

LOS JORNALEROS TAMAULIPECOS Y EL PROGRAMA H-2A DE TRABAJADORES HUÉSPEDES

SIMÓN PEDRO IZCARA PALACIOS

Desde finales de los años noventa, el número de trabajadores tamaulipecos empleados en Estados Unidos con visas temporales H-2A para la realización de actividades agrarias, ha crecido de forma sostenida. Carolina del Norte, Georgia y Washington han sido los estados que más jornaleros tamaulipecos han solicitado, y el perfil de estos trabajadores se caracteriza por una presencia mayoritaria de varones jóvenes de procedencia rural. Tanto los trabajadores urbanos, como las mujeres y aquellos que tienen más de cincuenta años de edad, generalmente son rechazados por los empleadores.

Este proceso migratorio transnacional tiene un impacto visible en la economía rural tamaulipeca. A diferencia de los indocumentados, cuyas remesas son dedicadas mayormente al consumo, los trabajadores H-2A presentan una capacidad de ahorro más elevada, que dedican en una mayor medida a la inversión productiva. Como contrapunto, aunque los contratos H-2A les proporcionan las mismas garantías laborales y salariales que a los trabajadores autóctonos, la violación de las cláusulas contractuales es muy frecuente. Los trabajadores H-2A no únicamente son empleados en las actividades más duras y riesgosas; sino que los salarios acordados frecuentemente se incumplen, y muchos, cuando se enferman o accidentan, son regresados a su lugar de origen para que otros jornaleros sanos y fuertes les sustituyan.

Sociología

ISBN: 978-607-402-215-5

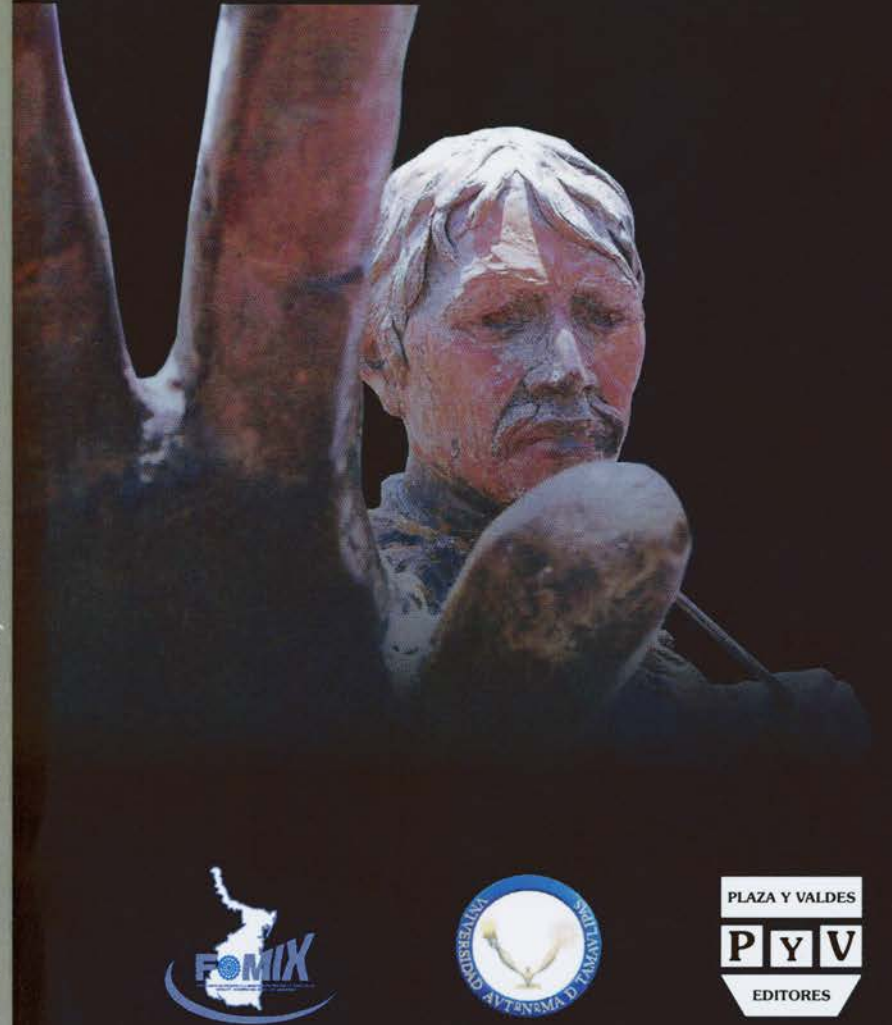


P Y V



SIMÓN PEDRO IZCARA PALACIOS

LOS JORNALEROS TAMAULIPECOS Y EL PROGRAMA
H-2A DE TRABAJADORES HUÉSPEDES



LOS JORNALEROS TAMAULIPECOS Y EL PROGRAMA
H-2A DE TRABAJADORES HUÉSPEDES

Los jornaleros tamaulipecos y el Programa H-2A de trabajadores huéspedes

Simón Pedro Izcara Palacios



Primera edición: abril de 2010

- © Simón Pedro Izcara Palacios.
- © Fomix.
- © Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- © Plaza y Valdés, S. A. de C. V.

Plaza y Valdés, S. A. de C. V.
Manuel María Contreras 73, Colonia San Rafael
México, D. F., 06470. Teléfono: 5097 20 70
editorial@plazayvaldes.com

Calle de las Eras 30, B.
28670, Villaviciosa de Odón.
Madrid, España. Teléfono: 91 665 89 59
madrid@plazayvaldes.com
www.plazayvaldes.com

ISBN: 978-607-402-215-5

Impreso en México/*Printed in Mexico*

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo ofrecido por la Universidad Autónoma de Tamaulipas a través del proyecto UAT-07-B-SOC-0114: “Migrantes rurales tamaulipecos y el Programa H-2A de trabajadores huéspedes”. Nuestro agradecimiento al Fondo mixto de Fomento a la Investigación Científica y Tecnológica (Conacyt-Gobierno del Estado de Tamaulipas) por el apoyo brindado para la publicación de esta obra.

Índice

Introducción	13
Discurso sobre el método	19
La técnica de acopio de información	20
El procedimiento de muestreo	21
Descripción de la muestra	21
El tamaño óptimo de la muestra	22
La presentación de los datos cualitativos	29
Los elementos garantes del rigor de la investigación	30
Los programas estadounidenses de trabajadores huéspedes en la agricultura	33
Los primeros programas de trabajadores huéspedes...	34
La Gran Depresión y la repatriación de los braceros mexicanos.	37
El Programa Bracero de 1942	38
El Acta de Nacionalidad e Inmigración de 1952 y el Programa de visas H-2	41
El Programa H-2A de trabajadores agrarios temporales	43
Las características del Programa H-2A	43

El Proyecto de Ley AgJobs y la búsqueda de una reforma del Programa H-2A	46
El Plan Bush de 2004	47
Los déficits del Programa H-2A	49
La dificultad de proteger los derechos laborales de los trabajadores H-2A	49
La desproporción entre la oferta y demanda de mano de obra.	51
La dependencia del trabajador respecto de su empleador	51
La falacia de la no disponibilidad de mano de obra local	52
La falta de elegibilidad de algunos trabajadores que quieren participar en el Programa H-2A	62
La confusión de agencias involucradas en el Programa H-2A	62
La distribución geográfica de los trabajadores huéspedes en Estados Unidos	67
Los jornaleros participantes en el Programa H-2A	68
Los estados de destino de los trabajadores H-2A	74
Los estados de destino de los trabajadores tamaulipecos con visas H-2A.	82
Los factores determinantes de la participación en el Programa H-2A	89
Redes migratorias <i>versus</i> privación relativa	97
El proceso de selección de los trabajadores agrícolas con visados temporales H-2A	107
Los mecanismos de intermediación laboral.	108

La exclusión de la mujer	112
La búsqueda de trabajadores de procedencia rural.	115
La preferencia por trabajadores jóvenes	118
El grado de cumplimiento de los contratos laborales . . .	121
La preponderancia del trabajo a destajo	123
Las horas extraordinarias.	126
El incumplimiento del pago de los salarios acordados.	128
La sujeción de los contratos a niveles mínimos de rendimiento laboral.	129
La falta de capacidad de negociación del trabajador	130
Las “listas negras”	133
La situación sociolaboral de los trabajadores huéspedes tamaulipecos	139
La dureza del trabajo	139
La escasa participación en organizaciones profesionales	143
Los riesgos laborales	149
La contribución del Programa H-2A a la dinamización de la economía rural tamaulipeca.	159
La capacidad de ahorro de los trabajadores H-2A	161
El destino de las remesas.	163
El grado de satisfacción de los jornaleros tamaulipecos con el Programa H-2A	171
La opción por un modo de vida transnacional.	176

El aislamiento social de los trabajadores H-2A	179
La reclusión en los campos agrícolas y la falta de acceso a espacios de ocio y esparcimiento	179
La afloración de situaciones conflictivas.	182
La fortificación de los lazos de amistad con el grupo de pares	187
 El Programa H-2A y el fomento de la inmigración ilegal.	 189
 Conclusión	 193
 Bibliografía	 197

Introducción

Los programas de trabajadores huéspedes tienen una importancia enorme en los países más desarrollados como mecanismo de ajuste entre la oferta y la demanda laboral a nivel local. Mientras las visas para trabajadores cualificados presentan un alto nivel de aceptación en los países receptores, no sucede lo mismo con los visados para importar mano de obra no especializada. La negativa de los gobiernos locales a reconocer de modo adecuado el requerimiento de este tipo de trabajadores conduce a un incremento de la inmigración indocumentada (Trigueros, 2008: 118). Es por ello que actividades como el trabajo agrario, que son poco atractivas para la población local se muestran saturadas por la presencia de mano de obra ilegal.

Los visados temporales para trabajadores agrícolas constituyen un mecanismo de transferencia de mano de obra desde áreas que se caracterizan por elevados niveles de pobreza, subempleo y desempleo, hacia espacios donde la oferta laboral no puede ser satisfecha con la mano de obra local disponible. Sin embargo, este intercambio se produce en una situación de desigualdad. Los empleos ofertados en los países de destino son reducidos, mientras que el número de posibles

demandantes de estos puestos de trabajo en los países de origen es prácticamente ilimitado. Esto coloca a los empleadores en una posición ventajosa y a los trabajadores en un escenario de subordinación que permite a los primeros imponer sobre los últimos condiciones sociolaborales que no son aceptadas por la mano de obra autóctona.

Para los trabajadores transnacionales estos programas tienen un enorme atractivo, ya que les da la oportunidad de emigrar legalmente y de forma gratuita; les proporciona un nivel de protección sociolaboral que no tienen los indocumentados, y les permite acceder a salarios superiores respecto de los percibidos en sus lugares de origen. En contraste, para los trabajadores autóctonos estos programas —que inciden de forma negativa en los salarios— significan una forma de competencia desleal que se desarrolla a través de formas que no dependen de los mecanismos del mercado (Griffith, 2002: 1-9).

Las visas H-2 de no inmigrantes para personas que entraban en Estados Unidos para desarrollar trabajo y servicios temporales fueron incluidas por primera vez en la Nueva Acta de Inmigración y Nacionalización de 1952; aunque fue hasta 1964 cuando este programa comenzó a cobrar un uso más amplio, con la finalización del Contrato Bracero. A lo largo de las siguientes décadas este Programa sufrió importantes transformaciones, cuando la administración Carter se dio a la tarea de reforzar la reglamentación del Programa en 1978. En la década de 1980, con la administración Reagan, este Programa sufrió un proceso de desregulación. Finalmente, la Ley de Reforma y Control de la Inmigración (IRCA, por sus siglas en inglés) de 1986 reforzó la reglamentación del mismo al autorizar el Programa H-2A de trabajadores agrarios temporales.

