

R



5.

Racialización y trabajo: El caso de la migración colombiana indocumentada en Paterson, New Jersey



Racialización y trabajo: El caso de la migración colombiana indocumentada en Paterson, New Jersey

DOI: <https://doi.org/10.54118/controver.vi220.1287>

Por: Sebastián González Aguilera*

Resumen: Este artículo tiene como objetivo describir el proceso de inserción laboral de lo/as migrantes colombiano/as indocumentado/as en Paterson, y destacar la relación entre esta inserción y la racialización de esta migración. La investigación muestra que la inserción laboral se lleva a cabo a través de una red de subcontratación que se basa en la criminalización y la segregación urbana como técnicas de racialización. Como resultado, los empleadores pueden controlar eficazmente el trabajo para satisfacer las necesidades de producción y acumulación de capital.

Palabras clave: migración colombiana indocumentada, racialización, segregación urbana, Paterson, trabajo.

Racialization and Work: The Case of Undocumented Colombian Migration in Paterson, New Jersey

Abstract: The objective of this article is to provide an account of the labor market integration process of undocumented Colombian migrants in Paterson, highlighting the ways in which this integration is linked to the racialization of such migration. It is found that labor integration takes place within a subcontracting network that is based on criminalization and urban segregation as racialization techniques. Consequently, employers are able to exert control over labor in a way that meets the needs of production and capital accumulation effectively.

Keywords: Colombian Undocumented Migration, Racialization, Urban Segregation, Paterson, Work.

Cómo citar este artículo: González Aguilera, Sebastián (2023). Racialización y trabajo: El caso de la migración colombiana indocumentada en Paterson, New Jersey. *Revista Controversia*, (220), 167-208.

Fecha de recepción: 16 de septiembre de 2022.

Fecha de aprobación: 22 de diciembre de 2022.

* Sociólogo de la Universidad Nacional de Colombia. Actualmente es investigador de la línea de interculturalidad del Programa de Derechos Humanos, Movilización e Interculturalidad del Cinep/PPP. Sus intereses de investigación son la migración, las desigualdades étnico-raciales y las expresiones de estas en el mundo del trabajo. Correo electrónico: segonzalezag@unal.edu.co

Introducción

“Acá mucha gente reniega de esos trabajos porque son una explotación, eso es una explotación en esas agencias. Una explotación terrible. Imagínate, a una persona le pagan 10 dólares la hora cuando a la empresa para la que la agencia trabaja se la pagan a 20. ¡Ojalá tú pudieras hacer un estudio de eso!”

Lucy, trabajadora indocumentada de Paterson.

W. E. B. Du Bois, el sociólogo afroamericano excluido del canon sociológico, en su ensayo de 1898 *The Study of the Negro Problems* explica que la naciente sociología norteamericana no había mostrado, a la fecha, interés en estudiar los fenómenos sociales provenientes de la presencia en esta tierra de ocho millones de descendientes africanos (p. 2). En dicho artículo propuso abordar lo negro como grupo social, su historia y desarrollo en tiempos y espacios específicos, sus condiciones materiales generales y las dimensiones culturales de la vida afroamericana. Así mismo, investigar lo negro en “su ambiente particular”, esto es, estudiar no solo las condiciones de los afroamericanos, sino la estructura racial en la que estas se desarrollan.

Un siglo después, las diferencias étnico-raciales siguen determinando procesos de inclusión y exclusión dentro de la estructura social estadounidense. El diagnóstico del racismo estructural en ese país está bien documentado y se evidencia en la segregación urbana, el hiperencarcelamiento, la falta de acceso a la educación superior, el acceso precario al mercado laboral, entre otras (Valdez y Golash-Boza, 2017). Los estudios críticos de la raza se han complejizado en ese país frente al panorama de una migración global hacia los Estados Unidos, especialmente ante el fenómeno de una política migratoria que ha criminalizado la migración latinoamericana durante los últimos cincuenta años (Massey, 2014a).

En esta investigación estudio un grupo de inmigrantes de Colombia dentro de los más de 10 millones de personas indocumentadas —de las

cuales más del 80 % son de origen latinoamericano— que viven en los Estados Unidos en condiciones de pobreza y exclusión en relación con su “clasificación” étnico-racial (Passel y Conn, 2018). Como hace notar Douglas Massey, solo desde los días de la esclavitud tantos residentes de los Estados Unidos han carecido de derechos sociales, económicos y civiles (2014a). Hoy, más de cien años después de que Du Bois sentenciara que el problema del siglo veinte era el problema de la línea de color (2003), ¿qué sucede en términos raciales y de clase con la migración indocumentada latinoamericana?

El interés por este problema de investigación tuvo para mí primero razones biográficas antes que académicas. En el año 2017 mi único hermano decidió viajar a los Estados Unidos, sobrepasar el tiempo de su visa de turista y sumarse así a millones de personas indocumentadas. Si la precariedad laboral y la incertidumbre económica fueron el contexto de su decisión, la red de familia y amigos migrantes en los Estados Unidos fue su condición de posibilidad. Las cosas estaban dadas: una asesoría que aseguraba el visado, una casa a la cual llegar y una ciudad con una gran oferta de trabajo pagado en dólares.

Así pues, la decisión de lugar, población y tiempo de esta investigación estuvo mediada por dicha situación. El lugar: Paterson, Nueva Jersey; la población: migrantes indocumentado/as de Colombia; y el límite temporal: el tiempo de inmigración, de 2 a 10 años en el caso de migrantes de primera generación como mi hermano. Aunque la decisión estaba en parte influenciada por mi situación migrante, también partía de la certeza de estar dando cuenta de una porción del mundo social muy real en la vida económica, afectiva y familiar de muchas personas de mi entorno.

Paterson, si bien es la tercera ciudad más grande de Nueva Jersey, es pequeña si se la compara con Nueva York, Miami o Los Ángeles, las grandes urbes donde más se han desarrollado investigaciones sobre

la migración latinoamericana. ¿Por qué investigar la migración en Paterson? A mi llegada a la ciudad me encontré con un espacio urbano altamente segregado, como me explicó un vecino. Paterson es un gueto de población negra y de latinos pobres, me dijo, y en su explicación describió cómo está dividida la ciudad: de la avenida Broadway hacia el oeste están los barrios de afroestadounidenses y de migrantes del Caribe negro, de la Broadway hacia el este están los barrios de la migración latinoamericana. Un barrio dominicano, un barrio puertorriqueño, un barrio costarricense, un barrio peruano y el barrio colombiano donde nos encontrábamos, conocido como La Veintiuna.

De manera que Paterson es un espacio urbano ideal para investigar enclaves étnicos de la migración latinoamericana y del Caribe. Adicionalmente, en la historia de la ciudad se evidencian los ciclos de inmigración a los Estados Unidos: desde los primeros migrantes de Europa central, pasando por la migración de judíos de Europa del Este y de migrantes del sur de Europa, hasta llegar a la migración latinoamericana; el auge industrial y manufacturero del siglo XIX y de la primera mitad del siglo XX; y, a la vez, el declive prolongado de la economía industrial, el abandono del espacio urbano por parte de la población blanca y la conformación de una “ciudad latina”. En ese sentido, Paterson es un lugar privilegiado para estudiar la migración latinoamericana desde el punto de vista de las diferencias raciales y de clase, un lugar ideal para indagar por el proceso de racialización de la migración colombiana indocumentada, por su proceso de ingreso al mercado laboral y por la relación entre racialización y trabajo.

1. Migración, trabajo y racialización

Los hallazgos de esta investigación ponen en cuestión algunas de las respuestas planteadas por las teorías económicas de la migración laboral, especialmente la perspectiva de la nueva economía de la migración laboral, la de los mercados duales de trabajo y el análisis de la migra-

ción desde la economía neoclásica. En estas teorías se encuentra un sesgo “asimilacionista” que presupone que el acceso al mercado laboral es un indicador de integración en el país receptor, cuyas condiciones laborales son la mera respuesta del mercado laboral al poco capital humano de lo/as migrantes y al ajuste internacional de los factores de producción (Rahmati y Tularam, 2017). De manera opuesta, en esta investigación muestro cómo la inserción al mercado laboral, más que generar una asimilación de la población migrante, construye procesos de exclusión social que, con sus correspondientes condiciones laborales y sus formas de control del trabajo, están relacionadas con estrategias de acumulación de capital.

En ese sentido, esta investigación es cercana a la teoría “histórico-estructural”. Esta ha sostenido que, en el contexto del sistema-mundo, la migración laboral es una expresión de la desigualdad entre países periféricos y países centrales, y que a diferencia de las teorías económicas, la migración reproduce las relaciones desiguales entre el centro y la periferia. Así pues, más que responder a un ajuste de los factores de producción, la migración internacional corresponde a una estrategia de acumulación de capital basada en la incorporación de trabajadore/as (ejército industrial de reserva) de regiones periféricas a la economía mundo (Arango, 2000).

Esta perspectiva ha sido criticada, con razón, por un excesivo estructuralismo, sin embargo, busco alejarme de este a través de dos estrategias. Por un lado, en vez de centrarme en factores macroeconómicos como condición del movimiento internacional de trabajadore/as, describo cualitativamente cómo el proceso de inserción laboral y de control del trabajo de migrantes de Colombia en un espacio laboral construye nuevas formas de acumulación de capital sustentadas en su racialización. Por otro lado, abordo las diferencias centro-periferia partiendo de la pregunta por la racialización dentro de los Estados Unidos, pues la “inclusión” desigual que se hace de lo/as migrantes de América Latina

en relación con su clasificación racial tiene todo que ver con la relación centro-periferia de la economía global. Así pues, planteo este problema desde la experiencia de lo/as migrantes.

