo di alcool e di droghe che possono portare alla violenza, così come gestirebbe un collegio di bambini, di fatto infantilizzando i lavoratori. Tuttavia, l'assenza di servizi e di infrastrutture, il sovraffollamento nelle stanze, la povertà estrema e la competizione tra le squadre nei campi di lavoro generano molto spesso esplosioni di rabbia che sfociano in gravi conflitti.

Un aspetto che non abbiamo sviluppato in questo articolo riguarda le strategie di resistenza dei lavoratori. Anche se sono pochi i margini di libertà, il fatto che i lavoratori si sottomettano a tali partiche paternaliste non significa che tutti rinunciano a opporsi; comunque vi sono le "fughe"

dagli accampamenti. Per esempio, quelli che sono sostenuti dal SUMLI, ricevono un deposito bancario di 1200 pesos al loro arrivo. Se il lavoratore considera che le condizioni di lavoro e di vita sono eccessivamente negative, sfrutta questa risorsa monetaria per scappare e cercare lavoro altrove. Questo lo possono fare coloro che già conoscono bene il luogo, che hanno familiari o compaesani insediati e che sono disposti a infrangere le relazioni di lealtà con i brokers e i capisquadra. Tuttavia, se un gruppo di lavoratori torna nel suo paese e parla male del caposquadra o del broker, perde la sua legittimità.

Inoltre, c'è stato un avvenimento straordinario, avvenuto durante la vendemmia del 2014, quando una squadra ha incendiato un autobus per esigere dal broker che questi li riportasse nel loro luogo di origine, se non fossero stati rispettati i termini degli accordi[21]. In questo senso, è evidente che vi sono anche azioni di resistenza che pongono gli intermediari in una situazione di fragilità.

Tra coloro i quali sono scappati dagli accampamenti, vi è anche chi ha progettato a monte la fuga per poter attraversare la frontiera, risparmiando il costo del trasporto dal Paese di origine fino a Sonora.

Sicuramente, questo gioco di tensioni tra la ricerca della libertà dei lavoratori e l'assoggettamento delle aziende, è al centro della riattivazione di metodi paternalisti di gestione della forza lavoro, in seno a mercati globali nei quali la competitività dipende proprio dalla capacità di avere una mano d'opera in situazione di lavoro non libero.

Kim Sánchez Saldaña
Universidad Autónoma del Estado de Morelos,
Cuernavaca, Messico
(antropkim@gmail.com)
Sara María Lara Flores
Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Autonóma de México,
Città del Messico, Messico
(saralf@unam.mx)

21 Il broker preferì pagare il rientro di tutti questi lavoratori originari del Chiapas – che ovviamente non vennero riassunti – piuttosto che combattere con i giornalieri "ribelli" negli accampamenti. L'accaduto fu raccontato solo dalla stampa locale, ma era parte delle frequenti dicerie durante il lavoro di campo a Pesqueira.

Riferimenti bibliografici

Annuario di Migrazione e remittenze, BBVA-SEGOB, Messico 2015, consultabile al link: https://www.fundacionbbvabancomer.org/Imagenes/Docs/Anuario%20Migracion%20y%20Remesas%202015.pdf.

Bales K., *Disposable People. New Slavery in the Global Economy*, University of California Press, Berkeley 1999; trad. it. *I nuovi schiavi. La merce umana nell'economia globale*, Feltrinelli Editore, Milano, 2000.

Burawoy M., *Manufacturing consent. Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, The University of Chicago Press, Illinois 1979.

Castles S., *Migración, trabajo y derechos precarios: perspectivas histórica y actual*, in «Migración y desarrollo», v. 11, n. 20, 2013; al link: http://www.scielo.org.mx/pdf/myd/v11n20/v11n20a2.pdf

Décosse F., *Migración circular, (in)movilidad laboral y unfree labor. Una reflexión a partir del caso de los contratos OMI en Francia* in M.J. Sánchez, S.M. Lara (a cura di), *Los programas de trabajadores agrícolas temporales. ¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización?*, IIS-UNAM, México 2015.

de Grammont C.H., Lara S.M., *Restructuring and standarization in Mexican horticulture: consequences for labour conditions*, in «Journal of Agrarian Change», v. 10, n. 2, 2010, pp. 241-261.

Haro Encinas J., *Globalización y salud de los trabajadores. Jornaleros agrícolas y producción de la uva en Pesqueira, Sonora*, in «Región y Sociedad», v. 19, n. 40, 2007, pp. 73-105.

Hernández R., *La industria de la migración en el sistema migratorio México-Estados Unidos*, in «Trace», n. 61, 2012; al link: https://journals.openedition.org/trace/1147

INEGI, *Sonora. Marco Geoestadístico Municipal*, II Conteo de Población y Vivienda, Città del Messico 2005.

Id., 2010, *INEGI, Censo de Población y Vivienda. Resultados Definitivos*; al link: www.inegi.gob.mx.

Lamanthe A., *La metamorphoses du paternalisme. Histoire, dynamiques et actualité*, CNRS-Editions, Paris 2011.

Lara S.M., *Control del espacio y territorialidad en las migraciones rurales*, in P. Castro (a cura di), *Dilemas de la migración en la sociedad postindustrial*, Porrúa-UAEM-UAM/I, Città del Messico 2008.

Id., *Asentamientos de Poblaciones Indígenas Permanentes en torno a Zonas Agroindustriales*, Avances de Investigación Proyecto I+D+i CSO2011-28511, Città del Messico 2012.

Lara S.M., Sánchez K., *En búsqueda del control. Enganche e industria de la migración en una zona productora de uva de mesa en México*, in A. Riella, P. Mascheroni (a cura di), *Empleo rural y asalariados agrícolas en América Latina*, CLACSO – DS/FCS/Universidad de la República, Montevideo 2015, pp. 73-94.

Morice A., *Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporaines: méthodes et interprétations. Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches*, EHESS, Paris 1999.

Murad L., Zylberman P., *Le petit travailleur infatigable ou le prolétaire régénéré. Villes-usines, hábitat et intimités aux XIX siècle*, Éditions Recherches, Paris 1976.

Sagarpa, Anuario de la Producción Agrícola de México, México 2010; al link: http://www.siap.gob.mx/portales-estatales-oeidrus/

Sánchez K., *Un enfoque multidimensional sobre los intermediarios laborales en el medio agrícola*, in «Política y Sociedad», v. 49, n. 1, 2012, pp. 73-88.

Sánchez K., Saldaña K.A., *Vámonos a Sonora. Ejército (Agro)Industrial de Reserva en Puebla y Morelos para la uva de mesa*, in «Diversidad Cultural, Territorios en Disputa y Procesos de subordinación. Reflexiones desde la antropología», UAEM, México 2015, pp. 113-142.

SNE, STPS, *Subprograma de Movilidad Laboral del Sector Agrícola*, México 2012.

Id., *Subprograma de Movilidad Laboral del Sector Agrícola*, México 2014.

Thompson P., *The nature of work. An Introduction to Debates on the Labor Process*, Mac-Millan Education LTD, London 1989.

Vázquez Villanueva N., *Asociación Agrícola Local de Productores de Uva de Mesa. Modelo de la Agricultura Moderna en México en el Siglo XXI*, IICA, México 2011.