El Programa H-2A, a diferencia del programa de trabajadores huéspedes de 1917 que permitía a otros miembros de la

familia acompañar a los trabajadores (Trigueros, 2008: 119) y éstos tenían la libertad de desplazarse a otros sectores de la economía, ata de algún modo a los jornaleros al empleador que les contrató (Ruhs y Martin, 2008: 250; Pastor y Alva, 2004: 98). Por otra parte, a diferencia del Programa Bracero de 1942 cuando el gobierno mexicano intervenía en el manejo del mismo, se ha tornado en un programa privado de reclutamiento de mano de obra operado por las empresas agrarias y sus enganchadores: contratistas mexicanos e intermediarios estadounidenses (Durand, 2007c: 61); aunque esto contraviene lo estipulado por el Artículo 28 de la Ley General del Trabajo. Esto implica un proceso progresivo de pérdida de control por parte de las autoridades mexicanas, y una reducción gradual de los derechos de los jornaleros, que puede interpretarse como una estrategia de maximización de números a través de una renuncia a derechos (Ruths y Martin, 2008).

En Tamaulipas el programa de visas H-2A constituye un enorme soporte para la economía de numerosas áreas rurales; su cercanía con el sureste de Estados Unidos, la principal zona importadora de trabajadores huéspedes, abarata los costos de transporte hacia los lugares de trabajo. Además, la dilatada experiencia de los jornaleros tamaulipecos en actividades como la zafra de la caña de azúcar y la pizca de naranja, los hace aptos para las tareas que deben realizar en el país del norte. Como consecuencia, Tamaulipas constituye un importante centro de reclutamiento de trabajadores H-2A.

Este trabajo de investigación fundamentado en una metodología cualitativa, se yergue sobre la siguiente hipótesis: “el inadecuado control de la implementación del Programa H-2A actúa en detrimento de la situación sociolaboral y salarial de los jornaleros tamaulipecos, que tendrán que amoldarse a unas condiciones de trabajo que exceden los estándares acep-

tados por los trabajadores estadounidenses”. Cabe señalar que en esta investigación cuatro son los objetivos perseguidos:

1. Analizar los factores socioeconómicos que motivan a los jornaleros tamaulipecos a participar en el Programa H-2A.
2. Estudiar el nivel de cumplimiento de los convenios laborales y analizar la situación sociolaboral de los trabajadores migratorios tamaulipecos.
3. Examinar la contribución del Programa H-2A al desarrollo de la economía rural tamaulipeca y describir el grado de satisfacción de los jornaleros de esa región con el mismo.
4. Describir la situación de aislamiento social de los trabajadores tamaulipecos que participan en este Programa.

El presente trabajo de investigación aparece estructurado de la siguiente manera: En principio se describe el marco metodológico utilizado para conducir este estudio. En segundo lugar se examinan las características de los diferentes programas estadounidenses de trabajadores huéspedes los cuales han sido implementados para importar mano de obra que cubriese las necesidades de la agricultura. A continuación se examinan las principales deficiencias del Programa H-2A. Después, con base en los datos del Departamento de Trabajo y en aquellos facilitados por el Consulado General de Estados Unidos en Monterrey, se realiza un análisis cuantitativo de la distribución espacial de los trabajadores H-2A en la unión americana y se hace énfasis en la geografía de la emigración de los jornaleros tamaulipecos. En el siguiente capítulo se analizan los factores socioeconómicos determinantes de la participación de estos migrantes en el Programa H-2A. Asimismo

INTRODUCCIÓN

se describe el proceso de selección de los trabajadores agrícolas con visados temporales H-2A y se analiza el grado de cumplimiento de los contratos laborales. Más tarde se examina la situación sociolaboral de los jornaleros tamaulipecos empleados en el sector agrario estadounidense. Después se estudia la contribución del Programa H-2A a la revitalización de una economía rural tamaulipeca deprimida por la crisis del sector agrario, y se examina el grado de satisfacción de los jornaleros tamaulipecos que participan en este Programa de trabajadores huéspedes. Finalmente, se describe la situación de aislamiento social que sufren estos trabajadores en Estados Unidos y cómo este programa fomenta la inmigración ilegal.

Discurso sobre el método

La investigación cualitativa permite adentrarnos en aquellos procesos que no se pueden abordar mediante la aplicación de encuestas y cuestionarios porque no son susceptibles de ser medidos en términos de frecuencia. El método cualitativo es un modo específico de análisis del mundo empírico, que busca la comprensión de los fenómenos sociales desde el punto de vista de los participantes (González González, 2001: 90; Schwartz y Jacobs, 2006: 26), al penetrar en la visión que los propios actores sociales tienen de la realidad social (Alonso, 2003: 50). La investigación cualitativa es básicamente hermenéutica. El centro de atención es el significado que los individuos atribuyen a los procesos psicosociales que experimentan (Castro Nogueira, 2002: 160). Por lo tanto, esta perspectiva metodológica trata de entender en su globalidad un hecho social concreto, bajo el prisma de los valores e intereses del narrador (Riessman, 1993: 64), desde la perspectiva de éste y bajo las claves interpretativas del propio sujeto investigado (Tójar Hurtado, 2006: 151).

La técnica de acopio de información

La técnica utilizada para el acopio del material discursivo ha sido la entrevista en profundidad. Ésta persigue la manifestación de los intereses informativos, creencias y deseos de los actores sociales (Ortí, 1998: 213), e indaga en los diferentes valores y significados atribuidos por los informantes a los fenómenos sociales. La entrevista en profundidad escudriña la singularidad de la experiencia vital de cada uno de los entrevistados, es decir, los significados subjetivos que para ellos acarrea el hecho social investigado (Young, 1960: 242).

Esta técnica puede definirse como un diálogo directo y espontáneo (Ortí, 1998: 214) dirigido hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los entrevistados respecto de sus experiencias (Taylor y Bodgan, 1998: 101), ideas y valores en el aquí y el ahora (Sierra, 1998: 299) respecto a una temática establecida previamente (Zorrilla, 2002: 165). La entrevista en profundidad ofrece una imagen holográfica de la sociedad en movimiento (Sierra, 1998: 303). Esta técnica no busca la comparación de resultados por medio de una descripción de la frecuencia con la que los informantes se adscriben a un número limitado de enunciados. Por el contrario, el aspecto perseguido es la singularidad de la experiencia de los actores sociales investigados; de modo que el aspecto indicativo de la bondad de la aplicación de esta técnica es la riqueza heurística de las producciones discursivas obtenidas (Alonso, 1994: 229). Por otra parte, la entrevista en profundidad aparece asida a la función expresiva del lenguaje y refleja situaciones de descentramiento (Alonso, 1994: 226) manifestadas en primera persona.

El procedimiento de muestreo

Todos los procedimientos de muestreo en la investigación cualitativa presentan un carácter intencional (Coyne, 1997: 623). La selección de los entrevistados aparece fundamentada en el conocimiento y aptitud de éstos para informar sobre el tema específico del objeto de estudio (Anduiza y otros, 1999: 83). En esta investigación se optó por utilizar un procedimiento de muestreo homogéneo, que consiste en la selección de una pequeña muestra uniforme con objeto de escudriñar y ahondar en la especificidad de un colectivo social específico; en este caso: los trabajadores rurales tamaulipecos contratados dentro del programa de visas H-2A para trabajadores empleados de modo estacional en la agricultura estadounidense. Este tipo de muestreo es especialmente fértil, ya que facilita el estudio en profundidad de un grupo social que presenta unas características muy definidas. El carácter homogéneo de la muestra permite llegar en una etapa temprana de la investigación a un nivel de saturación de los diferentes campos de hablas expresados en los discursos (Izcara Palacios, 2007: 23).

Descripción de la muestra

Medio centenar de trabajadores rurales tamaulipecos con edades comprendidas entre los 25 y los 59 años de edad, que participaron en el Programa H-2A de trabajadores huéspedes fueron entrevistados en 30 comunidades rurales de nueve municipios representativos de la diversidad geográfica de ese estado. Las entrevistas fueron realizadas entre los meses

de marzo de 2007 y octubre de 2008. Por otra parte, también se buscó que la biografía laboral de los informantes reflejase el abanico de espacios de inmigración en los Estados Unidos. En este sentido, las experiencias de los entrevistados reflejan los derroteros de las principales áreas de emigración seguidas por los jornaleros tamaulipecos empleados con visas H-2A –Carolina del Norte, Georgia y Washington–, además de otras zonas importantes como Carolina del Sur, Virginia, Tennessee, Texas, Florida, Minnesota, Illinois y Louisiana (véase el cuadro 1).

Por otra parte, también fue entrevistado el jefe de la Sección de Visas No-Inmigrante del Consulado General de Estados Unidos en Monterrey y uno de los contratistas tamaulipecos que actúan como intermediarios entre los jornaleros de aquella región y los empresarios agrarios estadounidenses.

El tamaño óptimo de la muestra

El proceso de recopilación de información apareció informado por la riqueza heurística de la producción discursiva recabada. Cuando el número de discursos obtenidos permitió interpretar, explicar y describir de forma satisfactoria todas las dimensiones del hecho social objeto de análisis, finalizó este proceso.

El acopio de información se extendió hasta haber saturado todo el campo de hablas que satisfizo los objetivos planteados (Canales y Peinado, 1994: 298; Strauss y Corbin, 1998: 214); es decir, se buscó una saturación del campo de diferencias en la producción discursiva de los hablantes (Coyne, 1997: 629). Por lo tanto, después de haber agotado las diferentes ramificaciones del mosaico de diferencias discursivas presentadas

Cuadro 1. Caracterización de los jornaleros entrevistados

Código	Edad	Lugar de residencia			Lugar de emigración			
		Municipio	Localidad	Actividad	Núm. de veces	Periodo	Estado	Actividad
A1	29	Abasolo	Nuevo Dolores	Campesino	1	04	Texas	Tomate
A2	34	Abasolo	Nuevo Dolores	Campesino	1	04	Texas	Tomate
A3	40	Abasolo	Nuevo Dolores	Campesino	1	00	Texas	Algodón
A4	24	Abasolo	Abasolo	Mecánico	1	04	Illinois	Maiz
A5	34	Abasolo	Guia del Porvenir	Jornalero	2	03/04	California	Manzana/ Hortalizas
A6	40	Abasolo	Abasolo	Comercio	1	01	Georgia	Naranja
G1	31	Guémez	Guémez	Comercio	1	08	Florida	Naranja
G2	48	Guémez	Servando Canales	Jornalero/ Campesino	1	08	Washington	Manzana
G3	49	Guémez	Servando Canales	Campesino	1	08	Washington	Manzana

Continúa...

Continuación...

Código	Edad	Lugar de residencia			Lugar de emigración			
		Municipio	Localidad	Actividad	Núm. de veces	Periodo	Estado	Actividad
G4	34	Guémez	Servando Canales	Jornalero/Campesino	2	06/08	Ohio / Washington	Yarda/ Manzana
G5	38	Guémez	Miraflores	Jornalero	2	07/08	Missouri/ Alabama	Maíz/ Cacahuete
H1	32	Hidalgo	Santa Engracia	Jornalero/Campesino	1	02	Virginia	Manzana
H2	38	Hidalgo	Guillermo Zúñiga	Albañil	13	96/08	Carolina del Norte Tennessee	Tabaco, Ganadería
H3	59	Hidalgo	Santa Engracia	Jornalero, Carpintero	8	00/07	Texas	Tomate
H4	33	Hidalgo	Santa Engracia	Albañil	5	03/07	Texas	Naranja, Tomate
H5	38	Hidalgo	Santa Engracia	Albañil	5	03/07	Carolina del Norte	Algodón, Tabaco
H6	46	Hidalgo	Emiliano Zapata	Jornalero	16	91/06	Carolina del Norte	Tabaco

H7	40	Hidalgo	Guadalupe Victoria	Jornalero	9	00/08	Arkansas	Pino
H8	35	Hidalgo	Guillermo Zúñiga	Jornalero	8	00/07	Washington	Manzana
H9	47	Hidalgo	Guillermo Zúñiga	Jornalero/ Campesino	11	94/04	Tennessee, Virginia, Carolina del Sur	Tabaco, Tomate, Fre- sa
H10	38	Hidalgo	Emiliano Zapata	Campesino	11	98/08	Carolina del Norte	Tabaco
H11	35	Hidalgo	Guillermo Zúñiga	Albañil	10	99/08	Carolina del Norte	Tabaco
H12	28	Hidalgo	Santa Engracia	Campesino	3	05/07	Illinois	Fresa
H13	45	Hidalgo	La Cruzita	Campesino	16	93/08	Carolina del Norte	Tabaco
J1	42	Jaumave	San Lorencito	Albañil	7	01/07	Carolina del Norte	Pino
LL1	29	Llera	Las Compuertas	Mecánico	1	02	Carolina del Norte	Tabaco

Continúa...

