

PRODUCCIÓN LOCAL, MIGRACIONES TRANSNACIONALES Y *UNFREE LABOUR*. LA MANO DE OBRA EXTRANJERA EN LA AGRICULTURA DE BOUCHES-DU-RHÔNE, FRANCIA

Víctor RAU*

1. *Presentación*

En simultáneo con el desarrollo del fenómeno de la mundialización, también han cobrado cada vez más notoriedad los dispositivos que restringen el movimiento de trabajadores de baja calificación desde países periféricos hacia los centros de la economía mundial. En algunos países de capitalismo desarrollado, al mismo tiempo, se ha venido observando el fenómeno de la deslocalización de actividades económicas hacia territorios con mejores ecuaciones de costo laboral.

Dentro de las actividades económicas que demandan importantes volúmenes de fuerza de trabajo con baja calificación en esos países, existen algunas cuya deslocalización resulta especialmente dificultosa o imposible. La construcción, los servicios domésticos o personales, o la agricultura, entre otras. Notoriamente, es en estos sectores donde tiende a concentrarse el empleo de trabajadores extranjeros provenientes de países periféricos. El artículo examina un caso de empleo de estos trabajadores en el ámbito de la producción agrícola.

Actualmente pueden reconocerse dos grandes modelos de incorporación de trabajadores extranjeros sin autorización de residencia permanente, al empleo de estas producciones. Uno se caracteriza por la contratación (ilegal) de inmigrantes en condición de residencia clandestina sobre el territorio de trabajo¹. El segundo modelo se basa en la migración recurrente de mano de obra transitoria-

* CONICET / Universidad Nacional de Misiones

¹ Este modelo puede observarse relativamente extendido, por ejemplo en regiones de España, Italia, Holanda, Grecia o EE.UU. Las dificultades o imposibilidades que poseen estos trabajadores para moverse a otros sectores de la actividad económica tienden a conformar, en torno a las producciones agrícolas, mercados de trabajo especiales, diferenciados, donde no rigen normas jurídicas protectoras ni los beneficios de previsión social estructurados a nivel nacional. Pasibles de ser denunciados y deportados, estos trabajadores se hallan en una muy vulnerable situación para negociar salarios y condiciones laborales.

mente empleada, organizada a través de dispositivos legales que estipulan, para el trabajador, la obligación de regresar al país de origen cada vez que finaliza el ciclo de empleo. El artículo examina una variante particular de este modelo, caracterizada por la inmovilización laboral del asalariado sobre el territorio donde trabaja. Más específicamente, se problematiza este sistema en relación con el concepto de “trabajo inmovilizado” o *unfree labour*.

El análisis resulta de una investigación sobre el empleo para la producción de frutas y hortalizas realizada en el departamento de Bouches-du-Rhône, región de la Provence, al sudeste de Francia². El estudio incluyó nueve meses de estadía en la zona, la participación en instancias de discusión e intercambio con investigadores locales; la producción de entrevistas en profundidad y semi-estructuradas con diversos tipos de actores sociales e informantes clave; la realización de observaciones directas y redacción de descripciones etnográficas; el examen de materiales documentales, bibliográficos y estadísticos, entre otros procedimientos.

En el desarrollo de la exposición, primeramente se introduce al concepto de *unfree labour*, abordando aspectos de su problematización antecedente relacionada con la agricultura. Luego se examina la situación del mercado de trabajo en el caso estudiado, identificando las principales categorías de asalariados transitorios presentes en las producciones de frutas y hortalizas.

Los apartados siguientes se centran en el examen del sistema de contratación y empleo de la principal categoría de trabajadores extranjeros, analizada en relación con la problemática del *unfree labour*. En primer lugar, se describe la historia y características de los dispositivos jurídicos y administrativos que regulan su inserción en el sistema de producción agrícola local. En segundo término, se examina el funcionamiento sobre el terreno y significados que asume esta inserción en el caso estudiado. Finalmente, se relevan los discursos y orientaciones de organizaciones locales acerca del empleo de estos trabajadores extranjeros. El último apartado presenta las conclusiones del estudio.

2. *Unfree labour en la agricultura*

Clásicamente se ha definido a las relaciones laborales típicas del capitalismo como relaciones de trabajo libre. Sólo llegan a establecerse y mantenerse a través del acuerdo de voluntades entre individuos formalmente autónomos. El

² La investigación de terreno fue realizada en el año 2007. Este trabajo resultó posible gracias al apoyo del Programme Hermès (Fondation Maison des Sciences de l’Homme), de la Unité de Recherche Migrations et Société (URMIS), del Laboratoire d’Economie et de Sociologie du Travail (LEST) y del proyecto MIGRARI “Le travail des étrangers dans l’agriculture occidentale: construction européenne et évolution des modèles migratoires” (ANR-05-JCJC-0227-01).

trabajador conserva en todo momento la libertad de interrumpir la venta de su capacidad laboral a un empleador, para vendérsela a otro que, por ejemplo, le ofrece un mejor salario. En este principio se funda el funcionamiento de un mercado laboral. A partir del mismo principio, las modernas relaciones salariales se diferencian respecto de la esclavitud o la servidumbre.