Siguiendo dicha orientación, esta investigación se articula a los reclamos hechos por la llamada Latina/o Critical Race Theory (LATCRIT) para “racializar” la investigación de la migración en los Estados Unidos. Según esta perspectiva, los estudios migratorios en Estados Unidos siguen estando fuertemente influenciados por la teoría de la asimilación y sus derivaciones. La teoría de la asimilación fue construida sobre la experiencia histórica de la migración europea a los Estados Unidos en las primeras décadas del siglo XX, y según este modelo los migrantes pasan por un proceso de competencia-conflicto-acomodación-asimilación. A su llegada estos compiten por recursos escasos, de esta competencia se genera un conflicto que desemboca en una acomodación a la cultura receptora que, al cabo de dos o tres generaciones, resulta en la asimilación de dicha cultura (Sáenz y Manges Douglas, 2015). De aquí se deriva una suerte de centralidad culturalista que aborda la migración como un problema de reajustes étnicos realizados por los migrantes.

La principal crítica a la teoría de la asimilación es que presupone que el ideal de los procesos migratorios es tender a la apropiación, por parte de la población inmigrante, de los valores y las prácticas de la cultura blanca, anglosajona y protestante sobre la cual se ha construido la representación de lo propiamente “americano” (Olmos, 2019).

Este modelo ha sido dominante en las investigaciones y las valoraciones que se han hecho sobre la migración latinoamericana a los Estados Unidos. Por ejemplo, Smith, en su libro *Mexican New York*, afirma que “la mayoría de transnacionalistas evitan el concepto de asimilación [...] Aun cuando debemos criticar este severo proyecto de americanización, todavía enfrentamos la pregunta fundamental de cómo los inmigrantes se convierten en parte de la sociedad americana más amplia” (2006, p.

7). Desde un enfoque transnacional, Smith cuestiona la presunción de la teoría de la asimilación de que en la segunda o tercera generación de migrantes hay un desarraigo con el lugar de origen que conduce a una integración exitosa. Sin embargo, sigue planteando la asimilación como el punto de referencia deseable para los procesos migratorios. La pregunta importante sigue siendo cómo, aún con tales vínculos transnacionales, lo/as inmigrantes se “convierten” en parte de la sociedad receptora.

De manera similar Waldinger y Lichter introducen su investigación sobre el trabajo migrante planteando que, si bien las condiciones para la inmigración en los Estados Unidos no son fáciles, tienen que ser mejores que en los lugares de origen y se preguntan: “Si las oportunidades en los Estados Unidos no son mejores ¿Por qué vendrían los inmigrantes? ¿Por qué se quedarían?” (2003). Si se parte de tal supuesto es difícil que la investigación permita entender críticamente los procesos migratorios. Estos autores centran su análisis en las redes migratorias. Para ellos, la evidencia empírica del alto empleo de migrantes, pese a su baja escolaridad, se explica por el éxito que tienen las redes migratorias en cuanto capital social, para que lo/as migrantes encuentren abundancia de empleo. En su análisis las diferencias étnicas explican distintas formas de vulnerabilidad laboral: mientras que la vulnerabilidad para lo/as afroestadounidenses está marcada por la exclusión del mercado laboral, la vulnerabilidad para la población inmigrante se caracteriza por una abundancia de empleos mal pagos con poca posibilidad de ascenso. A pesar de los resultados, los autores no enmarcan dicha vulnerabilidad en perspectiva racial, pasando por alto así las formas en las que el mercado laboral (re)produce mecanismos de segregación racial.

Desde la LATCRIT se ha criticado también la teoría de la asimilación segmentada porque, según esta, tres factores determinan la movilidad social de los grupos migrantes en Estados Unidos: i) Las políticas estatales de recepción, ii) el mercado laboral y iii) la comunidad étnica. De-

pendiendo de las características de estos tres factores se pueden esperar tres tipos de aculturación durante la primera y segunda generación de migrantes: una aculturación disonante, con una movilidad social descendente; una aculturación consonante, con poca movilidad social ascendente; y una aculturación selectiva con una alta movilidad social ascendente (Portes y Rumbaut, 2006). Para la crítica, la centralidad dada al problema de la asimilación y la aculturación desconoce cómo estos procesos están relacionados con los problemas del racismo estructural en el país. Por una parte, en el análisis de las políticas estatales de recepción no se aborda la criminalización de la migración como una estrategia institucional que racializa a migrantes de Latinoamérica. Por otra parte, hablar de comunidad o enclave étnico sin una perspectiva racial evade el problema de la segregación urbana (García, 2017). Algunos autores han afirmado, incluso, que en esta concepción hay narrativas racistas que individualizan los problemas del racismo o dan una explicación “culturalista” de estos, específicamente el argumento de que en lo/as inmigrantes que han pasado por una “aculturación disonante” se encuentra una “cultura opositora” que rechaza valores de ética del trabajo y de la cultura escolar, que redundan en su exclusión social (Romero, 2008).

Para el caso de las investigaciones sobre la migración colombiana a los Estados Unidos los enfoques no distan mucho de lo ya mencionado. Los primeros estudios se ocuparon especialmente de la llamada “fuga de cerebros”, por una preocupación compartida entre investigadores y gobiernos que veían en esta una pérdida de capital humano para el país (Charum, 2001; Pellegrino, 2001; Pineda, 2008). El enfoque asimilacionista, por su parte, también ha tenido una importante resonancia en la investigación colombiana desde la década de 1980. Esta se ha centrado en identificar cómo en el proceso migratorio se han transformado las prácticas culturales de lo/as migrantes y qué tanto estas dan cuenta de su integración a la sociedad estadounidense (Baldassini y Flaherty,

1982; Banks, 1985; Castro, 1982; Colleran et al., 1984; Duque-Páramo, 2004; Kail et al., 2000; Martínez, 2001; O'Malley et al., 1999).

Más recientemente el estudio de la migración colombiana a los Estados Unidos ha estado influenciado predominantemente por el enfoque del *transnacionalismo*, que puede entenderse como un desarrollo dentro de las teorías de las redes migratorias. Estos trabajos han mostrado las formas en las que lo/as colombiano/as han mantenido relaciones con Colombia con cierta persistencia histórica, las cuales incluyen distintas formas de transnacionalismo económico, cultural y político (Díaz M, 2008; Guarnizo, 2004; Guarnizo y Díaz, 1999; Smith y Guarnizo, 1998).

De manera que la investigación sobre la migración colombiana a los Estados Unidos ha indagado poco sobre las particularidades de la población indocumentada y apenas ha mostrado interés por entender cómo las personas colombianas en ese país son afectadas por las distintas formas de estratificación de su estructura social.

Abordar el estudio de la migración desde la experiencia indocumentada es importante en términos críticos porque aborda el problema de la ciudadanía desde su negación, ya que las definiciones de quién es ciudadano y quién es ilegal estratifican la vida social y determinan la vida cotidiana de lo/as migrantes. El enfoque asimilacionista ha centrado su mirada en elementos culturales, en la apropiación de unas prácticas y unos valores determinados, pero como afirma Laguerre “el campo de batalla por la igualdad no radica en una redefinición de la etnicidad o del estatus de minoría, sino más bien en el de la ciudadanía” (1998, p. 11).

Más recientemente, Massey y Pren (2012) han mostrado cómo cambios en el sistema migratorio en la década de 1960 criminalizaron un flujo ya existente de migrantes de América Latina a los Estados Unidos. Como resultado se pasó de una cifra insignificante de migrantes indocumentados en 1960 a 3.5 millones en 1990, 8.6 millones en 2000, 11.4 millones

en 2010 y, según cálculos de Passel y Conn (2018), 10.7 millones en el 2016. Para este último año la población indocumentada representaba el 24 % del total de la población extranjera, y dentro de ese 24 % la latina llegaba al 83 % (Passel y Conn, 2018).

El “migrante ilegal” y la construcción de esta ilegalidad no es entonces neutral racialmente. Primero fue construida para racializar a los mexicanos y posteriormente se amplió para todo el espectro de la migración latinoamericana. Esta criminalización ha sido altamente represiva: el sistema migratorio es la rama de todo el complejo judicial de los Estados Unidos que más ha crecido desde 1990 (Massey, 2014b). Este aparato represivo en crecimiento se ha aplicado de forma abrumadora sobre la población latina (Molina, 2014). Para dar tan solo un ejemplo: según Golash-Boza el 97 % de las personas deportadas hasta el año 2015 eran de origen latinoamericano (2015, p. 8).

Por tal razón, en esta investigación busco responder algunas preguntas recurrentes en el estudio de las migraciones, especialmente la relativa a la inserción de los/as inmigrantes al mercado laboral, desde la experiencia de los/as migrantes indocumentados, a partir del enfoque de su racialización. Preguntarse por los mecanismos de racialización en los procesos migratorios es importante porque i) muestra que las diferencias étnico-raciales siguen siendo una forma de estratificación social, ii) es un elemento crucial para comprender las dificultades que enfrenta la inmigración latinoamericana y iii) permite visibilizar las experiencias racializadas de lo/as inmigrantes (Olmos, 2019).