Continuación...

Código	Edad	Lugar de residencia			Lugar de emigración			
		Municipio	Localidad	Actividad	Núm. de veces	Periodo	Estado	Actividad
LL2	31	Llera	Las Compuertas	Jornalero	5	02/06	Carolina del Norte; Virginia.	Tabaco, Manzana
P1	38	Padilla	La Soledad	Jornalero	1	02	Carolina del Norte	Tabaco
P2	28	Padilla	La Soledad	Jornalero	1	07	Carolina del Norte	Tabaco, Camote
SC1	28	San Carlos	Graciano Sánchez	Campesino	1	00	Minnesota	Sandía, Melón, Pepino
SC2	27	San Carlos	La Unión Morales	Jornalero	7	02/08	Florida; Texas; Louisiana	Naranja/ Caña
SC3	43	San Carlos	Barranco Azul	Campesino	1	02	Virginia	Manzana
T1	46	Tula	Tanque Blanco	Campesino	11	95/05	Carolina del Norte	Pinos

T2	39	Tula	Alfonso Terrones Benitez	Jornalero	10	98/07	Carolina del Norte	Tabaco
T3	39	Tula	Tanque Blanco	Jornalero	1	98	Carolina del Norte.	Pinos
T4	25	Tula	20 de Noviembre	Jornalero	1	03	Maryland	Pinos
T5	39	Tula	Tanque Blanco	Campesino	2	92/93	Carolina del Norte	Pinos
V1	53	Victoria	Vicente Guerrero	Jornalero/ Campesino	9	98/06	Carolina del Norte	Tabaco
V2	30	Victoria	Caballeros	Jornalero	1	06	Georgia	Cebolla
V3	34	Victoria	Rancho Nuevo	Comercio/ Herrero	1	03	Arkansas	Tomate
V4	45	Victoria	Otilio Montaño	Jornalero	3	03/04/07	Carolina del Sur/ Washington	Manzana
V5	37	Victoria	Santa Ana	Jornalero	5	04/08	Florida	Naranja
V6	51	Victoria	Rancho Nuevo	Jornalero/ Campesino	7	02/08	Carolina del Norte/ Florida	Pinos/ Naranja

Continúa...

Continuación...

Código	Edad	Lugar de residencia			Lugar de emigración			
		Municipio	Localidad	Actividad	Núm. de veces	Periodo	Estado	Actividad
V7	42	Victoria	El Olivo	Campesino	1	07	Washington	Manzana
V8	42	Victoria	La Presa	Campesino	8	01-08	Georgia	Semillas
V9	36	Victoria	Vicente Guerrero	Campesino	8	01/08	Iowa	Maíz
V10	33	Victoria	Vicente Guerrero	Campesino	9	00/08	Virginia	Manzana
V11	41	Victoria	Vicente Guerrero	Campesino	12	97/08	Louisiana/ Carolina del Norte/ Florida	Caña, Pinos, Naranja
V12	32	Victoria	Caballeros	Jornalero	1	06	Georgia	Cebolla
V13	33	Victoria	Santa Ana	Jornalero	3	06/08	Carolina del Norte	Tabaco/Soya

Fuente: elaboración propia.

por el problema investigado pudo concluirse que el campo de hablas había quedado saturado, y el tamaño de la muestra era el adecuado.

Se alcanzó este punto de saturación cuando superado un número de casos determinado ya no se descubrió ninguna información relevante relacionada con el problema investigado (Santamarina y Marinas, 1994: 282 y 283); de modo que la incorporación de nuevos casos no añadía elementos novedosos (Martínez, 2002: 74). Así, la muestra seleccionada hizo posible elaborar un modelo discursivo que resistió el contraste con el nuevo material cualitativo recopilado sin sufrir alteraciones significativas (Castro Nogueira y Castro Nogueira, 2001: 181).

La presentación de los datos cualitativos

La investigación cualitativa es confiable únicamente si los resultados aparecen enraizados en una interpretación consistente de las experiencias y perspectivas de los entrevistados. Una de las estrategias básicas para lograr un elevado grado de confiabilidad consiste en la grabación y transcripción literal de todo el material cualitativo. Como consecuencia, las entrevistas en profundidad fueron grabadas y transcritas de forma literal, para un posterior análisis.

Cada uno de los entrevistados fue visitado en dos ocasiones. En una primera sesión respondieron de forma abierta a una guía de preguntas relacionadas directamente con los objetivos perseguidos en la investigación; se obtuvo una grabación de una duración comprendida entre 50 y 100 minutos. En la segunda visita se retomaron los temas que quedaron pendientes; la duración de la grabación fue menor. Durante las postentrevistas se tomaron notas que ayudaron a interpretar el material cualitativo.

Las entrevistas fueron transcritas en letra Times New Roman de 11 puntos y líneas a un espacio, y cada entrevista fue codificada y paginada de modo independiente.

Así, por ejemplo, las siglas *T 1a: 4* significan:

- T: es la abreviación del municipio donde reside en entrevistado, en este caso Tula.
- 1: es el número del informante.
- a: es el orden de la entrevista (*a* hace referencia a la primera entrevista y *b* a la segunda entrevista realizada).
- 4: indica la página donde se encuentra la referencia citada.

Los elementos garantes del rigor de la investigación

La confiabilidad y reproducibilidad de la investigación constituyen el foco de atención de la investigación cuantitativa. Por el contrario, la investigación cualitativa aparece más enfocada en la validez de los resultados (Kirk y Miller, 1986: 42; Taylor y Bodgan, 1998: 22; Stewart, 1998: 18). Más que la exactitud de la medida, la investigación cualitativa busca un ajuste entre lo que se mide y la realidad de los hechos (Grawitz, 1984: 176; Taylor y Bodgan, 1998: 21; Martínez, 2002: 119). El criterio básico de rigor de la investigación cualitativa aparece enraizado en la inmersión prolongada del investigador en la realidad social estudiada con objeto de superar la subjetividad inherente al método cualitativo.

En primer lugar, dos fueron las estrategias que se utilizaron para incrementar el grado de confiabilidad de esta investigación: *i)* la grabación y transcripción literal de todo el mate-

rial cualitativo; *ii*) la utilización de una guía que incluía unos requerimientos mínimos de información.

En segundo lugar, el elemento garante de la *validez interna* en la investigación cualitativa implica una reproducción precisa de las experiencias de los informantes. Tres fueron las estrategias que se siguieron en esta investigación para obtener un elevado grado de validez interna o adecuación de los resultados a la realidad social objeto de estudio: *i*) la selección de contestantes ricos en información; *ii*) la saturación del campo de hablas en los discursos recogidos, y *iii*) la permanencia prolongada en el campo.

Finalmente, el elemento que asegura la *validez externa* en la investigación cualitativa aparece enraizado en la generación de explicaciones de amplia resonancia (Mason, 1997: 6) que desbordan el marco del estudio (McCracken, 1988: 52). La estrategia que se siguió para incrementar la validez externa de esta investigación implicó la selección de un número elevado de locaciones representativas de las áreas tamaulipecas de emigración de trabajadores H-2A.

Los programas estadounidenses de trabajadores huéspedes en la agricultura

A lo largo de más de un siglo los empresarios agrarios estadounidenses han buscado reclutar mano de obra foránea barata y no sindicalizada con el propósito de incrementar la rentabilidad de sus explotaciones. A medida que los jornaleros constituían asociaciones para reivindicar unas mejores condiciones sociales y salariales los empleadores fueron sustituyendo a éstos por otros braceros dispuestos a trabajar por salarios más bajos. Desde comienzos del siglo xx la contratación de trabajadores huéspedes, principalmente braceros mexicanos, ha servido a los empresarios agrarios estadounidenses para atraer al campo mano de obra dócil y disciplinada. Esto ha permitido contener los sueldos pagados a los jornaleros muy por debajo de la evolución de los salarios en el resto de los sectores de la economía.

Los programas de trabajadores huéspedes surgieron en Estados Unidos como medidas temporales para hacer frente a una emergencia nacional: la carestía de mano de obra no cua-

lificada durante periodos de crisis como las dos guerras mundiales y la guerra de Corea (Briggs, 2004: 1).

Los primeros programas de trabajadores huéspedes

Hasta comienzos del siglo xx la práctica de la contratación de trabajadores temporales fue desautorizada dentro de Estados Unidos. La Ley de contratos laborales de 1885 prohibía los contratos laborales donde el empleador pagase los costos de transporte del inmigrante para luego ser deducidos de su salario (Hing y Romero, 2004: 122; Trigueros, 2008: 119; Heer, 1990: 11). El convenio firmado en 1909 por Porfirio Díaz y William H. Taff para la exportación de un millar de braceros mexicanos a Estados Unidos (Durand, 2007a: 28) podría considerarse como el primer programa de trabajadores huéspedes entre ambas naciones.

A comienzos del siglo xx el crecimiento de los flujos migratorios incontrolados genera un sentimiento antiinmigración en Estados Unidos. La atmósfera nacionalista creada por la Primera Guerra Mundial forjó un clima más desfavorable para la emigración internacional, empujado por los descubrimientos de las nuevas ciencias físicas y sociales, que relacionaron a los inmigrantes con un peligro de contaminación racial y de pérdida de la inteligencia colectiva de la nación (Seller, 1989: 256). El resultado fue un incremento de los prejuicios raciales y de la discriminación étnica, que no tardará en tener consecuencias prácticas en materia de política migratoria. La medida discriminatoria en contra de los inmigrantes que no fuesen de origen anglosajón (la prueba de capacidad para leer y escribir) que el Congreso intentó promulgar en

1896, finalmente fue recogida en el Acta de Inmigración de 1917 (Seller, 1989: 260), que también prohibió la inmigración de extranjeros que no tuviesen la piel blanca (chinos, japoneses, armenios y población de la India).¹ En el contexto de la Primera Guerra Mundial esto creó una crisis de mano de obra en la agricultura, que se resolvió por medio de la provisión novena de la sección 3 de la Ley de Inmigración de 1917, que facultaba al fiscal general con la autoridad para prescribir las condiciones para la admisión de extranjeros catalogados como “inadmisibles”. Esta cláusula permitirá al gobierno estadounidense importar trabajadores mexicanos (Gilbert, 2005: 426), que fueron calificados como “blancos”.

En este contexto se genera el segundo Programa estadounidense de trabajadores huéspedes, que fue creado en 1917 y duró hasta el año 1921 (Geffert, 2002: 115). Los trabajadores mexicanos también serían exceptuados de dos requisitos del Acta de inmigración de 1917: saber leer y escribir, y el pago de una tasa de ocho dólares (Heer, 1990: 11), con objeto de satisfacer las necesidades laborales de la agricultura del suroeste estadounidense, mismos que no podían ser cubiertos por los braceros (Durand, 2007a: 30). Como consecuencia, los braceros mexicanos sustituyeron rápidamente a los jornaleros chinos y japoneses, considerados más problemáticos porque habían comenzado a crear organizaciones para la defensa de sus intereses.