Pero existe toda una “zona gris” de relaciones salariales en las que el trabajador vinculado a un empleador, en alguna circunstancia y por determinado período, encuentra restringida aquella libertad de circulación en el mercado de trabajo. La noción de *unfree labour* refiere, en sentido amplio, tanto al trabajo esclavo y al servil, como a estas formas atípicas de relaciones salariales. En lengua española, la expresión podría traducirse como “trabajo inmovilizado”, “trabajo sujeto” o “trabajo no-libre”³.

Partiremos de algunas definiciones de Tom Brass, quien, desde un enfoque marxista, problematizó extensamente el fenómeno del *unfree labour* en referencia a la agricultura moderna. Para el autor, el *unfree labour* no representa una relación necesariamente precapitalista, sino que, por el contrario, constituye un aspecto crucial de la oposición entre capital y trabajo en contextos agrarios específicos. Cuando los asalariados rurales se hallan en condiciones de ejercer individualmente su libertad de movimientos como poder de negociación para obtener elevaciones de salarios, mejoras en las condiciones de trabajo, acortamientos de la jornada laboral, etc. –sostiene Brass–, la introducción del *unfree labour* puede privarlos de esa, su más elemental forma de resistencia, consistente en utilizar a su favor las condiciones del mercado.

En el mismo sentido, de acuerdo con el autor, el *unfree labour* no sólo es compatible con avanzadas fuerzas productivas, sino que cumple igual rol que la tecnología: el capital lo usa tanto para abaratar como para disciplinar o substituir al trabajo asalariado libre (BRASS 1999:7-8).

Aunque Brass refería principalmente estas tesis a las problemáticas del cambio agrario en el Tercer Mundo –principalmente a partir de investigaciones que realizara en Perú y diversas regiones de la India–, creemos que las mismas pueden ayudar a comprender y explicar aspectos significativos de algunos sistemas de empleo con migración laboral transitoria, que funcionan hoy en la agricultura de países centrales⁴.

³ Con este significado, en francés, por ejemplo Y. MOULIER-BOUTANG (1998) utiliza la expresión “travail bridé”.

⁴ Un dispositivo muy semejante al estudiado en este artículo, el *Seasonal Agricultural Workers Program*, funciona actualmente organizando la migración y empleo estacional de mano de obra mexicana en la agricultura canadiense (véase FAIREY et al. 2008).

3. Categorías de la mano de obra transitoria en Bouches-du-Rhône

Con condiciones climáticas especialmente propicias, Bouches-du-Rhône es el único departamento francés que supera, al mismo tiempo, las 300.000 toneladas anuales de producción de frutas y las 315.000 toneladas de producción de legumbres (Jeannequin et al. 2005). La producción se organiza a partir de unidades agrícolas de tipo empresarial; pequeñas, medianas y grandes. Bouches-du-Rhône cuenta con aproximadamente 3.000 explotaciones agrícolas, sólo el diez por ciento de las cuales tienen más de cien hectáreas, pero estas últimas concentran cerca del setenta por ciento de la superficie total.

En las unidades hortícolas es frecuente el desempeño del titular en funciones de gestión e, inclusive, en algunas tareas manuales dentro de la explotación. La presencia de sociedades anónimas y de responsabilidad limitada, con estructuras de cuadros profesionales para su gerenciamiento y administración, es más frecuente en el ámbito de la producción frutícola: la mayor parte de ésta se dirige a la exportación⁵.

El departamento posee niveles de desocupación relativamente elevados, contando con el récord nacional de seguros de desempleo⁶ otorgados entre la población residente (LE GUEN 2005:23).

Al mismo tiempo, posee el récord nacional de contratación de asalariados estacionales extranjeros para el empleo en el sector agrícola⁷. Esto último ha llamado la atención de investigadores y funcionarios nacionales, tratándose actualmente acerca del departamento como un paradigma de la organización del empleo agrícola con mano de obra extranjera en el país.