2. Paterson, una ciudad segregada

Paterson es una ciudad ubicada en el norte de Nueva Jersey, a tan solo 38 km de la ciudad de Nueva York, reconocida por su pasado industrial. Hoy es la tercera ciudad más poblada del estado de Nueva Jersey, está altamente segregada étnico-racialmente y es habitada mayoritariamen-

te por migrantes provenientes de América Latina. Según el American Community Survey, para el 2021 el 67 % de la población de la ciudad era “hispana o latina de cualquier raza”, el 24 % negra (no hispana) y tan solo un 9 % era blanca (no hispana)¹.

Dos cambios sucedidos a partir de la segunda mitad del siglo xx explican la formación histórica de Paterson como una ciudad segregada: el primero, un fuerte proceso de desindustrialización² y, el segundo, la transformación de la composición demográfica debido a la salida de su población blanca y la llegada de habitantes afroestadounidenses y de inmigrantes de América Latina. Estos cambios no pueden entenderse sin tener en cuenta un proceso doble ocurrido en Estados Unidos, uno de *suburbanización* (Jackson, 1987) y otro de *guetización* (Wacquant, 2015).

Desde el punto de vista de los suburbios³ su auge tiene que ver con la política de vivienda de la Federal Housing Administration (FHA). Esta institución, a partir de la Segunda Guerra Mundial, estimuló la construcción y compra de vivienda a través de préstamos hipotecarios con cuotas iniciales de menos del 10 % y un periodo de amortización de más de veinte años (Jackson, 1987). Estas nuevas propiedades se concentraron sobre todo en los suburbios de población blanca, porque la política estaba diseñada para favorecer la construcción de casas unifamiliares, era más fácil comprar una casa nueva que mejorar una y, de

-
- 1 Uso las palabras hispano/a y latino/a siguiendo la terminología del censo. Para acceder a la información del American Community Survey consultar <https://data.census.gov/> o <http://ipums.org>
 - 2 Como muestra Owusu, en Paterson el área metropolitana perdió en empleo manufacturero (-8.7 %) pero ganó en los sectores minoristas (+25 %), mayorista (+21 %), y servicios (+50 %) [...] estos aumentos en el empleo ocurrieron en los suburbios más que en las ciudades [...] en Paterson hubo una ganancia neta en el empleo (+3.8 %) combinados todos los sectores, pero una reducción (-13 %) en la ciudad y un aumento (12 %) en el área metropolitana (2014, p. 4).
 - 3 Entiéndase por suburbio zonas cercanas a las ciudades con poca densidad poblacional y, para el caso de los suburbios del norte de Nueva Jersey, con habitantes de ingresos medios y altos.

manera más determinante, porque el criterio para ofrecer los servicios financieros que permitían la compra de nueva vivienda y decidir el valor de la hipoteca partía de una evaluación de la propiedad, del deudor y de la ubicación, en la que se tenían como factores de riesgo “grupos nacionales o raciales inarmónicos”. Este criterio discriminó a personas afroestadounidenses y segregó los espacios urbanos y los suburbios, ya que no solo las personas blancas accedían más fácil a los créditos, sino que estos se otorgaban en proyectos de vivienda nueva en zonas con una alta homogeneidad racial (Jackson, 1987). Así pues, la política de vivienda de la FHA favoreció la creación de suburbios completamente blancos, mientras que los afroamericanos pobres se concentraron en los abandonados centros urbanos y en ciudades industriales en deterioro.

Luego del declive industrial de Paterson la ciudad entró en lo que Wacquant (1996) llamó el nuevo régimen de marginalidad urbana, que califica de *marginalidad avanzada*. La marginalidad avanzada tiene que ver con los cambios en la economía urbana luego de procesos de desindustrialización como el aumento del desempleo, la concentración de la pobreza, la segregación espacial, el desmonte de las instituciones del estado de bienestar y la desinversión social propiciada por el recorte del gasto público (Wacquant, 2015). En Estados Unidos el régimen de nueva marginalidad tiene la particularidad de separar social y espacialmente personas blancas y personas racializadas, ubicando así la relación entre raza y pobreza urbana como un problema central de la marginalidad avanzada (Wacquant, 1999). La marginalidad avanzada construyó en Estados Unidos lo que Wacquant (2015) llama el *hipergueto*, esto es, espacios urbanos donde se concentran las personas racializadas más empobrecidas, en un contexto de alta criminalidad, bajo empleo y una política social precaria.

Este doble proceso de *suburbanización/(hiper)guetización* tiene una expresión muy clara en los cambios demográficos absolutamente radicales ocurridos durante la segunda mitad del siglo xx en Paterson.

El nuevo panorama de la segregación espacial tuvo dos expresiones inequívocas: i) la disminución sustancial de la población blanca y ii) el aumento inverso de población afroestadounidense y latinoamericana.

Si bien Paterson había sido la cuna de una cultura migrante rica, también es cierto que la ciudad había mantenido una homogeneidad racial que se empezó a alterar a partir de la década de 1950. Los censos dan cuenta de una minoría afroamericana presente desde principios del siglo XX⁴, pero no fue sino hasta la década de 1970 que esta población aumentó de una manera espectacular, con un incremento demográfico del 371 % entre 1950 y 1970. La población afroamericana pasó de ser un 6 % a representar el 27 % de la población de Paterson. Esta población alcanzó un pico máximo en 1980 representando el 33 % de la población de la ciudad, fecha a partir de la cual su crecimiento se estancó durante las siguientes dos décadas con un 32 %, luego de las cuales ha empezado a disminuir representando hoy el 24 % de la población de la ciudad.

Tan asombrosa como el crecimiento de la población afroamericana fue la disminución de la población blanca. Entre 1950 y 1970 hubo un cambio demográfico negativo del 21 % de esta población, al presentar una disminución de 27 509 personas. La disminución más fuerte se dio entre 1970 y 1980 cuando la población blanca se redujo en un 51 % y pasó de ser el 71 % de la ciudad a ser el 37 %. La tendencia se ha mantenido y ya para el 2021 representó apenas un 8 % de la población de la ciudad. Hubo entonces una relación inversa en la dinámica demográfica de la población blanca y afroamericana.

Desde la obstrucción a la migración europea de 1921 no hubo otro pico migratorio importante en los Estados Unidos hasta 1960 cuando

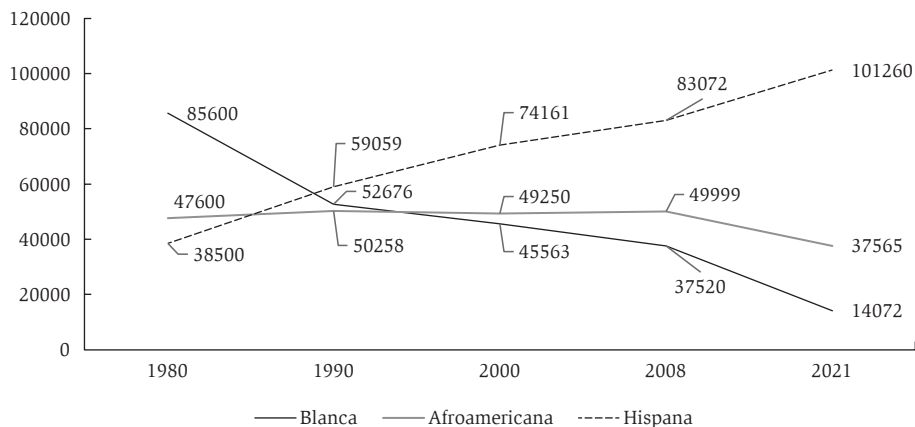
4 Para 1910 y 1920 constituían el 1,2 % de la población, con aproximadamente 1500 habitantes. Durante las tres décadas posteriores se presentó un aumento tímido: 2 % en 1930 y 3 % en 1940.

la inmigración latinoamericana se tornó masiva (Reimers, 1992). Los primeros latinos en llegar a esta zona de Estados Unidos fueron los puertorriqueños, quienes se concentraron especialmente en la “inner-city” neoyorquina (Bourgois, 2003) y también al sur de Nueva York, en Nueva Jersey. Según Shaw (1994), para 1980 había 240 000 latinoamericano/as en todo el estado. Luego de la migración puertorriqueña llegaron migrantes de países centroamericanos, especialmente de República Dominicana y Cuba, y en menor proporción de América del Sur. Después de la población puertorriqueña y cubana, para el año 1980 la colombiana era la mayor población de origen latinoamericano del estado de Nueva Jersey (Shaw, 1994, p. 66).

El censo de 1980 preguntó por el origen hispano y desde entonces se tiene una estadística confiable sobre esta población (Cohn, 2010), aunque la inclusión de dicha pregunta fue tardía. Para el caso de Paterson, en 1980 la población hispana ya representaba el 29 % de la población total. Como se mostró anteriormente, los blancos tuvieron un decrecimiento sostenido y la población afroamericana se estancó. La población hispana, por su parte, tuvo un crecimiento casi tan espectacular como el de la afroamericana, que se ha mantenido hasta el presente.