El programa de 1917, restringido a las áreas donde existiese una escasez de mano de obra agraria requería que los inmigrantes recibiesen el salario vigente en el sector, y que éstos fuesen admitidos por un periodo máximo de seis meses,

¹ A partir de 1921 se iniciaría una política migratoria que incluía cuotas por orígenes nacionales.

prorrogable por medio año. Además, los empleadores debían cubrir los gastos de transporte del jornalero hasta la frontera, y se permitía a otros miembros de la familia acompañar a estos trabajadores, aunque, cabe mencionar, no se establecía ninguna reglamentación sobre su número, características, formas de contratación y derechos laborales (Trigueros, 2008: 119). El resultado del programa fue el ingreso en Estados Unidos de más de 70 mil trabajadores mexicanos (Durand, 1994: 119; Briggs, 2004: 2).

Este programa concluyó en 1922 porque ya no podía justificarse como una política de defensa nacional. Las organizaciones de jornaleros argumentarían que el programa deterioraba los niveles de bienestar de los trabajadores locales; mientras los empleadores encontraban en éste una fuente abundante de mano de obra dócil y barata (Briggs, 2004: 2).

La ley preveía que los jornaleros fuesen deportados a México una vez que sus servicios ya no fuesen requeridos. Sin embargo, muchos braceros permanecieron en Estados Unidos después de expirar sus contratos debido a que sus empleadores rehusaban pagarles el transporte de vuelta (Geffert, 2002: 115).² De este modo, más de 40 mil braceros mexicanos se quedaron en aquel país en una situación de ilegalidad (Gilbert, 2005: 427; Briggs, 2004: 2).

Este programa no se limitó exclusivamente al sector agrario, también se extendió al sector ferroviario. Como consecuencia, las colonias mexicanas terminaron por fraguar en el norte, en el centro-oeste, y sobre todo en Texas y California (Durand, 1994: 119), y el fenómeno migratorio comenzó a cobrar un carácter familiar (Durand, 1994: 122).

² El Programa Bracero de 1917 no especificaba que los gastos de transporte tuviesen que ser cubiertos por el empleador (Martin, 1998: 878).

La Gran Depresión y la repatriación de los braceros mexicanos

El incremento del desempleo que acompañó a la crisis de 1929 se tradujo en una restricción a los procesos migratorios entre México y Estados Unidos. A finales de los años veinte el Departamento de Estado comenzó a implementar de manera más severa la tasa de ocho dólares recogida en el Acta de Inmigración de 1917, a la que se suma el canon de nueve dólares introducido por el Acta de Inmigración de 1924. Esto convirtió a la inmigración legal en prohibitivamente cara (Meeks, 2006: 94). La Gran Depresión amplificó la sospecha latente en el movimiento sindical de que los trabajadores mexicanos contribuían a deprimir los salarios y restringir las oportunidades laborales de los trabajadores angloamericanos. Como resultado, el Departamento de Trabajo inició la repatriación de medio millón de inmigrantes mexicanos (Meeks, 2006: 91). Paradójicamente, muchos de los mexicanos expulsados eran ya ciudadanos estadounidenses (Gilbert, 2005: 427).

En Arizona y el suroeste de Estados Unidos la inmigración mexicana se multiplicó a partir de 1910 atraída por la expansión del cultivo del algodón. En los años treinta la deportación de trabajadores mexicanos provocó un incremento de la demanda de trabajadores angloamericanos en la agricultura (Martin, 2003: 11). Por ejemplo, en Arizona durante esta década 90% de los jornaleros eran angloamericanos,³ mien-

³ Esto se debió a que durante la Gran Depresión se creó el Programa Campamento Migratorio con objeto de movilizar jornaleros desde áreas donde existía un superávit de braceros hacia zonas caracterizadas por un déficit de trabajadores del campo.

tras que el porcentaje de mexicanos y afroamericanos se redujo a 6 y 4% respectivamente (Meeks, 2006: 96).

El Programa Bracero de 1942

Las repatriaciones de trabajadores mexicanos continuaron hasta el año 1942, cuando un déficit de mano de obra en la agricultura provocado por la Segunda Guerra Mundial genera nuevamente la necesidad de recurrir a trabajadores huéspedes de México (Gilbert, 2005: 427).

A mediados de 1942 el gobierno federal se mostró a favor de la petición de los agricultores del sureste, que solicitaron en 1941 el establecimiento de un nuevo programa de trabajadores huéspedes para cubrir el déficit de mano de obra que enfrentaba el sector agrario. Sin embargo, el gobierno mexicano, que tenía reciente en la memoria la dolorosa experiencia de la expulsión de ciudadanos mexicanos durante los años de la Gran Depresión y conocía el trato discriminatorio de los agricultores del sureste hacia los braceros mexicanos, no se mostró muy atraído por la idea (Briggs, 2004: 2; Jones, 2007: 88). Finalmente, en agosto de 1942 los gobiernos de México y Estados Unidos suscribirán el Contrato bracero. Este programa obedecía a un interés nacional de carácter estratégico para el país del norte, ya que las circunstancias provocadas por la guerra habían generado una escasez de trabajadores agrícolas (Bustamante, 1981: 344 y ss.; Ojeda Gómez, 1971). Aunque, según Smith-Nonini (2002: 61) este programa respondió más a la resistencia del sector agrícola a ofrecer salarios más altos que los pagados durante la Gran Depresión.

Debido a los abusos cometidos durante la implementación del programa de 1917, el gobierno mexicano requirió

que el Contrato bracero de 1942 estipulase el cumplimiento de salarios mínimos, condiciones de vida adecuadas, pago de los costos de transporte, y protecciones laborales básicas (Martin, 2003b: 47; García, 2002: 31). Aunque estos requerimientos fueron incumplidos con frecuencia (Briggs, 2004: 2) debido a que los contratos eran controlados por las asociaciones de agricultores, estaban redactados en inglés y a los braceros no les era permitido afiliarse a ninguna organización (Trigueros, 2008: 120). Por otra parte, a diferencia de 1917, a los braceros únicamente les era permitido trabajar en la agricultura (Briggs, 2004: 2). La inclinación de las autoridades estadounidenses hacia las demandas de los empleadores se hizo patente en una serie de medidas. Por ejemplo, la autoridad de la Administración de Seguridad del Campo⁴ sobre los jornaleros migratorios, una institución que favorecía los intereses de los trabajadores, se transfirió a la Administración de Alimentos de Guerra (WFA, por sus siglas en inglés), más simpatizante de los intereses de los productores agropecuarios (Gilbert, 2005: 428). Asimismo, la reclamación hecha por el gobierno mexicano de excluir a Texas del programa, debido al trato inadecuado de los granjeros de aquella región hacia los braceros, nunca fue atendida (Gilbert, 2005: 429).⁵ Además, el Servicio de Inmigración fomentó de forma deliberada la entrada de indocumentados con objeto de aumentar la oferta de mano de obra en el campo y quebrar las demandas de los jornaleros.

⁴ Durante la Gran Depresión se creó la Administración de Seguridad del Campo (FSA, por sus siglas en inglés) para atender a los pobres rurales y velar por las condiciones sociolaborales de los braceros (Gilbert, 2005: 427).

⁵ Aunque, en un principio, durante el año 1942, ningún agricultor texano demandó braceros mexicanos, debido a que los requerimientos de un salario mínimo de 0.30 dólares la hora y una garantía de trabajo durante de $\frac{3}{4}$ partes del periodo de emigración, les parecieron excesivas (Martin, 1998: 880).

El Programa bracero se extendió técnicamente hasta 1948 y se tradujo en la importación de 219 500 jornaleros mexicanos (Gilbert, 2005: 429). Aunque, desde 1948 y hasta 1951 el programa continuaría funcionando a través de acuerdos bilaterales entre Estados Unidos y México sin la autorización del Congreso (Hing y Romero, 2004: 126).

En agosto de 1951 debido a la falta de mano de obra ocasionaba por el conflicto militar de Corea, el concepto del Programa bracero volverá a retomarse bajo nuevas reglas de reclutamiento.⁶ El Acuerdo de 1951 enfatizaba que a los trabajadores estadounidenses debía dárseles preferencia sobre los braceros mexicanos, y que éstos no debían ser empleados si su contratación afectaba negativamente los salarios y condiciones laborales de los trabajadores locales. La Secretaría de Estado valoraría las necesidades de trabajadores foráneos y expediría las certificaciones laborales. Por otra parte, los permisos de trabajo serían despachados por el Departamento de Justicia. Asimismo, el acuerdo establecía que aquellos agricultores que contratasen trabajadores indocumentados serían expulsados del programa (Gilbert, 2005: 431). El Acuerdo de 1951 fue renovado anualmente hasta que el programa fue concluido de modo unilateral por Estados Unidos el 31 de diciembre de 1964 (Briggs, 2004: 2).

Un informe de 1952 sobre el Programa bracero había encontrado una relación inversamente proporcional entre los salarios agrarios y la presencia de braceros foráneos (Briggs, 2004: 3). Con objeto de corregir esta situación y proteger a

⁶ Estas reglas estarían ancladas en las recomendaciones conjuntas realizadas por México y Estados Unidos (Gilbert, 2005: 431). Así, el gobierno mexicano condicionaría la extensión del Programa Bracero a una mejora en la supervisión del mismo y a un alto en los abusos contra los jornaleros mexicanos (García, 2002: 32).

los jornaleros locales, a mediados de 1961 la administración Kennedy introdujo el denominado efecto adverso de la tasa salarial para cada estado (Martin, 1998: 886). Esto constituía el salario mínimo que los trabajadores debían recibir para evitar que el Programa bracero impactase negativamente en los salarios agrarios. Aunque, bajo estos términos éste perdió su atractivo para los empleadores.

El programa se extendió hasta el año 1964, y durante la duración del mismo fueron contratados 4.6 millones de trabajadores. Sin embargo, el Contrato bracero no eliminó el flujo de trabajadores migratorios indocumentados. La migración irregular permitió a los empresarios agrarios contar con mano de obra abundante que podían desechar sin problemas contractuales al disminuir las necesidades laborales (Verduzco Igartúa, 1995: 577).

Por otra parte, si este programa había atendido la escasez de mano de obra agraria en el suroeste de Estados Unidos, los empresarios agrarios de la costa Este, principalmente Florida, importarían trabajadores de las indias británicas occidentales (Jamaica, las Bahamas, Santa Lucía, San Vicente, Dominica y Barbados). En 1943 la Corporación Azucarera Americana recibió permiso para importar trabajadores caribeños para la zafra de la caña de azúcar (Stephen, 2002: 105), y en el mes de abril sería firmado el Programa de las indias británicas occidentales, que operó hasta el año 1947 (Briggs, 2004: 4).

El Acta de Nacionalidad e Inmigración de 1952 y el Programa de visas H-2

El Acta de Nacionalidad e Inmigración de 1952 supuso la creación formal de varias categorías de entrada para no inmi-

grantes. Así, bajo la sección 101 (a) se creó el Programa de visas H para trabajadores de temporada, el cual fue utilizado principalmente en el sector agrario, en las plantaciones de caña de Florida⁷ y en las explotaciones de manzana del noreste de Estados Unidos; dos sectores muy estacionales, que se caracterizan por la dureza del trabajo y la carencia de mano de obra local.⁸

El Programa de visas H-2 al igual que los programas braceros de 1917 y 1942 aparecían anclados en dos supuestos: *i)* el condicionamiento de la admisión de trabajadores huéspedes a la no disponibilidad de trabajadores estadounidenses desempleados; *ii)* la proporción a estos trabajadores de un salario que no supusiese un deterioro de las condiciones salariales de los trabajadores del campo en la zona (Whittaker, 2005: 3). Sin embargo, estos dos supuestos siempre han sido problemáticos. Por una parte, para el Departamento de Trabajo es difícil averiguar dentro de un marco temporal muy estrecho la existencia o falta de trabajadores desempleados disponibles para la actividad en la que se solicitan trabajadores huéspedes y por otro lado, diferentes investigaciones han corroborado que los programas de trabajadores huéspedes han conducido a un deterioro de los salarios agrarios (Briggs, 2004: 3; Trigueros, 2008: 120).