La misma circunstancia ha contribuido a que se perdiera parcialmente de vista la importancia que también poseen otras categorías de trabajadores empleados en el departamento. En especial la categoría de franceses o residentes regulares en Francia, que representan cerca del sesenta por ciento de la mano de obra estacional utilizada en la producción de frutas y hortalizas (DARPEIX 2008:72). A continuación se caracterizará brevemente a estas diferentes categorías, para luego analizar más extensamente el caso de los extranjeros magrebíes.

⁵ Francia es el tercer país productor de frutas y hortalizas de la Unión Europea, luego de Italia y España. Se sitúa entre los diez mayores productores mundiales de frutas.

⁶ Los *Revenu minimum d'insertion* (RMI).

⁷ En el año 2000, la agricultura de Bouches-du-Rhône había llegado a emplear a 3.217 sobre el total de los 7.929 estacionales extranjeros introducidos por la Office des Migrations Internationales en toda Francia. El porcentaje de contratación de extranjeros sobre el total de asalariados estacionales empleados en la producción fruti-hortícola del departamento también es, por amplia diferencia, el más elevado de toda Francia (DARPEIX 2008:72).

La mano de obra francesa proviene generalmente de áreas urbanas, principalmente de ciudades intermedias del departamento. En estos casos, el trabajador tiende a no considerar el empleo agrícola dentro de su perspectiva de vida a mediano o largo plazo. El trabajo en la agricultura aparece como una ocupación ocasional. Un empleo en el que sólo se incursiona en algún momento. Por ejemplo, a partir de una necesidad especial o por crisis personales vinculadas con el desempleo prolongado. Por ejemplo, también, por convenir a estudiantes terciarios y universitarios, en tanto su estacionalidad coincide con el receso de actividades en las casas de estudio. La característica de esta mano de obra, que resaltan los empleadores como un inconveniente, es precisamente su inestabilidad. El permanente *turn-over* implica una elevación en el costo de búsqueda, selección, reclutamiento, capacitación y organización en equipos de este personal que, finalmente, pronto dejará la empresa por haber encontrado ya un trabajo más conveniente, para retomar su búsqueda o para acoger el seguro de desempleo.

La segunda gran categoría en importancia la constituyen los inmigrantes extranjeros reclutados a través de los llamados “contratos OMI”. Se trata de más del cuarenta por ciento de los asalariados transitorios empleados en producciones fruti-hortícolas del departamento. Cerca del noventa por ciento de estos asalariados provienen del Magreb, y la gran mayoría son marroquíes.⁸ Estos trabajadores valoran enormemente su posibilidad de empleo transitorio en la agricultura francesa. Es habitual que incorporen en su perspectiva de vida a mediano y largo plazo la repetición anual del ciclo de migración desde el Magreb, con empleo transitorio en Francia y vuelta a su país de origen. En Bouches-du-Rhône pueden encontrarse muchos asalariados estacionales marroquíes que se emplean anualmente desde hace una, dos y hasta tres décadas en agricultura, incluso con un mismo patrón. Generalmente provienen de áreas rurales de Marruecos con agriculturas comerciales o de subsistencia. Muchos de ellos permanecen desempleados durante el período en que se encuentran en sus comunidades de origen. La mayoría de los empleadores franceses los consideran la mejor categoría de mano de obra. Se resalta su destreza en el trabajo agrícola y su resistencia a las altas temperaturas. También que son trabajadores muy fieles, con los que se puede contar de año en año, que llegan a conocer en profundidad la explotación y adquieren calificaciones perdurables dentro de la empresa. Generalmente, estos trabajadores constituyen el núcleo duro de la organización laboral.

⁸ En el año 2005, por ejemplo, del total de 4.079 asalariados agrícolas empleados por medio de estos contratos en el departamento, 3.600 trabajadores –el 88%– eran marroquíes, 381 –9%– eran tunecinos y 98 –menos del 3%– eran polacos (DDTEFP 2005).

De muchísima menor importancia numérica, una nueva categoría de asalariados sudamericanos, ha venido adquiriendo visibilidad durante los últimos años⁹. Se trata en su gran mayoría de ecuatorianos residentes en España, destacados en territorio francés por empresas sub-contratistas españolas, las que ofrecen personal transitorio para tareas agrícolas en varios países europeos. No provienen necesariamente de espacios rurales de Ecuador, ni poseen antecedentes de trabajo en el sector agrícola antes de su migración a España.

A estas categorías habría que agregar la muy minoritaria de extranjeros que permanecen clandestinamente en Francia –los *sans papiers*- y la existencia de muy pocos asalariados estacionales provenientes de los países del Este europeo, recientemente ingresados en la Unión.

Los apartados siguientes se centran en el examen del sistema de contratación y empleo de la principal categoría de trabajadores transitorios extranjeros en la agricultura: los llamados “OMI” provenientes del Magreb.