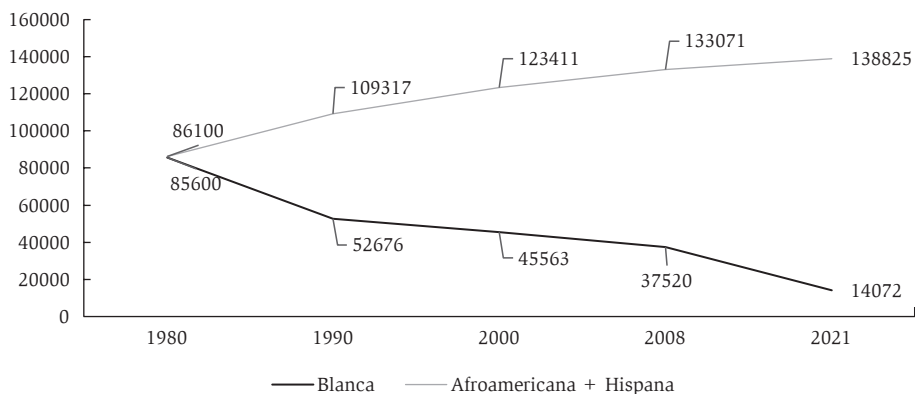
Para 1990 (**ver figura 1**) la población identificada como hispana o latina era la más grande de la ciudad, representando un 41 % de la población y un cambio demográfico positivo de 46 %. Siguiendo la tendencia, en el 2000 eran el 50 % en la ciudad, en el 2010 el 58 % y en el 2021 el 67 %. Como se muestra en la **figura 2**, la estabilidad de la población total de Paterson ha sido posible gracias a la suma de afroamericano/as y de la migración latinoamericana. Paterson se configuró, entonces, como un hipergueto —en el sentido sociológico descrito anteriormente— que reúne a población racializada afroamericana y latinoamericana. Este contexto de segregación urbana es fundamental para entender la articulación entre racialización y la forma en que la migración indocumentada ingresa al mercado laboral. En ese sentido, en la siguiente

Figura 1. Población blanca, afroamericana e hispana en Paterson, Nueva Jersey, 1980-2021



Fuente: elaboración propia con información disponible en www.usa.ipums.org

Figura 2. Población blanca y afroamericana + hispana en Paterson, Nueva Jersey, 1980-2021



Fuente: elaboración propia con información tomada de www.ipums.org

sección busco responder las siguientes preguntas: ¿Cómo ingresan lo/as migrantes colombiano/as indocumentado/as al mercado laboral? ¿Cómo se relaciona esta segregación urbana con la inserción al mercado laboral?

3. El mercado laboral indocumentado

A continuación describo cómo la migración colombiana indocumentada ingresa al mercado laboral, a qué trabajos accede y esto cómo se relaciona con la segregación urbana, con lo cual intento responder las preguntas planteadas. Hacerlo requiere partir de los relatos de la/os migrantes, dado que su experiencia se juega constantemente en una frontera difusa entre lo legal y lo ilegal, la migración indocumentada escapa a los conteos oficiales, sus nombres son ocultados de los reportes de las empresas y quienes migran sin documentos hacen esfuerzos deliberados y acuerdos estratégicos por conservar su anonimato. Realicé 15 entrevistas a profundidad a migrantes indocumentado/as habitantes de Paterson que, en ese momento, hubiesen migrado al menos dos años antes. Las entrevistas incluyen hombres y mujeres solteros jóvenes, parejas jóvenes y mujeres mayores. De las 15 entrevistas 10 fueron codificadas y analizadas utilizando los métodos del análisis narrativo y de contenido. Adicionalmente, trabajé durante tres semanas en un *warehouse* (almacén) con el objetivo de realizar observación participante dentro de un espacio de trabajo.

3.1 Instrucciones para trabajar sin documentos

Las vías para acceder al trabajo disponible para la población indocumentada cuentan con una infraestructura tan consolidada, y la demanda por su fuerza de trabajo es tan constante, que se podría afirmar que el desempleo no es un problema para la población indocumentada de Paterson y que el acceso al mismo no requiere de mayor creatividad, pues los vehículos para acceder al trabajo ya están establecidos. Por

esta razón, a continuación describo las “instrucciones” que sigue esta migración obrera para acceder al mercado laboral.

I. Sacar el *social* y el *ID*

Para iniciar el proceso de búsqueda de trabajo se necesitan documentos falsos. El mercado negro de estos funciona de forma bastante eficiente: solo se requiere escoger un nombre, enviar una foto y pagar alrededor de 150 dólares. Al cabo de uno o dos días se obtiene una *Green Card*⁵ falsa —conocida como *ID*— y un número de seguro social —conocido como *social*— y ya es posible presentarse a los trabajos.

El contacto para adquirir los documentos falsos usualmente se logra por medio de los familiares o los amigos que reciben al migrante, una llamada es suficiente. Sin embargo, sin tener un número de teléfono disponible o un contacto, también es fácil adquirir los documentos. Camila, quien migró en el 2015 escapando del conflicto armado en el Urabá, describió así el proceso:

Yo fui a la Roosevelt [en Nueva York], que es una avenida larguísima en donde están todos los mexicanos, latinos. Usted camina la Roosevelt y escucha gente que dice: social, social, social [pronunciación en inglés]. Eso no es nada más que usted se tome una foto y ya, esperar dos días a que lo hagan. (Entrevista personal, 14 de julio, 2018).

El nombre que se escoja puede ser el mismo o uno diferente, en ambos casos la decisión se toma creyendo actuar de la manera menos ilegal posible. Andrés, migrante joven de Loboguerrero, Valle del Cauca, conservó su nombre: “Yo, el mío lo saqué con mi nombre porque ya falsificación es otra cosa” (entrevista personal, 28 de junio, 2018). Lucy, mujer mayor, de Bogotá, aseguró haberse cambiado el nombre porque si

5 Documento de identidad para residentes en los Estados Unidos, que les permite trabajar y vivir permanentemente en ese país.

usaba su nombre real podía ser identificada más fácilmente en caso de una inspección migratoria: *“Nuestros nombres van a aparecer en listas de una empresa porque es que la empresa pide los nombres de las personas que están trabajando”* (entrevista personal, 15 de julio, 2018). Sacar documentos y decidir la conservación o el cambio de nombre marca de manera más definitiva la ruptura biográfica que significa la migración cuando se mira desde la perspectiva individual. Laura, a quien conocí en el trabajo, me confesó luego de un tiempo que su nombre de nacimiento es Natalia. Me contó que, a veces, olvida que su nombre en Colombia es Natalia, y que este se ha convertido en un nombre de filiación familiar, pues en esta nueva vida es Laura.

II. Presentarse ante agencias de trabajo

Una vez se cuenta con los documentos falsos el siguiente paso es visitar las agencias de trabajo repartidas por toda la ciudad, pero concentradas especialmente en el *downtown* (centro). Las agencias de trabajo suelen ser unos pequeños espacios con dos o tres personas atendiendo en oficinas de escaso mobiliario. Dichas agencias ofrecen empleo en tres turnos diferentes: uno matutino (empieza tipo 7 u 8 de la mañana y termina ocho horas después), uno vespertino (empieza al medio día, entre las 11:00 a. m. y la 1:00 p.m.) y otro nocturno (puede empezar a las 10:00 p. m. y terminar a las 6:00 a. m.). Entre más tarde sea el horario el pago aumenta, puede subir 1 dólar o máximo 2 dólares.

La búsqueda consiste en hacer un recorrido por varias agencias, preguntar por disponibilidad de trabajo, horarios y pago por turnos. La disponibilidad de trabajo puede variar en el curso del día, por lo que las agencias toman el número de teléfono de las personas interesadas y las llaman para confirmarles a qué hora deben llegar ahí para ser trasladadas a la empresa correspondiente, en otros casos piden llegar en la mañana a esperar que haya algún trabajo en algún lugar.

La gran disponibilidad de trabajo en las agencias proviene del clúster de transporte, logística y distribución de Nueva Jersey. Las agencias solo tercerizan el trabajo de grandes almacenes que, a su vez, están subcontratados para realizar la logística para el guardado, empaquetado y distribución de mercancías tan diversas que pueden ir desde salchichas hasta ropa, pasando por medicamentos y verduras. Los trabajos ofrecidos son en mantenimiento (aseo general), empaquetado, carga, bodega (acomodar mercancías en grandes estantes), control de calidad, entre otros.

Los documentos mantienen un *performance* de la legalidad, útil tanto para agencias de trabajo como para empresas, pues les permite exculparse de su responsabilidad de contratar empleados indocumentados. La falsedad de dichos documentos es bien sabida y evidente a primera vista. Cuando le pregunté a Camila si en los trabajos saben la falsedad de los documentos respondió convencida: “¡Claro! Claro que sí, es más, a veces en las entrevistas la gente dice: ‘Yo no tengo papeles, pero tengo esto’ y ya. Usted imagínese, la mayoría son latinos y la mayoría de latinos no tienen papeles, son recién llegados” (entrevista personal, 14 de julio, 2018).

III. “Ganarse la titular”

La forma de lograr cierta estabilidad es asegurándose un lugar dentro de una empresa. Así lo explica Oscar, migrante joven que llegó a Paterson con su esposa en el 2016:

Usted llega acá a una empresa y esa gente mira su desempeño y si usted trabaja bien lo dejan las 40 horas de lunes a viernes. Si no, lo ponen a descansar por ahí dos días o lo rotan por todas las empresas que tenga la agencia. Yo en todas las empresas que he ido llevo y de una me gano la titular [...] la titular es que usted va fijo de lunes a viernes, el mínimo ¿Me entiende? Y la otra gente tiene que estar todos los días preguntando en

la agencia si hay trabajo para mañana. (Entrevista personal, 11 de julio, 2018).

Esta falta de estabilidad es posible porque la tercerización laboral hace desaparecer el vínculo laboral y con esto desaparece también la noción de contratación y de despido. Aparecen, en cambio, mecanismos informales de “ganar” permanencia en las empresas, que funcionan, a su vez, como mecanismos de control del trabajo y la productividad.