En las Islas Vírgenes y en la isla de Guam también fue implementado este programa para atraer mano de obra en los sectores agrario y turístico. En estas zonas el programa recibió fuertes críticas, ya que contribuyó notablemente a depreciar los

⁷ En las zonas áridas del sureste de Estados Unidos era difícil para los agricultores contratar jornaleros locales, debido a la baja densidad poblacional de esta zona.

⁸ En 1969 es cuando se alcanza el pico del programa, con más de 69 mil visas expedidas (Briggs, 2004: 4).

salarios, elevar el desempleo de la población nativa y disminuir el nivel de bienestar de estos últimos (Briggs, 2004: 5).

Las visas H-2 se dieron a trabajadores caribeños (Pastor y Alva, 2004: 96) y se mantuvieron después de terminado el Contrato Bracero. Los trabajadores mexicanos no comenzaron a ser elegibles para este tipo de visas hasta el año 1986 (Trigueros, 2008: 122).

El Programa H-2A de trabajadores agrarios temporales

El Programa H-2A de trabajadores agrarios temporales (huéspedes) fue autorizado en 1986 en el marco de la enmienda a la Ley de Inmigración y Naturalización (INA, por sus siglas en inglés) realizada por la Ley de Reforma y Control de la Inmigración (IRCA) la cual dividió el programa de visas para trabajadores temporales en las categorías H-2A y H-2B. El Programa H-2A aparecería relacionado con el empleo agrario mientras que el Programa H-2B se relacionaría con el empleo en otras actividades (Blocker, 1998: 19).

Las características del Programa H-2A

El Programa H-2A de trabajadores huéspedes permite importar trabajadores foráneos de modo temporal a aquellos empleadores que pueden demostrar una carencia de mano de obra en su región (Sandoval Palacios, 2000: 58). El objetivo del programa es satisfacer las necesidades de mano de obra de los empresarios agrarios estadounidenses sin que esto resulte en perjuicio de los trabajadores locales (GAO, 1988: 12). Por lo

tanto, los empleadores están obligados a hacer un esfuerzo por reclutar trabajadores estadounidenses desempleados sin hacer discriminación de sexo o raza (Bernstein y Weiner, 1999: 58); únicamente cuando no encuentran mano de obra local disponible para la oferta laboral propuesta los empleadores pueden acudir al Programa H-2A (Wasem, 2007: 12). Aspectos como una disputa laboral y huelga de sus trabajadores no es motivo que justifique la carencia de mano de obra.

Por otra parte, aunque los salarios que perciben los trabajadores del campo en Estados Unidos son relativamente bajos, resultan atractivos para aquellos jornaleros foráneos que participan en el programa (Whittaker, 2005: 1). Por lo tanto, con objeto de evitar que los jornaleros temporales contribuyan a deflactar los salarios del campo, se exige que los salarios de los trabajadores H-2A deban ser iguales o superiores al denominado *Efecto Adverso de la Tasa Salarial* (AEWR, por sus siglas en inglés). El AEWR es estimado por el Departamento de Trabajo para cada estado a partir de los datos de las encuestas sobre salarios agrarios realizadas trimestralmente por el Departamento de Agricultura (Whittaker, 2005: 4).

En el año 2008 el AEWR era de 9.43 dólares/hora en Estados Unidos (salario medio para la agricultura). Los estados con los salarios más bajos eran: Arkansas, Louisiana y Mississippi. Por el contrario, Hawai presentaba los niveles salariales más elevados (véase la tabla 1). Además, se requiere que el empleador mantenga registros exactos de los jornales pagados donde consten las horas diarias trabajadas. Asimismo, corresponde al empleador proporcionar a los trabajadores una copia del contrato laboral y garantizar un pago mínimo equivalente a 75% de los días laborales que figuran en el contrato (Haines y Rosenblum, 1999). Aunque, el control de la aplicación de este último requisito es enormemente problemático (Smith-

Tabla 1. Desviación de la media del efecto adverso de la tasa salarial, 2008

Alabama	90.46	Idaho	92.68	Michigan	106.15	New York	102.86	Tennessee	96.82
Arizona	92.26	Illinois	104.98	Minnesota	106.15	North Carolina	93.85	Texas	95.65
Arkansas	89.18	Indiana	104.98	Mississippi	89.18	North Dakota	104.98	Utah	99.89
California	103.08	Iowa	110.71	Missouri	110.71	Ohio	104.98	Vermont	102.86
Colorado	99.89	Kansas	104.98	Montana	\$92.68	Oklahoma	95.65	Virginia	93.85
Connecticut	102.86	Kentucky	96.82	Nebraska	104.98	Oregon	105.41	Washington	105.41
Delaware	102.86	Louisiana	89.18	Nevada	99.89	Pennsylvania	102.86	W. Virginia	96.82
Florida	93.53	Maine	102.86	N. Hampshire	102.86	Rhode Island	102.86	Wisconsin	106.15
Georgia	90.46	Maryland	102.86	New Jersey	102.86	South Carolina	90.46	Wyoming	92.68
Hawaii	115.16	Massachusetts	102.86	New Mexico	92.26	South Dakota	104.98	Salario medio : \$9.43	

Fuente: elaboración propia a partir de US Department of Labor, disponible en: <http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/adverse.cfm>, consultado el 16 de marzo de 2008.

Nonini, 2002: 76). Con frecuencia los empleadores contratan a los trabajadores por un periodo que sobrepasa la duración de la temporada agrícola, de modo que éstos regresan a sus lugares de origen al finalizar las tareas para las cuales fueron requeridos, que es antes de que terminen sus contratos, lo cual exige a los empleadores del cumplimiento del citado requisito (Blocker, 1998: 10; Smith-Nonini, 2002: 75).

Los empleadores aparecen también obligados a proporcionar vivienda gratuita, inspeccionada y aprobada por el Departamento de Trabajo, proporcionar tres comidas diarias bajo un costo preestablecido así como pagar los gastos de transporte y alimentos desde el lugar de reclutamiento al lugar de trabajo, siempre que el jornalero haya completado la mitad del periodo por el cual fue contratado.

El proyecto de ley AgJobs y la búsqueda de una reforma del Programa H-2A

En 1999 la Unión de Jornaleros de América (UFA, por sus siglas en inglés) y diversas asociaciones profesionales de agricultores unieron fuerzas con el objetivo de reformar la política migratoria estadounidense. Los agricultores buscaban modificar el Programa H-2A, para hacerlo más flexible y menos burocrático y costoso, mientras que la UFA buscaba un mecanismo de legalización de los trabajadores indocumentados.⁹

⁹ Otros sindicatos, como el Farm Labor Organizing Committee (FLOC) y Pineros y Campesinos Unidos del Noroeste (PCUN) también apoyaron el proyecto de ley AgJobs; mientras que la Mexican-American Legal Defense & Educational Fund (MALDEF) y la League of United Latin America Citizens (LULAC) expresaron algunos desacuerdos (Pastor y Alva, 2004: 105).

En septiembre de 2003 fue introducido el proyecto de ley conocido como AgJobs, con la pretensión de: *i*) dar un estatus legal a los jornaleros indocumentados; *ii*) reformar el Programa H-2A, y *iii*) proporcionar una protección laboral básica para los trabajadores agrarios (Gilbert, 2005: 442).

En cuanto al primer aspecto, el proyecto de ley AgJobs pretendía conferir la residencia temporal y más tarde la residencia permanente a aquellos jornaleros que pudiesen demostrar 100 jornadas de trabajo en la agricultura entre marzo de 2002 y agosto de 2003. Sin embargo, para evitar que estos abandonasen la agricultura después de obtener la residencia temporal, los jornaleros aparecían obligados a permanecer en el sector agrario durante un periodo prolongado (Martin, 2002b: 12).

Con la reforma al Programa H-2A, se pretendía agilizarlo y evitar demoras en la contratación de los trabajadores, además, se proponía un relajamiento de los requisitos de empleabilidad (Pastor y Alva, 2004: 105). Este proyecto de ley pretendía sustituir el procedimiento de certificación por un procedimiento más simple y rápido de autorización (*attestation*) (Martin, 1996: 219). También se eliminaría gradualmente el *Efecto Adverso de la Tasa Salarial*. Por otra parte, los empleadores podrían reemplazar a los trabajadores que abandonan su empleo, los cuales serían obligados a abandonar Estados Unidos, y se permitiría entonces a los trabajadores indocumentados participar en el programa (Gilbert, 2005: 444-446).

El Plan Bush de 2004

El proyecto de ley AgJobs recibió un revés definitivo cuando el 7 de enero de 2004 el entonces presidente George W. Bush propuso un nuevo programa de trabajadores temporales. La pro-

puesta del ex presidente partía del siguiente supuesto: “algunos de los empleos generados por la creciente economía americana son empleos que los ciudadanos americanos no están ocupando. Asimismo, estos empleos representan una tremenda oportunidad para trabajadores foráneos que quieren trabajar” (Bush, 2004: 2).

Esta propuesta implicaba la concesión de un estatus legal temporal a millones de trabajadores indocumentados, y hacía posible para otros tantos trabajadores entrar en Estados Unidos legalmente y obtener un empleo temporal (Pastor y Alva, 2004: 106). Sin embargo, a diferencia del proyecto de ley AgJobs no abría el camino hacia la residencia permanente de los inmigrantes.

Yo propongo un nuevo programa de trabajadores temporales que unirá a trabajadores foráneos con empleadores americanos, cuando ningún americano sea encontrado para realizar los trabajos. Este programa ofrecerá estatus legal, como trabajadores temporales, a los millones de hombres y mujeres indocumentados empleados actualmente en los Estados Unidos, y a aquellos en otros países que buscan participar en el programa y les han ofrecido empleo aquí. Este nuevo sistema deberá ser claro y eficiente, de modo que los empleadores podrán encontrar trabajadores simple y rápidamente (Bush, 2004: 3).

El Plan Bush contribuiría a polarizar el debate sobre la reforma migratoria. Grupos antiinmigrantes rechazarían la propuesta ante el temor de que la entrada de indocumentados depreciaría los salarios. Los grupos favorables a los inmigrantes se opondrían a la propuesta por considerarla insuficiente y por ofrecer una solución únicamente provisional para los 10 millones de inmigrantes indocumentados empleados en Estados Unidos (Gilbert, 2005: 447; Pastor y Alva, 2004: 106).

Los déficits del Programa H-2A

La admisión de trabajadores no cualificados ha sido un tema de gran controversia en Estados Unidos. La importación de trabajadores huéspedes presenta un gran atractivo para los empleadores porque les permite disponer de mano de obra esforzada y poco reivindicativa. Por el contrario, para los asalariados locales la llegada de mano de obra foránea merma sus oportunidades económicas. Sin embargo, el Programa H-2A ha sido objeto de profundas críticas tanto por parte de los empresarios agrarios como de las asociaciones profesionales de trabajadores del campo. Para los primeros este programa es demasiado complejo, burocrático, costoso, incierto, y no se adecua a las necesidades laborales del sector agrario (Blocker, 1998: 9). Para los últimos contribuye a deteriorar aún más las condiciones sociolaborales de los jornaleros locales (Bruno, 2008: 3; Martin, 1996: 220).