4. La instrumentación de los “contratos OMI”

En 1945 el Estado francés creó la *Office National d'Immigration* (ONI), que a partir de 1998 pasó a llamarse *Office des Migrations Internationales* (OMI). El organismo administró desde entonces el reclutamiento, traslado y emplazamiento de todo trabajador extranjero introducido para desempeñarse en sectores considerados con dificultades de reclutamiento de mano de obra en Francia. En la agricultura, una primera etapa de recurso a los contratos OMI estuvo marcada por el empleo de trabajadores belgas e italianos, principalmente, en la producción de remolacha azucarera. Hacia la década de 1960, sería la vitivinicultura la que tomaría el primer lugar como empleadora de trabajadores estacionales extranjeros, en este caso sobre todo españoles y portugueses. Hacia fin del siglo XX y hasta la actualidad, el lugar de principal demandante de mano de obra lo ocuparían las producciones de frutas y de hortalizas.

Desde los años ‘70 –finalizado el ciclo de rápido crecimiento económico de la posguerra, con el impacto de la crisis internacional del petróleo y el aumento de la desocupación interna-, la política de inmigración se tornó más restrictiva, priorizándose la migración laboral transitoria desde países cuyos Estados hubieran firmado convenciones específicas en este sentido con Francia. Se habían suscripto tratados de mano de obra con Marruecos y Túnez en 1963. A ellos se sumaría un nuevo tratado con Polonia en 1992. Además de restringir la inmigración laboral temporaria a estos tres países, entre 1995 y 2000, se permitió

⁹ En otro trabajo se analiza este proceso de aumento en la contratación de ecuatorianos en el departamento (RAU 2010).

introducir en el país sólo a aquellos trabajadores que hubieran ingresado ya durante los años anteriores. A principios de la nueva década vuelve a autorizarse la introducción de nuevos trabajadores. Entre 2000 y 2005 se duplica la cantidad de asalariados estacionales marroquíes, tunecinos y polacos empleados anualmente a través de estos contratos (DARPEIX 2008).

En el ámbito de la producción agrícola, los trabajadores empleados por medio de este sistema son conocidos como “los contratos OMI” o, simplemente, “los OMI”. El apelativo se conserva aun cuando el organismo encargado de administrar los flujos internacionales de migraciones laborales cambió de denominación, en 2005, por la denominación de *Agence Nationale de l'Accueil des Étrangers et des Migrations* (ANAEM), y a partir de 2009, por la de *Office Française de l'Immigration et de l'Intégration* (OFII).

Todos los años, el *Ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire* (MIINDS) determina los objetivos y métodos para la importación de trabajadores¹⁰, atendiendo a los cuales, cada *Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle* (DDTEFP) resuelve sobre los trabajadores extranjeros que serán importados en su jurisdicción. A su vez, cada empleador realiza su pedido de asalariados extranjeros, fundamentando el motivo de la demanda e incluyendo una certificación oficial extendida por la *Agence National Pour l'Emploi* (ANPE) sobre la inexistencia de mano de obra local ofrecida para cubrir el puesto. Una misión de la OFII en Casablanca, para el caso de los marroquíes, ejecuta el reclutamiento de los trabajadores autorizados. Además de abonar una tasa destinada al financiamiento autónomo de la OFII, corren por cuenta del empleador los costes del transporte entre el país de origen y el lugar de trabajo de los asalariados requeridos, y la responsabilidad de su alojamiento.

La legislación general del trabajo en Francia contempla dos tipos de contratos laborales. Los contratos de duración indeterminada (CDI) y los contratos de trabajo transitorio, llamados de duración determinada (CDD). Jurídicamente, el contrato OMI es un CDD “mención estacional” como cualquier otro, de este tipo, establecido en Francia. Sobre él rigen las mismas normas de aplicación general relativas al salario mínimo, la jornada laboral, horas extras, etcétera.

Para un trabajador extranjero el contrato OMI representa, al mismo tiempo, su permiso de estadía transitoria en el país. Tal permiso comienza y expira al mismo tiempo que el contrato.

Por disposición administrativa, estos contratos no pueden superar la duración de seis meses al año –circunstancialmente se han permitido extensiones

¹⁰ Hasta el año 2009, la determinación de estos criterios era comunicada por la *Direction des Populations et des Migrations* (DPM).

llamadas “excepcionales” a ocho meses-. Una duración mayor a la mitad del año valdría como prueba de trabajo habitual en Francia. Ante una demanda, la justicia podría otorgar la autorización de residencia permanente del trabajador.