¿Cómo se gana la titular? Para Shirley, quien migró con Oscar en el 2016, la respuesta es clara:

Demostrando con el trabajo ¿no?, porque acá lo que más vale es el trabajo ¿Usted quiere durar en una empresa?, la primera semana demuestre que usted hace de todo, haga todo bien. Tampoco se regale, y de ahí para adelante ya se relaja. (Entrevista personal, 11 de julio, 2018).

Relajarse no quiere decir que el trabajo se reduzca, sino lo contrario, significa que se ha asegurado una mayor asignación de horas de trabajo semanal, incluido, de ser necesario, tiempo extra, lo que aumenta los ingresos, pues el pago se realiza por horas.

IV. Esperar el despido y repetir desde el paso dos

La estabilidad que brinda “la titular”, sin embargo, suele ser corta. La permanencia en uno de estos trabajos dura poco más de tres meses y salvo en casos excepcionales se permanece años en el mismo lugar. En las entrevistas a profundidad realicé un rastreo de las trayectorias laborales teniendo en cuenta los trabajos donde los entrevistados habían alcanzado “la titular”. Cabe señalar que el rastreo de todos los trabajos desempeñados es difícil de realizar, ya que se puede pasar hasta por cinco trabajos en una misma semana. Como nuestro en la tabla 1, el promedio de trabajo por año, de nueve de los participantes, es de dos por año. El promedio más bajo fue de 1,2 y el más alto de 3,5.

Tabla 1. Promedio de trabajos por año

Participante	Años en EE. UU. hasta junio-julio de 2018 (A)	Número de trabajos (B)	B / A
Andrés	3	4	1,3
Camila	3	7	2,3
Héctor	2	5	2,5
Lorena	10	12	1,2
Lucy	2	4	2
Oscar	2	7	3,5
Shirley	2	4	2
Sofía	2	5	2,5
Yuli	9	14	1,6
Promedio de trabajos por año			2,10

Fuente: elaboración propia con base en la información de las entrevistas.

Lorena, quien llegó justo al inicio de la crisis de 2008, explicó así las dinámicas de despidos:

Ellos contratan a las agencias y dan trabajo unos cuantos meses, cuando ven que pasó el tiempo despiden y traen nueva gente. Esa es la mecánica, así no le pagan seguro a nadie ni les dan beneficios ni nada [] mis amistades se cambian de trabajo todo el tiempo ¡Todo el tiempo! (Entrevista personal, 29 de junio, 2018).

Shirley, quien había permanecido en una empresa por más de un año, describió cómo en su despido le mintieron sobre las razones, culpando

a la agencia de no querer contratar personas indocumentadas, y le advirtieron que podría ser revisada por la autoridad migratoria:

Hicieron cambio de mánager, sacaron gente que llevaba 15 y 20 años en esa empresa [...] entre ellos calé yo. Nos inventaron que era la agencia la que ya no quería más indocumentados. ¿Sí? Entonces a todos nos dijeron —No, eso ya no trabajen con su nombre, váyanse de donde viven, les va a caer la ICE⁶, o sea, todo para que uno no protestara por el hecho de que nos sacaron [...] Yo me cambié el nombre, mandé a hacer papeles con otro nombre, cuando apenas me pongo yo a mirar y la misma agencia diciéndonos: —No, vengán, yo las mando a otro lado. ¿No se supone que acá no pueden tener más indocumentados? (Entrevista personal, 11 de julio, 2018).

3.2. Trabajando como indocumentado

Cómo se trabaja en un *warehouse* de logística

En el desarrollo de una entrevista, Lucy, una mujer de unos sesenta años, luego de describir cómo ha ingresado a sus múltiples trabajos y cómo ha sido su experiencia laboral, me hizo una recomendación de método: debería ir yo mismo a una agencia de trabajo para entender cómo son las condiciones de las factorías: “[Ve] para que hagas un estudio de cómo explotan la gente acá, esto es una explotación, este país es una explotación y hay mucha gente que reniega y maldice Estados Unidos” (entrevista personal, 15 de julio, 2018). Había en dicha sugerencia una intuición que Lucy hizo explícita cuando vinculó trabajar con realizar un estudio sobre “cómo explotan la gente acá”. Pese a que el trabajo ocupe la mayor parte del tiempo de las personas, este aparece en las entrevistas como un tiempo muerto, como una actividad no descrita. Se puede explicar cómo se ingresó o se salió de un trabajo, cómo

6 La U.S. Immigration and Customs Enforcement (ICE) es una agencia del Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos que se encarga del control migratorio.

es el pago, cómo es el transporte al trabajo. Más difícil, no obstante, es explicar la incertidumbre sobre el trabajo al que se va mientras uno se transporta en una guagua⁷ desconociendo su destino. El sentimiento encontrado, entre alegría y tedio, de un “mañana trabajas doce horas”. La frustración de un pago que apenas aumenta luego de una semana con mucho *overtime* (tiempo extra). El cansancio compartido, su silencio denso, sus respuestas irritadas. El nudo en la espalda, los talones sensibles, los nudillos temblorosos. El cuerpo que trabaja. Decido aceptar la recomendación.

Era el martes 17 de julio del 2018 y Romy, la mujer que me asesoró para acceder al trabajo, me había citado en el *downtown* para guiarme hasta la agencia que la contrataba por entonces. En la agencia nos recibió una mexicana llamada María, quien me ofreció trabajo en el tercer turno (10:00 p. m.-06:00 a. m.) empacando verduras en un cuarto frío y un pago de 10 dólares la hora. Le dejé mi número de celular para confirmar hora y punto de recogida. Romy me recomendó pasar por más agencias. En menos de cinco cuadras visité al menos unas siete agencias de trabajo. En la mayoría guardaron mi número de teléfono para confirmar, en el transcurso del día, si habría trabajo al otro día. En caso de haberlo debía llegar a eso de las cinco de la mañana a la agencia, allí me recogería una guagua que me transportaría a mi trabajo de destino. En otras agencias simplemente me citaron a las cinco de la mañana.

A las ocho de la noche María no me había llamado para confirmar el lugar de recogida. Decidí llamarla y me contestó entusiasmada:

—*Te tengo un trabajo mejor. Ahorita te va a llamar una persona, dile que vas de parte de Mario.*

7 Jerga dominicana y puertorriqueña utilizada para nombrar las minivan en las que las agencias de trabajo transportan a las/os trabajadoras/es a las ‘factorías’.

A la media hora recibí una llamada de una mujer:

— *Buenas noches, llamo por el trabajo.*

— *Sí, respondo, yo voy de parte de Mario,*

— *Ok, sí. Necesito que llegues mañana a la 22 Church Street. El turno empieza a las once de la mañana, pero tienes que llegar a las nueve y media para cuadrar los papeles.*

Llegué puntual. No sabía el nombre de la agencia de trabajo ni por quién debía preguntar. La 22 Church St. no tenía ningún cartel y se encontraba cerrada. Por la ventana vi tres sillas de plástico y un escritorio al fondo con un computador. Caminé un poco confundido buscando algún local con un cartel que anunciara *Work Agency*. Pasados unos veinte minutos llegó un hombre que me preguntó si venía a trabajar, me pidió que me sentara y esperara. Se sentó en su computador y pasados pocos minutos me llamó:

— *¿Usted es el que no tiene papeles?*

— *Pues no tengo, pero traigo estos.* Le mostré el ID y el social falsos de mi hermano.

— *No, no. Guarde eso.* Me entregó un papel con un nombre y unos números. *Este es su nombre y ahí está escrito su número de seguro social, memorice los últimos cuatro dígitos, con esos va a poncharse en la empresa.*

Mi nuevo nombre era Anthony Stuart Marte y los últimos cuatro dígitos de mi número de seguro social eran 7516. En voz alta nos explicó a las cuatro personas que estábamos esperando, que la guagua iba a llegar en veinte minutos. Para el hombre que daba instrucciones, todo parecía

evidente, sin embargo, yo no entendía nada. ¿Cómo me iban a pagar si no había firmado ni un solo papel? Pensé abrumado: María me dijo que me presentara en nombre de Mario cuando recibiera una llamada telefónica de una mujer desconocida, quien me envió a una agencia que escasamente tiene un escritorio y tres sillas de plástico. La agencia es atendida por un hombre parco, quien me acaba de dar un nombre y un número de seguro social sin lograr determinar si estoy usando una identidad falsa o estoy suplantando a una persona real. La red de nombres es imposible de desenmarañar. En cualquier caso, mi identidad permanece oculta, no he sido fotografiado, no he firmado nada. Es un trabajo en la oscuridad y esa idea me tranquiliza.

Preocupado, le pregunto al hombre de la agencia:

—¿Cómo va a realizarse el pago?

—Los pagos se hacen después de una semana. Por ejemplo, usted trabaja esta semana y el pago de esta semana se le hace el jueves en la noche de la otra semana. El pago se realiza en una cuenta bancaria, yo le voy a dar la tarjeta para que retire durante esta semana. Una tarjeta débito nueva, usted llama y con su número de seguro social la activa. Esa clave solo la sabe usted, a esa cuenta le vamos a consignar los pagos,

—Pero ¿esa tarjeta está a mi nombre? No entiendo.

—Sí, está con el nombre que le escribí en el papel.

—¿Y cuánto están pagando?

—Diez dólares. Respondió tajantemente y clavó su mirada en el computador dejando claro que no iba a responder más mis preguntas.