La dificultad de proteger los derechos laborales de los trabajadores H-2A

Los programas de trabajadores huéspedes se han caracterizado por una tendencia al relajamiento de las normas y por una

asimilación de la naturaleza de éstos a los puntos de vista de los empleadores (Jones, 2007: 91). El carácter temporal de los contratos laborales y la dispersión de la mano de obra imposibilitan ejercer un control oficial de la implementación de estos programas (Durand, 2007a: 39). Además, los gobiernos de los países emisores de mano de obra no cualificada aceptan una restricción de derechos para maximizar el número de migrantes contratados y dilatar las remesas (Ruhs y Martin, 2008: 259). En este sentido, Binford (2006: 66) en un estudio sobre el Programa para Trabajadores Agrícolas Temporales entre México y Canadá (SAWP, por sus siglas en inglés) encontró que en las disputas entre jornaleros y granjeros, el Consulado de México en Toronto tomaba partido a favor de los últimos para evitar que optasen por contratar trabajadores caribeños.

Los programas de trabajadores agrícolas temporales se caracterizan por una estructura rígida que no da cabida a la organización y defensa colectiva de los jornaleros (Binford, 2006: 72), y permite a los gobiernos de los países receptores y a los empleadores ejercer un férreo control de la fuerza laboral (Stephen, 2002: 106). En Estados Unidos los jornaleros están excluidos de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés), que garantiza los derechos de libertad de asociación, organización, movilización y huelga, y en la mayor parte del país pueden ser despedidos por organizarse (Compa, 2000: 38 y 2006: 47; Hill, 2008: 316). Igualmente, en Canadá los trabajadores huéspedes carecen del derecho a negociar colectivamente (Binford, 2006: 73). Los trabajadores H-2A desconocen sus derechos, enfrentan enormes obstáculos para contactar con proveedores de servicios, y son mantenidos por la fuerza lejos del contacto con organizaciones sindicales (Smith-Nonini, 2002: 78). Compa

(2000: 151 y 2006: 48) ha señalado que en Carolina del Norte el deseo de los jornaleros de sindicalizarse se ve frustrado por un sinnúmero de obstáculos: se les prohíbe recibir visitas, carecen del derecho de libertad de asociación, sufren campañas de intimidación y son deportados si se sindicalizan.

La desproporción entre la oferta y demanda de mano de obra

El Programa H-2A presenta una desproporción entre el número de ofertas de trabajo y el volumen de demandantes de estos empleos (Briggs, 2004: 2). Debido a que se trata de una mano de obra no cualificada, que procede de áreas caracterizadas por altos niveles de desempleo y subempleo, en países cuyas zonas rurales presentan niveles muy rezagados de desarrollo económico y social, la oferta de mano de obra es prácticamente ilimitada. Por el contrario, la demanda de trabajadores es muy reducida, ya que en los países más desarrollados, como Estados Unidos, resulta difícil justificar un volumen elevado de importación de trabajadores no cualificados cuando estas sociedades presentan también importantes niveles de desempleo.

La dependencia del trabajador respecto de su empleador

El diseño del Programa H-2A, que permite a los agricultores y al gobierno estadounidense un control más férreo de la fuerza laboral agrícola (Stephen, 2002: 106), conduce a una subordinación del trabajador al empleador, y genera una especie

de régimen de semiesclavitud (Durand, 2007a: 39). Los trabajadores huéspedes están atados a un empleador, y no les está permitido moverse de un empleo a otro si las condiciones sociolaborales ofrecidas no son de su agrado (Ruhs y Martin, 2008: 250); además, su participación futura en el programa depende de que sigan siendo demandados por sus empleadores. Lo anterior permite al empresario agrario disponer de una mano de obra cautiva que no cuestionará los salarios recibidos ni las condiciones de trabajo, y que trabajará durante el tiempo exacto que el empleador les necesite (Briggs, 2004: 5).

En Estados Unidos no existen ni los recursos ni la voluntad política para perseguir los abusos cometidos contra los jornaleros transnacionales (Pastor y Alva, 2004: 99), y los inspectores de campo frecuentemente hacen la vista gorda respecto de la violación de los contratos laborales (Smith-Nonini, 2002: 82). Las horas trabajadas no siempre son computadas correctamente; en ocasiones los pagos se hacen con retraso, y las condiciones de vivienda y alimentación no siempre son las adecuadas (Pastor y Alva, 2004: 96; Basok, 2000: 225). Además, los trabajadores huéspedes tienen un mayor desconocimiento de la legislación laboral que los locales, y son menos proclives que los últimos a presentar quejas por incumplimiento de contrato (GAO, 1997: 58), debido al temor de no ser empleados en el futuro (Compa, 2000: 146).

La falacia de la no disponibilidad de mano de obra local

David Griffith (2002: 19 y 48) argumenta que los sectores que ofrecen bajos salarios en empleos estacionales onerosos son incapaces de atraer y conservar trabajadores a través de los

mecanismos del mercado; de modo que los empleadores prefieren los procesos de procuración de mano de obra que no dependen del mercado.

Todos los programas de trabajadores huéspedes implementados en Estados Unidos se enraizaron en el mismo supuesto: la no disponibilidad de mano de obra local. Es por ello que para que un empleador agrario obtenga la certificación para contratar jornaleros foráneos temporales, éste debe hacer un esfuerzo por reclutar mano de obra local desempleada. El Departamento de Trabajo únicamente concede esta certificación cuando ha comprobado que se cumplió este requisito, y que el empleador puede proporcionar alojamiento adecuado a los trabajadores extranjeros. Inspeccionar las condiciones de las viviendas donde residirán los jornaleros es factible; pero no lo es el determinar de modo objetivo la no disponibilidad de mano de obra local para realizar aquellas tareas para las cuales se solicitan trabajadores con visas H-2A.

El ejemplo más claro de que el Departamento de Trabajo no realiza una evaluación rigurosa de la disponibilidad o carencia de trabajadores locales es el hecho de que el número de jornaleros requeridos por el empleador se corresponde casi perfectamente con aquellos que fueron certificados. El Departamento de Trabajo presenta una predisposición a certificar a todos los trabajadores huéspedes requeridos por los empleadores. Como puede apreciarse en la tabla 1, 97% de los empleadores que solicitaron trabajadores agrarios temporales en el año 2007 fueron certificados, así como 95.5% de los trabajadores requeridos. Únicamente Arizona registró un porcentaje relativamente bajo de certificaciones. Como contraste, en Alaska, Connecticut, Delaware, Iowa, Maine, New Hampshire, Carolina del Sur, Vermont y West Virginia el Departamento de Trabajo certificó a todos los trabajadores que fueron requeridos.

Tabla 1. Porcentaje de trabajadores huéspedes H-2A certificados (2007)

	<i>Empleadores participantes</i>	<i>Empleadores certificados</i>	%	<i>Trabajadores requeridos</i>	<i>Trabajadores certificados</i>	%
Alaska	1	1	100	24	24	100
Alabama	42	42	100	600	591	98.5
Arizona	59	56	94.9	2 857	1 945	68.1
Arkansas	141	140	99.3	3 748	3 725	99.4
California	295	282	95.6	3 530	3 098	87.8
Colorado	245	237	96.7	1 953	1 925	98.6
Connecticut	108	108	100	829	829	100
Delaware	5	5	100	85	85	100
Florida	110	101	91.8	6 291	5 588	88.8
Georgia	80	80	100	6 886	6 781	98.5
Hawaii	11	11	100	79	78	98.7
Idaho	552	500	90.6	1 839	1 694	92.1
Illinois	28	27	96.4	558	496	88.9
Indiana	9	9	100	75	70	93.3
Iowa	34	34	100	969	969	100

Kansas	149	142	95.3	912	880	96.5
Kentucky	745	737	98.9	4 950	4 902	99.0
Louisiana	367	364	99.2	4 265	4 248	99.6
Maine	48	48	100	556	556	100
Maryland	58	56	96.6	740	736	99.5
Massachusetts	213	210	98.6	644	641	99.5
Michigan	35	30	85.7	618	593	96.0
Minnesota	87	85	97.7	475	471	99.2
Mississippi	113	111	98.2	2 005	1 997	99.6
Missouri	23	22	95.7	207	202	97.6
Montana	260	221	85	608	536	88.2
Nebraska	22	21	95.5	150	146	97.3
Nevada	98	93	94.9	2 019	1 744	86.4
N. Hampshire	58	58	100	255	255	100
New Jersey	34	32	94.1	425	416	97.9
New Mexico	24	23	95.8	148	144	97.3

Continúa...

Continuación...

	<i>Empleadores participantes</i>	<i>Empleadores certificados</i>	<i>%</i>	<i>Trabajadores requeridos</i>	<i>Trabajadores certificados</i>	<i>%</i>
New York	277	276	99.6	3 952	3 950	99.9
North Carolina	1 260	1 256	99.7	9 286	9 204	99.1
North Dakota	185	177	95.7	614	591	96.3
Ohio	61	60	98.4	1 082	1 072	99.1
Oklahoma	40	39	97.5	228	220	96.5
Oregon	39	36	92.3	104	95	91.3
Pennsylvania	37	35	94.6	310	307	99.0
Rhode Island	9	8	88.9	13	11	84.6
South Carolina	37	37	100	2 089	2 089	100
S. Dakota	93	87	93.5	413	394	95.4
Tennessee	275	267	97.1	2 739	2 550	93.1
Texas	279	267	95.7	2 260	2 133	94.4
Utah	234	219	93.6	1 880	1 840	97.9
Vermont	67	67	100	450	450	100

Virginia	536	533	99.4	2 809	2 787	99.2
Washington	43	38	88.4	1 781	1 684	94.6
W. Virginia	4	4	100	72	72	100
Wisconsin	14	11	78.6	146	140	95.9
Wyoming	144	137	95.1	500	479	95.8
Total	7 688	7 440	96.8	80 028	76 433	95.5

Fuente: elaboración propia a partir de US Department of Labor, disponible en: http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-2a_region2007.cfm, consultado el 16 de marzo de 2008.

Por otra parte, el concepto *carencia de trabajadores* es relativo. Aspectos como las elevadas tasas de desempleo en las zonas agrarias, el problema del subempleo de los jornaleros estadounidenses y el declive de los salarios agrarios contradicen la idea de una escasez de trabajadores agrícolas (GAO, 1997: 69). La disponibilidad de trabajadores residentes en Estados Unidos no equivale a un número sino a una función. El número de trabajadores disponibles presenta una elasticidad con respecto a los salarios. A mayor salario mayor también es el número de trabajadores interesados en el empleo ofrecido y viceversa (French, 1999: 3). Por lo tanto, la carencia de trabajadores locales en la agricultura encuentra su explicación en el hecho de que los salarios agrarios han sido históricamente muy inferiores a los salarios extra agrarios. La barrera que separa a los estadounidenses del trabajo agrario más que ser de índole cultural es de carácter económico. Un estudio realizado a mediados de los años sesenta en Los Ángeles revelaba que la mitad de los trabajadores desempleados trabajarían en la agricultura si los salarios fuesen más elevados (Martin, 1998: 886). Otros estudios también confirman que pequeños incrementos en los salarios agrarios se traducirían en un aumento de la demanda de empleos agrarios por parte de la población local (Levine, 2008: 5 y 6). En este sentido, la tabla 2 muestra que de modo consistente desde mediados del siglo xx los salarios extra agrarios han sido casi el doble de altos que los salarios agrarios.