5. La instrumentación de los “contratos OMI”

El salario por el empleo estacional agrícola rara vez se ofrece por encima del salario mínimo legal (el *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, SMIC). Los CDD estacionales agrícolas, en las condiciones actuales, son poco valorados por trabajadores locales residentes en Francia. Los empleadores no alcanzan a cubrir con ellos las necesidades de mano de obra. Aun con importantes niveles de desocupación, muchos de los residentes locales que se contratan tienden a abandonar pronto el empleo.

Los mismos contratos, con el mismo nivel salarial ofrecido, son altamente valorados, demandados y conservados por los trabajadores marroquíes residentes en Marruecos. Empleados en Francia a través de los contratos OMI no pueden circular, sin embargo, por el mercado laboral francés. Sobre suelo francés, estos trabajadores se hallan legalmente imposibilitados de mudar de empleador, ni siquiera dentro del mismo sector agrícola.¹¹ No poseen, asimismo, el derecho de permanecer legalmente en Francia si se rescinde su contrato laboral.

En la agricultura francesa se desempeñan como *unfree labour*. No pueden usar a su favor las condiciones del mercado. En términos de Brass, no pueden practicar esa más elemental forma de resistencia colectiva consistente en no concurrir al empleo ofrecido o abandonarlo rápidamente circulando por el mercado laboral. Probablemente, por ejemplo, el trabajo estacional agrícola no podría pagarse al nivel del salario mínimo, si los empleadores debieran cubrir la totalidad de sus necesidades de fuerza de trabajo atrayendo en el mercado local, y fidelizando en los empleos, sólo a la mano de obra residente, al trabajador agrícola libre. Efectivamente, la práctica de no concurrir al empleo agrícola ofrecido, o la de volver a circular rápidamente por el mercado de trabajo sí la realiza la mano de obra localmente libre.

Los gremios de empresarios agrícolas señalan que generalmente la población asalariada local carece de interés por el empleo en el sector, y que la solución preferida ha venido siendo el reclutamiento en el exterior. Desde sindicatos

¹¹ En circunstancias especiales, la DDTEFP pudo autorizar el cambio de empleador, por ejemplo, en el año 2005. Ante estragos producidos por contingencias climáticas en explotaciones agrícolas del departamento, autorizó que algunos trabajadores OMI empleados en las explotaciones con producciones afectadas, pasaran de esas a otras unidades productivas del departamento (DDTEFP 2006).

obreros locales se interpreta que los contratos OMI funcionan subsidiando a la agricultura empresarial del departamento. Desde organizaciones de defensa de trabajadores extranjeros, se ha considerado que este sistema tiende a producir una forma de “deslocalización en el lugar” –*délocalisation sur place*- (CODE-TRAS 2003).

En efecto, de esta forma la producción permanece en suelo francés, deslocalizando parcialmente el mercado de trabajo con que funciona. El sistema es sinónimo de “*unfree labour* en el lugar”. La imposibilidad de mudar de empleador es la que aísla al trabajador localmente empleado, respecto del mercado local de trabajo.

En la práctica, el mismo empleo, condiciones de trabajo y salario mínimo legal tan poco atractivos en el mercado laboral francés, resultan en cambio “desmesuradamente atractivos” para trabajadores inscriptos en los mercados laborales del Magreb. Según las organizaciones que actúan en defensa de estos trabajadores, la intención de volver a ser contratados al año siguiente predispone a los trabajadores para tolerar, en algunos casos, alojamientos en malas condiciones, horas extras impagas, deudas de salarios, pago del costo de transporte mediante descuentos salariales, y otras infracciones al derecho laboral.

A continuación, se identifican las principales organizaciones locales relacionadas con la cuestión de los contratos OMI, reseñando brevemente algunos aspectos de sus discursos y prácticas de intervención.

6. Las intervenciones locales

– Los gremios de empleadores agrícolas

Los empleadores agrícolas del departamento están organizados en la *Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricole* (FDSEA); a su vez encuadrada en una Federación Regional y una Nacional (la FRSEA y la FNSEA). Los productores frutícolas, específicamente, también poseen una activa Federación Nacional (la *Fédération Nationale des Producteurs de Fruits*, FNPF).

En relación con la problemática de la mano de obra, estos gremios empresariales resaltan que la producción fruti-hortícola francesa se encuentra cada vez más expuesta a la concurrencia internacional, funcionando con costos laborales mucho más elevados que los de sus principales competidores, localizados en España y Marruecos.

En segundo lugar, se remarca la existencia permanente de una “penuria” –escasez- de mano de obra para estas producciones. Entre sus causas se menciona la falta de información sobre el empleo agrícola, el éxodo rural, la ausencia de

sistemas de transporte o mejores condiciones de alojamiento en las explotaciones, lo esforzado del trabajo, la existencia de salarios poco atractivos, la difusión adquirida por los seguros de desempleo y las limitaciones estatales impuestas para la introducción de mano de obra extranjera.