El trayecto de la agencia al lugar de trabajo toma alrededor de media hora, el *warehouse* queda sobre la carretera en Rutherford, un condado al norte de Paterson. Cuando íbamos llegando vi una señalización verde que decía Industrial Park. A medida que avanzábamos por la carretera pasábamos entradas hacia grandes bodegas industriales. La guagua desvió por una de esas entradas, era la primera vez que veía para quién iba a trabajar: Bergen Logistics.

La guagua se estacionó en la entrada de la bodega de Bergen Logistics, los pasajeros bajaron apresurados y nosotros los seguimos. Todos traían consigo un código QR plastificado que les permitía el paso a través de unos torniquetes. A los nuevos nos recibió Domingo, un hombre de aspecto rudo que le habló a tres afroamericanos en un inglés callejero difícil de comprender para mí. Entendí que íbamos a trasladarnos a una instalación nueva y a trabajar en mantenimiento. Al final hizo un chiste que no comprendí, me miró y resumió lacónicamente en un español rotundamente dominicano:

—*Vamo' pa' otro lado*. Nos montamos de nuevo a la guagua y nos llevaron a una nueva sucursal.

En la nueva sucursal Domingo nos presentó con Damián, un cubano afro de unos cincuenta años que supervisaba el Departamento de Mantenimiento de esta bodega. Damián empezó a explicar en español, pero los tres afroamericanos no comprendían y Damián no sabía inglés. Los jóvenes se miraron entre sí, confundidos. Me ofrecí como traductor. El trabajo era sencillo, debíamos pasar por todo el *warehouse* recogiendo dos tipos de desechos: cartón y plástico. Luego de haber recorrido todo el lugar debíamos volver a nuestro punto de partida y arrojar el cartón y el plástico a unas máquinas compactadoras, una vez compactado debíamos repetir el recorrido.

Nos separamos y empezamos a trabajar de inmediato. Mi recorrido era el mismo que el realizado por las mercancías que entraban en el *warehouse*, lo cual me permitió entender qué hacía Bergen Logistics. Primero estaba la sección de *receiving* (área de recepción de mercancías), que estaba compuesta por una bahía donde se descargaba la mercancía entrante y una zona donde se organizaba. El camión era descargado por una sola persona y la mercancía era organizada por otras cinco personas. Las mercancías, una vez organizadas, pasaban a ser acomodadas en estanterías gigantes donde se mantenían en *stock* (en bodega). Esta labor era desempeñada por lo que en “espanglish postindustrial” llaman *estoqueros* (del inglés *stocker* o almacenista). Esta área era la que mayor espacio ocupaba. Decenas de altos estantes (13 metros, a decir de un estoquero) llenos de cajas de zapatillas Nike, Adidas y Jordan. Vi también gorras de visera plana con el logotipo de los Yankees, y, en general, ropa. Millones de pequeñas prendas.

Por los pasillos de la mercancía en bodega no solo transitaban los estoqueros, sino también los *picadores* (del inglés *picker* o recogedores). Los picadores se encargaban de encontrar en el *stock* mercancía que había sido pedida por las empresas que subcontratan o por los clientes de estas en tiendas físicas y virtuales. Los picadores recogían las órdenes y las acomodaban al final de los pasillos para ser llevadas a la sección de *packing* (embalaje) por hombres que manejaban unos vehículos llamados *high lift pallet truck* (transpaleta de gran altura). Derivado de la pronunciación de *high lift* se les llama *jaileros*. Los jaileros transportaban estibas con mercancía por todo el almacén, así que cumplían funciones de picadores y estoqueros, pero su nombre proviene del vehículo que manejan.

La sección de *packing* consistía en puestos de trabajo organizados a los costados de una banda eléctrica. En cada puesto de trabajo se encontraba un computador, un lector de código de barras y una impresora de etiquetas. En esta sección trabajaban sobre todo mujeres empacadoras,

quienes recibían las órdenes de la mercancía *picada* (del inglés *pick*), que debía ser empacada según los pedidos. Las mercancías debían pasarse por un código de barras que registraba la orden en el computador y generaba una etiqueta para la caja en la que se empacaban. Las empacadoras debían empacar dos veces, primero el empaque requerido por la empresa propietaria del producto, y este paquete, a su vez, empacarlo en una caja para la empresa de envíos. Una vez hecho esto se imprimía la etiqueta y se pegaba sobre la caja que finalmente debía ponerse sobre la banda eléctrica para ser transportada al área de *shipping* (carga).

Al final de la banda eléctrica estaba el primer hombre del Departamento de Carga, quien debía recibir las cajas y organizarlas sobre estibas según la empresa de envíos y la prioridad del domicilio. Una vez se acumulaban suficientes cajas en una misma estiba, esta era transportada y cargada, por el mismo hombre, a un camión de USPS (United States Postal Service) que estaba estacionado todo el día, o descargarlas en las bahías de FedEx, USPS o DHL⁸, cuyos camiones llegaban en el transcurso del día. Otras dos áreas que debía limpiar eran la de devoluciones y la de etiquetado, llamada así porque es donde se prenden a la ropa pequeñas piezas de tela u otro material con las especificaciones del producto.

En el centro del almacén se encontraba una estructura de dos pisos con ventanas altas que no permitían ver hacia adentro. Eran las oficinas donde trabajaba el administrador y las personas de atención al cliente. Allí se llevaba a cabo el control virtual de las mercancías y los pedidos. Rápidamente entendí que era el centro del poder del almacén, que funcionaba como un verdadero panóptico.

8 Iniciales del apellido de los tres fundadores: Adrian Dalsey, Larry Hillblom y Robert Lynn.

4. Los mecanismos de control del trabajo

En todo almacén había un mánager encargado de administrar el *warehouse*. En este almacén de Bergen Logistics el mánager se llamaba Evelio, un hombre iracundo, hijo de inmigrantes cubanos. Había otros manager que se encargaban de la gestión de departamentos específicos de varios almacenes, por ejemplo, Domingo, el hombre que nos recibió como nuevos trabajadores, se encargaba del Departamento de Mantenimiento.

A un mánager se le reconocía por su despliegue ostentoso de autoridad. Cuando bajaba de la torre de control hacia el almacén lo hacía con la finalidad de dar alguna reprimenda o de ordenar alguna tarea y, en ese sentido, solo se le veía en el ejercicio de su autoridad. Un mánager se reconocía, además, por el uso de audífonos inalámbricos. Todos los trabajadores teníamos prohibido el uso de celular, sin embargo, nunca se veía a un mánager sin audífonos. Solían caminar afanosamente por el almacén mientras conversaban en inglés a través de sus audífonos, con la rudeza y la determinación esperada de su autoridad. En mi primer día de trabajo, Kahlil, uno de los afroamericanos que llegaron conmigo, le murmuró a su amigo con cierta admiración al ver irse a Domingo hablando: *He got the money man* (él es de la plata).

Finalmente, al mánager se le reconocía por ser un latino que ejercía control sobre otros latinos, por ser el hombre que se encargaba de la relación cara a cara con los trabajadores. Él era quien daba o quitaba horas de trabajo. Como explica Oscar: “*Siempre le ponen a uno un capataz, y siempre es un hispano. Y esos hispanos son la gente más mierda del mundo. Usted ve a un hijueputa hispano que tiene un cargo más que usted y lo ve a usted como una mierda, y si usted no habla inglés peor*” (entrevista personal, 11 de julio, 2018).

Adam era un hindú de segunda generación. Al parecer era la segunda persona encargada de lidiar con los trabajadores al interior del almacén,

pero su computador se encontraba fuera de la torre de control —deliberadamente o no, de la torre de control solo salían personas con piel blanca—. Adam vigilaba la productividad de los diferentes departamentos y sus trabajadores haciendo uso del registro digital e individualizado que en cada proceso se llevaba a través de los lectores de códigos de barras. Si Evelio era el encargado del control político de los trabajadores, Adam era el responsable de la dimensión técnica de este control.

A lo/as demás trabajadore/as se nos podía reconocer por las camisetas negras que eran de uso obligatorio. En este almacén todo/as éramos de algún país latinoamericano, salvo por una mujer filipina. Al menos una tercera parte habíamos migrado desde Colombia, otra tercera parte de República Dominicana y el otro tercio variaba entre Puerto Rico, Perú, Venezuela y Centroamérica. Respondíamos a dos tipos de vinculación: quienes estaban contratados por la empresa y quienes estábamos por agencia. Las dos vinculaciones estaban determinadas por el estatus legal: quienes no estaban tercerizados contaban con permisos de residencia, quienes estábamos tercerizados éramos indocumentados. Las personas tercerizadas debíamos *poncharnos* (registrar nuestra entrada y nuestra salida) en los relojes de las agencias de trabajo. Sin duda, más de dos tercios de los trabajadores/as no teníamos permiso de trabajo.

Quienes estaban vinculados directamente con la empresa entraron antes de la crisis del 2008 y solían ser personas mayores. Samuel, un colombiano de Armenia que trabajaba a mi lado, me explicó que estaba vinculado desde hacía once años y esperaba la pensión del seguro social estadounidense. Era la única ventaja, según él, si se comparaba con las personas que estábamos por agencia. Las incapacidades por enfermedad eran pagas, pero afirmaba que si la incapacidad duraba muchos días se esperaba el despido. En cuanto a las vacaciones, luego de un año daban tres días, luego de cinco años cinco y luego de diez años once días.