Los empresarios agrarios esperan que los jornaleros trabajen durante horarios más prolongados que los que se desempeñan en otras actividades, debido a que la producción agraria es perecedera. Los trabajadores H-2A proceden de áreas rurales donde los salarios y las condiciones sociolaborales son mucho más precarias que en Estados Unidos. Como conse-

Tabla 2. Evolución de los salarios agrarios en Estados Unidos

Año	Salarios agrarios			Salarios extra agrarios				(Salarios extra agrarios/ Salarios agrarios) * 100	
	Salarios/hora		Salarios/hora (2006) ¹	Salarios/hora		Salarios/hora (2006)			
	Total	TCMA ²	Total	TCMA	Total	TCMA	Total		TCMA
1950	0.85		7.11		1.60		13.38		188.2
1960	1.20	3.45	8.17	1.39	2.60	4.86	17.71	2.80	216.8
1989	5.24	5.08	8.52	0.14	9.65	4.52	15.69	-0.42	184.2
1990	5.23	-0.19	8.07	-5.43	10.20	5.54	15.73	0.25	194.9
1991	5.49	4.85	8.13	0.74	10.52	3.09	15.57	-1.02	191.5
1992	5.69	3.58	8.18	0.61	10.77	2.35	15.48	-0.58	189.2
1993	5.90	3.62	8.23	0.61	11.05	2.57	15.42	-0.39	187.4
1994	6.02	2.01	8.19	-0.49	11.34	2.59	15.43	0.06	188.4
1995	6.13	1.81	8.11	-0.98	11.65	2.70	15.41	-0.13	190.0
1996	6.34	3.37	8.15	0.49	12.04	3.29	15.47	0.39	189.8
1997	6.66	4.92	8.37	2.66	12.51	3.83	15.71	1.54	187.7
1998	6.97	4.55	8.62	2.94	13.01	3.92	16.09	2.39	186.7
1999	7.19	3.11	8.7	0.92	13.49	3.62	16.32	1.42	187.6

Continúa...

Continuación...

Año	Salarios agrarios			Salarios extra agrarios			(Salarios extra agrarios/ Salarios agrarios) * 100		
	Salarios/hora		Salarios/hora (2006) ¹	Salarios/hora		Salarios/hora (2006)			
	Total	TCMA ²	Total	TCMA	Total	TCMA			
2000	7.50	4.22	8.78	0.92	14.02	3.85	16.41	0.55	186.9
2001	7.78	3.67	8.86	0.91	14.54	3.64	16.55	0.85	186.8
2002	8.12	4.28	9.1	2.67	14.97	2.91	16.78	1.38	184.4
2003	8.31	2.31	9.1	0.00	15.37	2.64	16.84	0.36	185.1
2004	8.45	1.67	9.02	-0.88	15.69	2.06	16.74	-0.60	185.6
2005	8.70	2.92	8.98	-0.44	16.13	2.77	16.65	-0.54	185.4
2006	9.06	4.05	9.06	0.89	16.76	3.83	16.76	0.66	185.0
1950/2006		4.23		0.43		4.19		0.40	
1960/2006		4.39		0.22		4.05		-0.12	
1950/1989		4.66		0.46		4.61		0.41	
1989/2006		3.22		0.36		3.25		0.39	

Fuente: elaboración propia a partir de Martín (2002: 1129); Mehta y otros (2000: 26); Levine (2007: 15).

¹ Salarios deflactados al año 2006 teniendo en cuenta la evolución del Índice de Precios al Consumo en Estados Unidos.

² Tasa de Crecimiento Medio Anual = $i_n (P_t / P_0) / n * 100$.

cuencia están dispuestos a trabajar durante largas jornadas por salarios mínimos y no pueden abandonar al empleador que les contrató. Por el contrario, los trabajadores estadounidenses aspiran a salarios más elevados, no trabajan tan duro, y nada les impide abandonar a un empleador cuando la temporada agrícola está por concluir, o cuando otro empresario les ofrece un salario más elevado. Además, son más conscientes de sus derechos laborales y también más proclives a hacerlos efectivos. Por lo tanto, los trabajadores H-2A ofrecen a los empresarios agrarios estadounidenses seguridad y certidumbre en un sector donde la carencia de mano de obra durante periodos muy críticos podría hacer peligrar la viabilidad económica de esta actividad.

Como apuntaba Peter Laufer (2006: 245 y 248) en una entrevista realizada a un granjero de Kentucky, la mano de obra local no está dispuesta a trabajar las 40 o 50 horas semanales necesarias para recoger la cosecha, o tiende a abandonar el trabajo a los pocos días. Este granjero, que en el pasado contrataba a peones estadounidenses, desde hacía varios años únicamente empleaba a trabajadores mexicanos con visa H-2A.

La escasez de mano de obra local en el campo obedece a unos salarios inferiores a los pagados en otros sectores, y a unas condiciones sociolaborales desventajosas. Los empresarios agrarios buscan empleados eficientes, capaces de desarrollar un ritmo de trabajo rápido durante jornadas muy prolongadas, a cambio de un salario reducido. Si éstos tuviesen que competir en el mercado de trabajo nacional se verían obligados a elevar los salarios y a mejorar las condiciones de trabajo del campo (Stephen, 2002: 108). El programa H-2A, además de la disposición abundante de trabajadores indocumentados, permite a los agricultores evadir los mecanis-

mos del mercado (Griffith, 2002: 19). Es por ello que se ha argumentado que este programa está excluyendo del empleo agrario a los ciudadanos y residentes permanentes legales en Estados Unidos (Geffert, 2002: 119).

La falta de elegibilidad de algunos trabajadores que quieren participar en el Programa H-2A

No todos los trabajadores mexicanos interesados en ser contratados como trabajadores huéspedes son elegibles. El Programa H-2A excluye a aquellas personas que violaron la ley migratoria estadounidense (es decir, trabajaron ilegalmente en Estados Unidos, fueron detenidos por cruzar la frontera sin documentos, o violaron su estatus de trabajadores H-2A en el pasado no regresando a México cuando expiró su permiso de trabajo temporal). Como afirma Lauren Gilbert (2005: 437) esto implica que la mayor parte de los jornaleros empleados en la actualidad en la agricultura estadounidense no podrían obtener una visa H-2A.

La confusión de agencias involucradas en el Programa H-2A

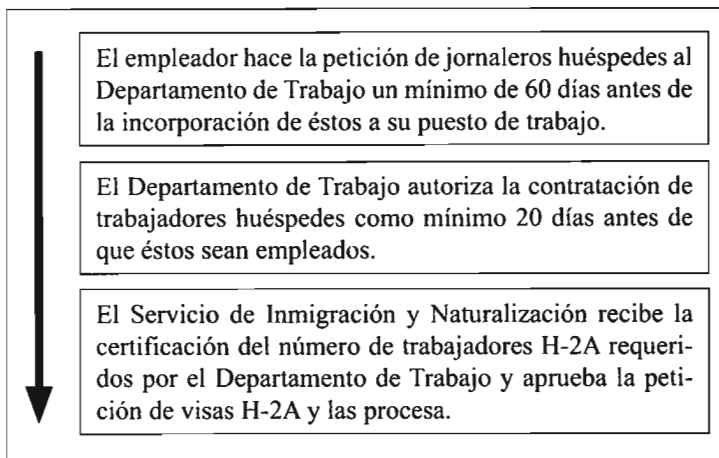
En el sector agrario es difícil determinar con anterioridad la fecha precisa en que se necesitará de mano de obra. Una leve alteración en los factores climatológicos (una pluviometría superior o inferior a la media, un mayor o menor grado de insolación, una helada, etc.) determina que la evolución de las cosechas se desvíe del calendario registrado durante años

precedentes. Como contraste, el Programa H-2A exige que el empleador estadounidense pueda predeterminar con mucha antelación el proceso de desarrollo y maduración de su cosecha. Como consecuencia, la aplicación del mismo presenta un grado de complejidad que torna problemática la implementación del mismo.

Los empleadores únicamente pueden recurrir a contratar trabajadores con visas H-2A en zonas donde no hay suficiente mano de obra local para realizar una tarea determinada durante un periodo específico. Esta falta de personal local no es determinada por el empleador sino que exige la certificación del Departamento de Trabajo, al cual le corresponde verificar que el empleador dispone de vivienda adecuada para albergar a los trabajadores solicitados; este proceso debe ser realizado dentro de un plazo máximo de 40 días (Bernstein y Weiner, 1999: 58). Sin embargo, el Departamento de Trabajo no siempre es capaz de completar este proceso dentro del calendario establecido (Joyner, 1998: 8).

Por otra parte, la aprobación de otorgar visas H-2A no es competencia del Departamento de Trabajo sino del Servicio de Inmigración y Naturalización y del Departamento de Estado. La certificación realizada por el Departamento de Trabajo únicamente marca el inicio del proceso de aplicación del Programa H-2A. El Servicio de Inmigración y Naturalización dispone de 20 días para aceptar o negar la petición de visas H-2A, las cuales además, deben ser aprobadas por el Departamento de Estado. En el caso de México los consulados de Monterrey y Hermosillo procesan la mayor parte de visas H-2A (Joyner, 1998: 8). Finalmente, el Servicio de Inmigración y Naturalización debe revisar las visas H-2A en los puertos de entrada (GAO, 1988: 12) (véase el cuadro 1).

Cuadro 1. Calendario para la aplicación de las visas H-2A.



Fuente: Joyner (1998: 7) y elaboración propia.

La complejidad del proceso de aprobación de las visas H-2A implica que los empresarios agrarios deban prever con una antelación mínima de dos meses la necesidad futura de mano de obra. Esto plantea problemas para los empleadores y para los jornaleros. Si la cosecha se adelanta o el empresario agrario no calcula de modo adecuado la fecha exacta en la que necesitará a los trabajadores, éste corre el riesgo de no disponer de mano de obra cuando la necesite; de modo que su producción podría echarse a perder. Por el contrario, si los jornaleros llegan a la explotación antes de que sus servicios sean demandados, éstos quedarán inactivos por un tiempo durante el cual no obtendrán recursos económicos.

Únicamente aquellos sectores donde la evolución de las cosechas es predecible están participando en el Programa

H-2A. Por el contrario, aquellos sectores donde no es posible predecir la evolución de los cultivos emplean trabajadores indocumentados. Resulta llamativo que el número de trabajadores huéspedes demandados sea tan bajo cuando más de 50% de los trabajadores asalariados agrarios son ilegales (Izcara Palacios, 2009: 94). Así, California y Florida (los estados que emplean más trabajadores agrarios), presentan una participación relativamente baja en el Programa H-2A (Gilbert, 2005: 434) debido a que los trabajadores huéspedes no son adecuados para producciones como el tomate, que son difícilmente predecibles. En sectores como éste, un adelanto de la cosecha o el retraso del Departamento de Trabajo en autorizar la contratación de trabajadores huéspedes podrían conducir a una ruina de la producción, debido a que el empresario agrario no dispondría de mano de obra en el momento preciso de maduración de la cosecha.

Por lo tanto, para la mayor parte de los empresarios agrarios estadounidenses el Programa H-2A no es una solución a su demanda de mano de obra. Actualmente, como en el pasado, éstos recurren a la contratación de braceros indocumentados porque están disponibles cuando se les necesita. Esto genera un efecto en cadena. La demanda de trabajadores indocumentados estimula la inmigración ilegal, y la presencia de trabajadores ilegales deteriora las condiciones sociolaborales y salariales en la agricultura. Esto disminuye el atractivo del trabajo agrario para los trabajadores documentados, que conduce a una dependencia cada vez mayor de jornaleros ilegales en la agricultura.