Todos los años existe una mayor cantidad de pedidos de contratación de trabajadores extranjeros que las cantidades efectivamente autorizadas por la DDTEFP. A nivel departamental, sobre todo la representación de la FDSEA realiza constantes acciones de sensibilización, demanda y presión *–lobby–* sobre las estructuras políticas y administrativas estatales, solicitando la conservación y ampliación de los números anuales de autorizaciones otorgadas para la introducción de trabajadores extranjeros.

– Los sindicatos de asalariados y el CODETRAS

La *Confédération Générale du Travail* (CGT) y el *Collectif de défense des travailleurs étrangers dans l'agriculture* (CODETRAS) son las dos principales organizaciones orientadas a la defensa de trabajadores agrícolas extranjeros en Bouches-du-Rhône.

La CGT se halla presente en el sector agrícola de Bouches-du-Rhône a través de su rama agroalimentaria y forestal (la FNAF-CGT). Su base se encuentra principalmente en las industrias alimentarias, pero también ha llegado a organizar la sindicalización de los asalariados en algunas empresas frutícolas del departamento.

El CODETRAS es un colectivo formado en el año 2002 y con existencia exclusiva en Bouches-du-Rhône. Agrupa a ciudadanos individuales y a diferentes organizaciones involucradas en la defensa de los trabajadores extranjeros en la agricultura. Entre las más activas se cuentan el ESPACE-Accueil aux étrangers, el sindicato FGA-CFDT, la Ligue des Droits de l'Homme y la Confédération Paysanne. La propia FNAF-CGT formó parte del colectivo desde sus inicios y hasta el año 2006.

Tanto la FNAF-CGT como el CODETRAS adoptan posiciones críticas respecto del sistema de contratos OMI. Sostienen que el modo de contratación somete a los trabajadores extranjeros a una situación de grave precariedad laboral y de vida, y que los encierra en relaciones de alta dependencia con respecto al empleador. Según estas organizaciones, los contratos OMI brindan una mano de obra especializada, dócil y a bajo costo; gran parte de la cual, además, se estaría utilizando para reemplazar los puestos de empleo permanente.

En ambos casos, la orientación última de las organizaciones apunta, por variadas vías, a obtener la supresión del sistema de contratos OMI, sustituyéndolos

por el otorgamiento de autorizaciones de residencia permanente y de derechos ciudadanos para los trabajadores extranjeros.

Una crítica importante recae sobre la modalidad nominativa del reclutamiento, a partir de la cual el propio empleador es quien define individualmente, cada año, si determinado individuo puede contar o no con el derecho de trabajar en Francia. La precariedad del vínculo, asociada a esta situación de fuerte dependencia, tendería a generar relaciones laborales de sumisión extrema y grave vulnerabilidad, facilitando la violación de legislaciones laborales.

Comparando las intervenciones de una y otra organización, puede decirse que el CODETRAS posee una orientación relativamente más juricista en relación con los trabajadores y de concientización social –inclusive a nivel europeo– sobre su problemática. Trabaja en el asesoramiento legal y apoya la realización de presentaciones de estos asalariados ante la justicia. Produce y difunde publicaciones sobre su situación, e impulsa la realización de eventos de información y sensibilización social.

La FNAF-CGT posee una orientación más dirigida a la organización laboral y la movilización de los trabajadores. Durante los años 1997 y 1998 organizó manifestaciones urbanas de trabajadores OMI reclamando la legalización de su residencia permanente en Francia.

En el año 2006, condujo una huelga de 240 de estos trabajadores en la mayor explotación frutícola del departamento, demandando el pago de varios meses de salarios atrasados y la garantía de contratación en campañas posteriores.

7. Conclusión

En el caso de Bouches-du-Rhône pudo examinarse una de las variadas formas como se organizan actualmente la migración y el empleo transitorio de trabajadores provenientes de países periféricos en agriculturas de países centrales.

Bouches-du-Rhône posee un importante desarrollo de la agricultura empresarial, en producciones con altos requerimientos estacionales de mano de obra. Los procesos de unificación del mercado europeo y de apertura comercial en el área mediterránea han venido poniendo a esta región agrícola progresivamente en competencia con otras que disponen de mano de obra a menores costos.

La producción de frutas y hortalizas se desarrolla mediante el empleo de cerca de un 60% de asalariados estacionales con derecho a vivir permanentemente en el territorio y negociar sus contratos de trabajo circulando por el mercado laboral local. Por otra parte, más del 40% de los asalariados estacionales son extranjeros migrantes, sin autorización de residencia permanente, ni de movilidad laboral en el país. La porción más significativa de estos asalariados migrantes se encuentra constituida por los llamados “OMI”.