Las órdenes dentro del almacén viajaban del capataz al supervisor y del supervisor a los trabajadores. El supervisor era un antiguo trabajador camisa negra que ahora debía vigilar que el departamento a su cargo cumpliera con sus funciones y con las metas de productividad. Su trabajo consistía en recibir órdenes de las tareas a realizar y distribuirlas a los trabajadores de su departamento. Aunque debía cumplir con las mismas horas de trabajo, su pago aumentaba en dos dólares por hora y ya no debía realizar las labores físicas que los demás ejecutábamos. El supervisor era el punto de contacto entre Evelio y los trabajadores; era quien sobre el terreno y de forma permanente controlaba la productividad de lo/as trabajadores; era otro trabajador camisa negra, pues compartía los mismos espacios, los mismos horarios y estaba sometido a una presión constante al tener que comunicarse de forma permanente con el capataz.

Rosa, una puertorriqueña de sesenta años, al verme sentado durante unos segundos en los que no tenía tanta carga de trabajo, me aconsejó ser más discreto cuando descansara, pues Evelio podría verme y despedirme de inmediato:

—*Al mismo muchacho que estaba ahí le dijo: “Quiere que le mande el cheque a la casa?” Eso está mal, es como decirle que le toca ser esclavo.*

No fue un consejo aislado. Durante los primeros días varios compañero/as de trabajo se asustaban y me corregían por mis descuidos: a la hora del almuerzo una mujer me recomendó no subirme al *hand jack* (montacarga) cuando tuviera que moverme por el *warehouse*. “*Están sacando por todo*”, me dijo. Rosa resumió la relación entre el capataz y los trabajadores con la siguiente expresión: “*En esta factoría hay un demonio llamado Evelio*”.

Me explicó, sin embargo, que el carácter autoritario de las decisiones y la arbitrariedad de los despidos eran sistemáticos en todos los alma-

cenes en los que había trabajado durante los últimos veinte años. Los capataces generaban un auténtico miedo en la mayoría de trabajador/as, y estos/as creaban estrategias para no tener que enfrentarse a su poder. José, un puertorriqueño del Área de Carga, en una de nuestras conversaciones me lo explicó así:

—*Si ves a Evelio o a Domingo, camina para el otro lado, solo por si algo ¿Sabes que hay cámaras vigilando? Ellos nos vigilan todo el tiempo.*

Como describe Linhart, en referencia a una fábrica de Citroën:

El miedo supura de la fábrica porque la fábrica, al nivel más elemental, más perceptible, amenaza permanentemente a los hombres que utiliza [...] son nuestras propias herramientas las que nos amenazan al menor descuido, son los engranajes de la cadena los que llaman brutalmente al orden. La dictadura de los propietarios se ejerce aquí, en primer término, a través de la omnipotencia de los objetos. (2013, p. 76).

En ese autoritarismo hay una verdadera asociación de dominación en el sentido weberiano, en su significado básico de “*alguien mandando eficazmente a otro*” (Weber, 2014, p. 186) dentro del “cuadro administrativo” de la empresa, en una relación laboral no estructurada legalmente y cuya obediencia se debe a la ausencia de capacidad de negociación del trabajador con el empleador. El discurso que regula esta asociación de dominación podría ser llamado *mandato de productividad*. El mandato de productividad dispone que en la jornada laboral no exista el tiempo muerto y que el trabajador deba realizar alguna tarea de forma disciplinada durante esta, independientemente de su duración. El mandato de productividad desconoce los movimientos mismos de la cadena de logística que, por breves momentos de exiguos minutos, deja a uno de sus departamentos sin actividades. El mandato de productividad exige del trabajador una evidencia ostentosa de su rendimiento. Las largas jornadas laborales, así como la carga física, generan un gran cansancio

en lo/as migrantes, Oscar lo explica así: “*El sueño americano ¿sabe cuál es? Es tener sueño todo el día*” (entrevista personal, 11 de julio, 2018).

Lo que garantiza la obediencia a la asociación de dominación es la latencia del despido, reforzada diariamente por un gran *turn-over* (rotación) de trabajadores y por las amenazas explícitas del capataz. La exigencia irreal de productividad del mandato encuentra límites de legitimidad entre lo/as trabajadore/as que se encuentran constantemente estresados; las alusiones al cansancio, la esclavitud o la cárcel son frecuentes para hablar del trabajo. Rosa, por ejemplo, todos los días al saludarme decía en voz alta: “*Un día más, un día menos*”. Oscar, de manera irónica, afirmaba estar viviendo en “*Esclavos Unidos*”. Las interacciones en la guagua o en la cantina estaban llenas de tensiones y hostilidades. En el viaje de regreso a las casas solía haber un mutismo que, al ser alterado, recibía una sanción airada de quienes permanecían en silencio. Cuando nos bajábamos de la guagua y sonaba el timbre que marcaba el inicio de la jornada se escuchaban comentarios del tipo “*entramos a la cárcel*”. La cotidianidad del trabajo era una cotidianidad hostil y la conversación diaria se refería constantemente a la situación opresiva y extenuante del trabajo. En un momento de tensión, Amparo, una antioqueña de unos sesenta años, me miró y me dijo con rabia:

—*Esto es una explotación ¡La esclavitud no ha terminado! Uno está trabajando en esta línea a toda mierda, a toda mierda, a todo dar.*

Discusión final. La subcontratación y el régimen de contratación racial

El Departamento de Desarrollo Laboral y de Fuerza de Trabajo de Nueva Jersey ha identificado que el clúster de Transporte, Logística y Distribución aportó en el 2020 \$62,5 billones de dólares al PIB de la economía estatal. Es uno de los clústeres más grandes del estado y se mantiene en un constante crecimiento, impulsado por el aumento del comercio

virtual. Este clúster está directamente asociado a redes globales de comercio, pues se conecta con el puerto de Nueva York y Nueva Jersey, el más grande de la costa Atlántica de los Estados Unidos y el tercero más grande de ese país (New Jersey's Transportation Distribution & Logistics Industry Cluster, 2021). Desde la perspectiva ocupacional, los tipos de empleos del clúster son mayoritariamente no especializados, fundamentalmente obreros de carga, de transporte manual de materiales y mercancía (14 %) y empaquetadores (8,7%). Comparado con todas las industrias del estado, este clúster concentra una mayor fuerza de trabajo hispana (New Jersey's Transportation Distribution & Logistics Industry Cluster, 2021).

Como ya mostré, la inserción laboral de la migración indocumentada colombiana se da en una red de subcontratación que tiene dos momentos. Un primer momento de subcontratación de grandes empresas a cadenas de logística de este clúster de Transporte, Logística y Distribución. Un segundo momento de tercerización de la mano de obra de las cadenas de logística a través de agencias de trabajo que vinculan a la migración obrera (“ilegal”) con esa economía global (“legal”). Desde el punto de vista de lo/as migrantes, esta forma de vinculación permite la intensificación del trabajo, elimina la posibilidad de las vacaciones o días de descanso, asegura que se hagan cambios rápidos de la planta laboral y posibilita el ajuste de la jornada de trabajo según las necesidades de producción, todo esto sin ninguna consideración por lo/as trabajadore/as.

Los análisis de la subcontratación han discutido sobre el papel de esta a nivel global. Por un lado, unas posturas críticas aseguran que es una forma de acumulación que se sustenta en contratar bajo condiciones precarias a personas de países periféricos. Por otro lado, las valoraciones positivas ven en la subcontratación una forma más eficiente de desarrollo que permite la especialización de actividades, aumenta el empleo y estimula el incremento de capital humano en países en desarrollo (De la Garza Toledo, 2012).

Para evidenciar de manera más precisa la forma en la que el trabajo migrante investigado se vincula a la economía global sería preciso indagar más por la articulación entre las empresas que subcontratan la distribución y las empresas subcontratadas como Bergen Logistics. La unidad de análisis para abordar este problema debería ser la cadena de valor completa, pues el nivel de un espacio de trabajo es insuficiente (De la Garza Toledo, 2012). No obstante, esta investigación se centró en la experiencia de migrantes sin documentos y desde ese punto de vista los resultados indican que la subcontratación es una forma de acumulación de capital que procura condiciones de trabajo precarias a sus trabajador/as, incluso más precarias que en el país de origen en cuanto a la seguridad en el trabajo y al acceso a derechos laborales básicos (i.e., pagos por días de enfermedad). Estas condiciones laborales son experimentadas por lo/as migrantes como relaciones de explotación frente a las cuales, sin embargo, no hay opciones de acción colectiva.

El control político y la explotación económica de este proletariado migrante no se explican únicamente por razones económicas o por la organización social del espacio de trabajo, sino que se sustentan en su racialización. Como expliqué, no tener documentos es determinante para entender tanto la forma en que se ingresa al mercado laboral como la manera en la que se ejerce el control del trabajo. Esta vulnerabilidad generada por la falta de documentos puede entenderse como una técnica racializadora (González-Aguilera, 2019), en el sentido de que la racialización no está adscrita a las personas, sino que se construye a través de procesos sociales, siendo la criminalización uno de estos.

En el mismo sentido, la experiencia indocumentada y su ingreso al mercado laboral no pueden explicarse sin la segregación urbana, entendida también como técnica racializadora, por cuanto concentra espacialmente a personas que clasifica étnico-racialmente como latinas, determinando así su proceso migratorio y su acceso al mercado de trabajo (González-Aguilera, 2019). Al respecto, Gonos y Martino (2011)

encontraron que las agencias de trabajo del norte de Nueva Jersey están concentradas en las zonas urbanas segregadas donde la mayoría de la población es latina. Dado que la segregación urbana concentra espacialmente a personas indocumentadas, acaso como un gran ejército industrial de reserva (Hernández, 2002), al ubicarse en estos espacios las agencias de trabajo reclutan esta fuerza laboral migrante disponible para atender la oferta de empleo. Esta articulación entre la segregación urbana y la oferta de trabajo para la migración indocumentada genera una segmentación laboral racializada que algunos autores han llamado “régimen de contratación racial” (Gonos y Martino, 2011).

De esta manera, se puede observar la interrelación entre la racialización y el trabajo en el contexto de la migración indocumentada. Las agencias de trabajo operan en zonas urbanas segregadas, donde tercerizan a migrantes indocumentados para desempeñar tareas logísticas subcontratadas por empresas de alcance global. Esto da lugar a una red de subcontratación sustentada en una racialización producto de la criminalización y la segregación espacial de estos migrantes, todo lo cual permite un control eficiente sobre el trabajo, asegurando una respuesta eficaz y sin fricciones a las necesidades de producción y acumulación de capital. Así, podemos entender cómo la articulación de la racialización y el trabajo resultan un mecanismo poderoso para el control y la explotación de los migrantes indocumentados, así como para el cumplimiento de las metas económicas y empresariales.

Referencias

- Arango, Joaquín. (2000). Explaining migration: A critical view. *International Social Science Journal*, 52(165), 283-296. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1468-2451.00259>
- Baldassini, Jose G., y Flaherty, Vincent F. (1982). Acculturation process of Colombian immigrants into the American culture in Bergen County, New Jersey. *International Journal of Intercultural Relations*, 6(2), 127-135. [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(82\)90043-8](https://doi.org/10.1016/0147-1767(82)90043-8)

- Banks, Marcus. (1985). An ethnographic study of students in English as a second language class: a case of colombian students. *DAI-A*, 47(2), 449.
- Bourgois, Philippe. (2003). *In search of respect. Selling crack in El Barrio*. Cambridge University Press.
- Castro, Mary. (1982). “Mary” and Eve’s social reproduction in the “big apple”. *Colombian Voices. Occasional Paper*, 35.
- Charum, Jorge. (2001). La opción diáspora científica: Una nueva posibilidad de recuperación de las capacidades emigradas. *Colombia: Ciencia y Tecnología*, 19(2), 12-18.
- Cohn, D’Vera. (2010). *Census history: counting hispanics*. Pew Research Center. Social y Demographic Trends. <http://www.pewsocialtrends.org/2010/03/03/census-history-counting-hispanics-2/>
- Colleran, Kevin; Gurak, Douglas y Kritz, Mary. (1984). Migration, acculturation and family processes. *HRC Research Bulletin*, 7(3-4), 16.
- De la Garza Toledo, Enrique. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En Juan Carlos Celis Ospina (Ed.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Díaz M., Luz Marina. (2008). Olvidados y ofendidos: esbozo histórico de la migración internacional colombiana. *Desde la Región*, (50), 15-22.
- Du Bois, W. E. Burghardt. (1898). The study of the negro problems. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 11, 1-23.
- Du Bois, W. E. Burghardt. (2003). *The souls of black folk*. Barnes y Noble Classics.
- Duque-Páramo, María Claudia. (2004). *Colombian immigrant children in the United States: Representations of food and the process of creolization*. <http://scholarcommons.usf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2020&context=etd>
- García, San Juanita. (2017). Bridging critical race theory and migration: Moving beyond assimilation theories. *Sociology Compass*, 11(6), e12484. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/soc4.12484>

- Golash-Boza, Tania Maria. (2015). *Deported: Immigrant policing, disposable labor, and global capitalism*. New York University Press.
- Gonos, George y Martino, Carmen. (2011). Temp agency workers in New Jersey's logistic hub: The case for a union hiring hall. *Journal of Labor and Society*, 14(4), 499-525.
- González-Aguilera, Sebastián. (2019). *Viviendo en la jaula de oro. Racialización y mundo laboral de los colombianos indocumentados de Paterson, New Jersey*. Universidad Nacional de Colombia.
- Guarnizo, Luis Eduardo. (2004). Aspectos económicos del vivir transnacional. *Colombia Internacional*, 9(59), 12-47. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/colombiaint59.2004.01>
- Guarnizo, Luis Eduardo y Díaz, Luz Marina. (1999). Transnational migration: A view from Colombia *Ethnic and Racial Studies*, 22(2), 397-421. <https://doi.org/10.1080/014198799329530>
- Guarnizo, Smith, Michael Peter y Guarnizo, Luis Eduardo (Eds.). (1998). *Transnationalism from below*. Transaction Publishers.
- Hernández, Ramona. (2002). *The mobility of workers under advanced capitalism. Dominican migration to the United States*. Columbia University Press.
- Jackson, Kenneth. (1987). *Crabgrass frontier. The suburbanization of the United States*. Oxford University Press.
- Kail, Barbara; Zayas, Luis H. y Malgady, Robert G. (2000). Depression, acculturation, and motivations for alcohol use among young colombian, dominican, and puerto rican men. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 22(1), 64-77. <https://doi.org/10.1177/0739986300221003>
- Laguerre, Michel S. (1998). *Diasporic citizenship. Haitians americans in transnational America*. Palgrave Macmillan.
- Linhart, Robert. (2013). *De cadenas y de hombres*. Siglo XXI Editores.
- Massey, Douglas. (2014a). Manufacturing marginality among women and latinos in neo-liberal America. *Ethnic and Racial Studies*, 37(10), 1747-1752.

- Massey, Douglas. (2014b). The racialization of latinos in the United States. En Sandra Bucerius y Michael Tonry (Eds.), *The oxford handbook of ethnicity, crime, and immigration* (pp. 21-40). Oxford University Press.
- Massey, Douglas S. y Pren, Karen A. (2012). Origins of the new latino underclass. *Race and Social Problems*, 4(1), 5-17. <https://doi.org/10.1007/s12552-012-9066-6>
- Molina, Natalia. (2014). *How race is made in America: Immigration, citizenship, and the historical power of racial scripts*. University of California Press.
- New Jersey Department of Labor y Workforce Development Office of Research y Information. (2021). *New Jersey's transportation distribution y logistics industry cluster*. <https://www.nj.gov/labor/labormarketinformation/assets/PDFs/pub/empecon/tld.pdf>
- O'Malley, Ann S.; Kerner, Jon; Johnson, Ayah y Manidelblatt, Jeanne. (1999). Acculturation and breast cancer screening among hispanic women in New York City. *American Journal of Public Health*, 89(2), 219-227. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1508521/pdf/amjph00002-0077.pdf>
- Olmos, Daniel. (2019). Racialized im/migration and autonomy of migration perspectives: New directions and opportunities. *Sociology Compass*, 13(9), e12729. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/soc4.12729>
- Owusu, Thomas Y. (2014). Economic transition in the city of Paterson, New Jersey (America's first planned industrial city): causes, impacts, and urban policy implications. *Urban Studies Research*, e672794.
- PewResearchCenterPassel, Jeffrey y Conn, D'Vera. (2018). *U.S. Unauthorized Immigrant Total Dips to Lowest Level in a Decade*. Pew Research Center.
- Pellegrino, Adela. (2001). Trends in Latin America skilled migration: "brain drain" or "braing exchange"? *International Migration*, 39(5), 111-132.
- Pineda, Claudia Giovanna. (2008). Condiciones sociales y educación. En Ana Maria Bidegain, Maria Aysa-Latra y Brooke Wooldridge, *Presencia Colombiana en Estados Unidos. Caracterización de la población migrante* (pp. 185-192). Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Portes, Alejandro y Rumbaut, Rubén G. (2006). *Immigrant America. A portrait* (3.ª ed.). University of California Press.

- Rahmati Seyedeh Hoda y Tularam, Anand G. (2017). A criticar review of human migration models. *Climate Change*, 3(12), 924-952.
- Reimers, David M. (1992). The western hemisphere: Mexico, Central and South America, and the Caribbean. En *Still the golden door. The third world comes to America* (2.^a ed.). Columbia University Press.
- Romero, Mary. (2008). Crossing the immigration and race border: A critical race theory approach to immigration studies. *Contemporary Justice Review*, 11(1), 23-37. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10282580701850371>
- Sáenz, Rogelio y Manges Douglas, Karen. (2015). A call for the racialization of immigration studies: On the transition of ethnic immigrants to racialized immigrants. *Sociology of Race and Ethnicity*, 1(1), 166-180. <https://doi.org/10.1177/2332649214559287>
- Shaw, Douglas V. (1994). *Immigration and ethnicity in New Jersey history*. New Jersey Historical Commission, Department of State.
- Smith, Robert Courtney. (2006). *Mexican New York. Transnational lives of new immigrants*. University of California Press.
- Valdez, Zulema y Golash-Boza, Tanya. (2017). U.S. racial and ethnic relations in the twenty-first century. *Ethnic and Racial Studies*, 40(13), 2181-2209. <https://doi.org/10.1080/01419870.2016.1262052>
- Wacquant, Loïc. (1996). The Rise of Advanced Marginality: Notes on its Nature and Implications. *Acta Sociológica*, 39(2), 121-139.
- Wacquant, Loïc. (1999). Urban Marginality in the Coming Millenium. *Urban Studies*, 36(10), 1639-1647.
- Wacquant, Loïc. (2015). *Parias urbanos. Marginalidad en la ciudad a comienzos del milenio*. Manantial.
- Waldinger, Roger y Lichter, Michael. (2003). *How the other half works. Immigration and the social organization of labor*. University of California Press.
- Weber, Max. (2014). *Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura Económica.