A través de los contratos OMI, las empresas agrícolas locales acceden a mercados de trabajo situados en territorio magrebí. En cambio, los asalariados contratados en Magreb acceden a empleos, pero no a los mercados de trabajo localizados en Francia. En este sentido, puede decirse que un segmento significativo del mercado laboral para la agricultura de Bouches-du-Rhône funciona deslocalizado en el Magreb.

Esta forma de deslocalización es posible en tanto el sistema de contratos OMI contempla la inmovilización laboral del asalariado en el territorio donde su capacidad laboral es empleada. De un modo específico, se verifican en el caso algunas tesis originalmente formuladas por T. Brass: el *unfree labour* aparece compatible con avanzadas fuerzas productivas y con el capitalismo altamente desarrollado. En el contexto agrario estudiado, en efecto, el capital lo emplea tanto para abaratar como para sustituir al trabajo libre.

El estudio permitió observar, también, la existencia de un significativo nivel de activismo en favor de las libertades de inmigración y en defensa de los derechos del inmigrante en Francia. Puesta en relación con la problemática específica de los contratos OMI, esta orientación general puede reconocerse en organizaciones como la FNAF-CGT o las que conforman el colectivo CODE-TRAS de Bouches-du-Rhône.

A diferencia del modelo de incorporación de inmigrantes ilegales conocido en otros países, en este caso los asalariados extranjeros contratados no provienen de un mercado local sumergido en la informalidad, clandestino. Al contrario, en este caso la actividad productiva agrícola funciona empleando cantidades relativamente reducidas de mano de obra ilegal y la Inspección de Trabajo ejerce bastante activamente sus funciones de control en el sector.

No obstante, el sistema de contratos OMI resulta fuertemente criticado en Francia por producir, como también el otro modelo, un alto grado de precariedad en el ámbito del trabajo y en la vida de los trabajadores, y por generar un grado de dependencia excesivamente elevado de los mismos respecto de cada empleador.

Finalmente, desde el ámbito académico también se ha venido criticando a este sistema, definiéndoselo como un dispositivo de “utilitarismo migratorio” (MORICE, 2006; MÉSINI, 2006; DÉCOSSE, 2008). Porque se orienta a incorporar al inmigrante en tanto que trabajador pero no como persona, obligándolo a emigrar cuando finaliza el empleo de su fuerza de trabajo.

Bibliografía y fuentes

- BRASS, T. (1986), “Unfree Labour and Capitalist Restructuring in the Agrarian Sector: Peru and India”, en *The Journal of Peasant Studies*, Vol. 14, N° 1, pp. 50-76.
- BRASS, T. (1990), “Class Struggle and Deproletarianisation of Agricultural Labour in Haryana (India)”, en *The Journal of Peasant Studies*, Vol. 18, N° 1, pp. 36-67.
- BRASS, T. (1999), *Towards a Comparative Political Economy of Unfree Labour*, London – Portland, Or; Frank Cass.
- BRASS, T. (2003), “Why Unfree Labour is Not ‘So-Called’: The Fictions of Jairus Banaji”, en *The Journal of Peasant Studies*, Vol. 31, N° 1, pp. 101-136.
- BRASS, T. y van der Linden, M. (ed.) (1997), *Free and Unfree Labour. The Debate Continues*, Berne, Peter Lang.
- CODETRAS (2003), «Mémorandum du Collectif de défense des travailleurs étrangers dans l’agriculture provençale», Marseille.
- DARPEIX, A. (2008), «Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI», en *Études rurales*, 2008/2, 182, p. 69-86.
- DDTEFP (2005), «Introduction des salariés agricoles par le biais de l’O.M.I. Bilan de l’année 2004». Direction départementale du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle, Marseille, Préfecture des Bouches-du-Rhône (Mission Développement de l’Emploi).
- DDTEFP (2006), «Introduction des salariés agricoles par le biais de l’ANAEM». Direction départementale du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle, Marseille, Préfecture des Bouches-du-Rhône (Mission Développement de l’Emploi).
- DECOSSE, F. (2008), «La santé des travailleurs agricoles migrants : un objet politique ?», en *Études rurales*, 2008/2, 182, p. 103-120.
- DUPRAZ, J. (2006), Report “Agriculture and illegal employment in Europe”. Committee on the Environment, Agriculture and Local and Regional Affairs; Parliamentary Assembly, Council of Europe.

- FAIREY, D., Ch. HANSON, G. MACINNES, A. T. McLAREN, G. OTERO, K. PREIBISCH and M. THOMPSON (2008), Report “Cultivating Farmworker Right. Ending the exploitation of immigrant and migrant farmworkers in BC”. Canadian Centre for Policy Alternatives, British Columbia Office.
- JEANNEQUIN, B., F. DOSBA, F., M. J. AMIOT-CARLIN, M. -J. (2005), *Fruits et légumes. Caractéristiques et principaux enjeux*, Paris, INRA Editions.
- LE GUEN, J. (2005), *L’impact de la concurrence sur l’emploi dans le secteur agricole – Etude comparée au niveau européen*, Paris, La Documentation française.
- MARX, K. (1994), *El Capital. Critica de la Economía Política*, México, Siglo XXI.
- MESINI, B. (2006), «Saisonniers étrangers dans l’agriculture méditerranéenne, les ressorts d’une mobilisation multi-niveaux», Aix-en Provence, Documento de trabajo Telemme-CNRS.
- MORICE, A. (2006), «Pas de séjour sans travail, ou les pièges du contrat saisonnier. L’exemple des Marocains dans l’agriculture provençale», en *Migrations Société*, 18 (107).
- MOULIER BOUTANG, Y. (1998), *De L’esclavage Au Salarial - Economie Historique Du Salarial Bridé*, Paris, PUF.
- RAU, V. et MESINI, B. (2007), “Segmentation statutaire et ethnique du marché de l’emploi en agriculture : le cas des saisonniers migrants dans la production de fruits et légumes en Méditerranée”. Communication au Colloque international Nouvelles dynamiques migratoires : activités régulières et irrégulières sur le marché du travail européen, Nice, 6 al 8 de diciembre de 2007.
- RAU, V. (2010), “Migraciones estacionales, fronteras étnicas y organización del empleo agrícola. Un estudio de caso en el sureste de Francia”, en *Avá*, PPAS-UNaM, Posadas.
- REICH, M., D. GORDON and R. EDWARDS (1973), «Dual Labor Markets. A Theory of Labor Market Segmentation», *The American Economic Review*, vol. LXIII, nº 2, 359-384.

RESUMEN

Producción local, migraciones transnacionales y *unfree labour*. La mano de obra extranjera en la agricultura de Bouches-du-Rhône, Francia

*El trabajo examina la organización del empleo agrícola de asalariados extranjeros mediante dispositivos legales de regulación de migraciones estacionales entre Francia y la región norteafricana del Magreb. El análisis resulta de una investigación sobre el empleo para la producción de frutas y hortalizas realizada en el departamento de Bouches-du-Rhône, región de la Provence, al sudeste de Francia. En el caso estudiado, el dispositivo de contratación/migración contempla la inmovilización laboral del asalariado sobre el territorio donde trabaja. El estudio analiza el funcionamiento de este sistema en relación con la noción de “trabajo inmovilizado” o *unfree labour*.*

Se abordan aspectos de la problematización de este concepto, relacionada con la agricultura. Se examina la situación del mercado de trabajo en el caso estudiado, identificando las principales categorías de asalariados transitorios presentes en las producciones de frutas y hortalizas. Se describen la historia y características de los dispositivos jurídicos y administrativos que regulan la inserción de los asalariados estacionales extranjeros en el sistema de producción agrícola local. Se examina el funcionamiento sobre el terreno y significados que asume esta inserción en el caso estudiado. Finalmente, se relevan los discursos y orientaciones de organizaciones locales en relación con la problemática.

Palabras clave: Migraciones transnacionales — Trabajo inmovilizado – Agricultura francesa

SUMMARY

Local production, international migrations and *unfree labour*. Foreign labour in agriculture in Bouches-du-Rhone, France

*This article examines the organization of agricultural employment of foreign workers through legal devices regulating seasonal migrations between France and the North African Maghreb region. The analysis results from an investigation into the employment in the production of fruit and vegetables, conducted in the department of Bouches-du-Rhône, Provence, Southeastern France. In the case studied, the device recruitment / migration includes the immobilization of workers on the land where they work. The study analyzes the performance of this system in relation to the notion of “fixed work” or *unfree labour*.*

Some aspects of this concept, related to agriculture, are discussed. The labor market situation in the case study is examined, identifying the main categories of transitory employees present in the production of fruits and vegetables. The history and characteristics of the legal and administrative arrangements governing the insertion of foreign seasonal employees in the local agricultural production system are described. Operation on the ground and meaning of this participation in the case study is examined. Finally, discourses and orientations of local organizations in relation to the problems are considered.

Key words: Transnational Migrations - Unfree labour – French agriculture