La distribución geográfica de los trabajadores huéspedes en Estados Unidos

En el año 2006 fueron admitidos más de 1 millón 700 mil trabajadores temporales extranjeros en Estados Unidos bajo una de las diferentes modalidades de formas migratorias de no inmigrantes. Estos trabajadores procedían básicamente de cinco países: India, México, Japón, Reino Unido y Canadá, y los principales estados de destino fueron California, Nueva York, Florida y Texas (Barr, 2008). Los nacionales de estos cinco países sumaban 54% de los trabajadores temporales admitidos en Estados Unidos. Los trabajadores de la India y México sumaban por separado más de 13% del total, mientras que los trabajadores de Japón, Reino Unido y Canadá representaban cada uno en torno a 9% de las admisiones. Sin embargo, el perfil de los trabajadores de cada uno de estos países presenta diferencias muy acusadas. Los trabajadores de la India son en su mayoría trabajadores cualificados de mérito distinguido y habilidad para los servicios. Éstos representan casi 30% de las visas H-1B. Por el contrario, los trabajadores mexicanos están empleados principalmente en trabajos temporales no cualificados, tanto agrarios como extra agrarios. Los

ciudadanos mexicanos sumaban en el año 2006 87% de las visas H-2A y 67% de las visas H-2B y H-2R. Los trabajadores japoneses son principalmente inversores, y representan 38% de las visas E-1 a E-3 concedidas. Los trabajadores ingleses son sobre todo ejecutivos, personal especializado y personas de extraordinario talento. Estos suman 24% de las visas O-1 y O-2, y 16% de las visas L-1. Finalmente, entre los canadienses hay un porcentaje elevado de atletas y artistas, quienes representan 10% de las visas P-1 a P-3 (véase la tabla 1).

El carácter distintivo de los trabajadores temporales mexicanos en Estados Unidos es su ocupación en actividades poco cualificadas tanto en la agricultura como en otros sectores de la economía caracterizados por bajos salarios, largas jornadas de trabajo y ambientes laborales poco saludables.

Los jornaleros participantes en el Programa H-2A

El Programa H-2A de trabajadores temporales en la agricultura ha experimentado un fuerte crecimiento en sus dos décadas de operación. En 1987 se registró la participación de 13 113 jornaleros en el programa. En el año 2008 el número de trabajadores H-2A se elevó a 173 103 trabajadores, lo cual supone un crecimiento de 1 320 por ciento. Sin embargo, podrían distinguirse tres fases en el programa: una primera etapa de crecimiento moderado; una segunda de recesión y una última de crecimiento elevado. Entre los años 1987 y 1990 el número de participantes en el Programa H-2A experimenta una tasa anual de crecimiento cercana a 13 por ciento. A lo largo de la primera mitad de los años noventa la tasa se contrae hasta -8%, y entre 1995 y 2008 crece a una tasa de 20% anual (véase la tabla 2).

Tabla 1. Admisiones de trabajadores temporales en Estados Unidos según el tipo de visa (2006)

<i>Pais</i>	<i>Total</i>	<i>H-1B</i>	<i>H-2A</i>	<i>H-2B; H-2R</i>	<i>O-1; O-2</i>	<i>P-1; P-3</i>	<i>L-1</i>	<i>E-1; E-3</i>	<i>Otros</i>
India	232 691	125 717	—	410	589	2 379	33 414	—	69 887
%	13.6	29.1	0.0	0.3	1.4	3.8	10.4	0.0	15.4
México	225 680	17 654	40283	89 483	2 250	12 320	18 404	11 591	33 695
%	13.2	4.1	86.8	66.7	5.4	19.5	5.7	5.3	7.4
Japón	163 200	14 863	—	—	1 400	971	34 657	83 478	27 538
%	9.5	3.4	0.0	0.0	3.4	1.5	10.8	38.4	6.1
Reino Unido	153 882	28 002	32	1 688	9 955	5 477	51 352	18 492	38 884
%	9.0	6.5	0.1	1.3	24.0	8.6	16.0	8.5	8.6
Canadá	151 389	24 912	454	2 689	2513	6 497	15 645	4820	93 839
%	8.9	5.8	1.0	2.0	6.1	10.3	4.9	2.2	20.6
Total	1 709 953	431 853	46432	134 071	41 536	63 329	320 829	217 148	454 645
%	100.0	25.3	2.7	7.8	2.4	3.7	18.8	12.7	26.6

Fuente: elaboración propia a partir de USDHS (2007: 85-88).

H-1B: trabajadores cualificados de mérito distinguido y habilidad para los servicios. H-2A: trabajador estacional de la agricultura. H-2B y H-2R: trabajador estacional en actividades extra agrarias. O-1: persona de extraordinario talento en ciencia, artes, educación, negocios o atletismo. O-2: acompañante y asistente de O-1. P-1; P-3: atletas y artistas. L-1: ejecutivos y personal especializado transferido de una compañía multinacional. E-1; E-3: inversores y comerciantes.

Tabla 2. Evolución del Programa H-2A

Año	Certificaciones	1987= 100	Crecimiento porcentual ¹	Año	Certificaciones	1987=100	Crecimiento porcentual
1987	13 113	100		1988	22 676	173	-2.67
1988	16 782	128	27.98	1989	28 568	218	25.98
1989	17 614	134	4.96	2000	30 201	230	5.72
1990	19 199	146	9.00	2001	31 523	240	4.38
1991	18 273	139	-4.82	2002	31 538	241	0.05
1992	14 798	113	-19.02	2003	44 033	336	39.62
1993	13 342	102	-9.84	2004	44 619	340	1.33
1994	13 418	102	0.57	2005	48 366	369	8.40
1995	12 862	98	-4.14	2006	59 112	451	22.22
1996	15 235	116	18.45	2007	76 818	586	29.95
1997	23 297	178	52.92	2008	173 103	1 320	125.34
Tasa de crecimiento anual del número de participantes en el Programa H-2A (1987-1990).							
Tasa de crecimiento anual del número de participantes en el Programa H-2A (1990-1995).							
Tasa de crecimiento anual del número de participantes en el Programa H-2A (1995-2008).							

Fuente: elaboración propia a partir de GAO (1997: 100 y 101); US Department of Labor, disponible en: http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-2a_region2007.cfm; consultado el 16 de marzo de 2008, US Department of Homeland Security, Yearbook of Immigration Statistics, 2008.

¹ Crecimiento porcentual = $((P_i/P_0) - 1) * 100$. Donde : P_i = Población final; P_0 = Población inicial.

Los trabajadores empleados en el Programa H-2A proceden principalmente de México y Jamaica (véase la tabla 3).¹ En un primer momento los jornaleros mexicanos se incorporaron principalmente a las plantaciones de tabaco de Carolina del Norte y Virginia; mientras que los jamaquinos eran empleados en las plantaciones de caña de azúcar de Florida (Martin, 1998: 889). Entre 1987 y 1992 la mayor parte de los trabajadores H-2A procedían de Jamaica; aunque algunos de ellos también provenían de las pequeñas islas de Santa Lucía y San Vicente. Sin embargo, la mecanización del sector de la caña de azúcar a mediados de los años noventa se traduce en un descenso del número de trabajadores caribeños (Martin, 1998: 889). Como se muestra en la tabla 3, a partir de 1993 México se convierte en el punto principal de partida de los trabajadores H-2A (Griffith, 2006: 31); de modo que para el año 2008 casi 95% de los jornaleros H-2A procedían de ese país. Las islas de Santa Lucía y San Vicente dejaron de ser un lugar de origen de trabajadores huéspedes en 1992, mientras que un pequeño porcentaje de jornaleros chilenos y peruanos comenzaron a arribar periódicamente a Estados Unidos desde

¹ En la tabla 3 aparece una ligera discrepancia entre los datos manejados por el DOL y el DHS. Ambos departamentos aparecen involucrados en el manejo del programa. El primero certifica el número de trabajadores que participarán en el Programa H-2A en tanto el segundo procesa y revisa las visas H-2A en los puertos de entrada. La falta de concordancia entre estos datos puede ser debido a que algunos trabajadores que participan en el programa H-2A provienen de países que no requieren visas. Por otra parte, los datos del DOL no son exactos, ya que un empresario, por diversas razones, podría importar menos trabajadores que los certificados. Asimismo, algunos regresan a su país antes de haber concluido sus contratos. En estos casos el empleador pedirá más jornaleros para cubrir estas vacantes; de modo que una misma plaza autorizada por el DOL puede sumar dos o más ingresos por los puertos de entrada.

comienzos de los años noventa. El resto de trabajadores H-2A proceden de algunos países de centroamérica (Guatemala y Nicaragua); pero principalmente de Canadá y Sudáfrica.

Los estados de destino de los trabajadores H-2A

La demanda de trabajadores huéspedes en el sector agrario presenta una distribución geográfica muy desequilibrada en Estados Unidos. Cultivos como el tabaco, la manzana o los árboles de navidad son fácilmente predecibles. Es por ello que los estados donde predomina la producción de tabaco (Kentucky, Carolina del Norte, Tennessee, Massachussets y Virginia); de manzana (Connecticut, Massachussets, Nueva York y Vermont) o de pinos navideños (Connecticut) presentaban en 1997 una demanda relativamente elevada de trabajadores H-2A. Por el contrario, estados que emplean un número mayor de asalariados agrarios, como California o Florida, presentaban en 1997 una demanda muy baja de trabajadores huéspedes, lo cual se debe a que en producciones hortícolas, aquellas que demandan más mano de obra, el empleo de trabajadores H-2A resulta problemático debido a la dificultad y riesgo de anticipar cuándo se necesitará mano de obra (véanse las tablas 4 y 5).

Entre los años 1997 y 2007 se produjo un mayor equilibrio en la geografía de la demanda de trabajadores huéspedes en el sector agrario. En 1997, cuatro estados (Kentucky, Nueva York, Carolina del Norte y Virginia) concentraban 63% de la demanda de trabajadores H-2A. Una década después, aunque estos estados seguían demandando un número importante de trabajadores huéspedes, únicamente sumaban 27% de los trabajadores H-2A empleados (véanse las tablas 6 y 7).

Tabla 4. Trabajadores H-2A certificados en el año 1997

Alaska	2	Hawaii	0	Massachusetts	969	New Mexico	1	S. Dakota	20
Alabama	4	Idaho	557	Michigan	0	New York	2 122	Tennessee	755
Arizona	197	Illinois	185	Minnesota	0	North Carolina	6 444	Texas	521
Arkansas	14	Indiana	0	Mississippi	45	North Dakota	4	Utah	179
California	441	Iowa	6	Missouri	6	Ohio	113	Vermont	449
Colorado	212	Kansas	92	Montana	164	Oklahoma	451	Virginia	3 706
Connecticut	1 290	Kentucky	2 402	Nebraska	17	Oregon	74	Washington	16
Delaware	0	Louisiana	173	Nevada	427	Pennsylvania	8	W. Virginia	0
Florida	4	Maine	451	N. Hampshire	334	Rhode Island	11	Wisconsin	0
Georgia	170	Maryland	0	New Jersey	0	South Carolina	0	Wyoming	261

Fuente: Viallet (1998: 3) y elaboración propia.

Tabla 5. Distribución porcentual de los trabajadores H-2A certificados en el año 1997

Alaska	0.01	Hawaii	0.00	Massachusetts	4.16	New Mexico	0.00	S. Dakota	0.09
Alabama	0.02	Idaho	2.39	Michigan	0.00	New York	9.11	Tennessee	3.24
Arizona	0.85	Illinois	0.79	Minnesota	0.00	North Carolina	27.66	Texas	2.24
Arkansas	0.06	Indiana	0.00	Mississippi	0.19	North Dakota	0.02	Utah	0.77
California	1.89	Iowa	0.03	Missouri	0.03	Ohio	0.49	Vermont	1.93
Colorado	0.91	Kansas	0.39	Montana	0.70	Oklahoma	1.94	Virginia	15.91
Connecticut	5.54	Kentucky	10.31	Nebraska	0.07	Oregon	0.32	Washington	0.07
Delaware	0.00	Louisiana	0.74	Nevada	1.83	Pennsylvania	0.03	W. Virginia	0.00
Florida	0.02	Maine	1.94	N. Hampshire	1.43	Rhode Island	0.05	Wisconsin	0.00
Georgia	0.73	Maryland	0.00	New Jersey	0.00	South Carolina	0.00	Wyoming	1.12

Fuente: Vialet (1998: 3) y elaboración propia.

Tabla 6. Trabajadores H-2A certificados en el año 2007

Alaska	24	Hawaii	78	Massachusetts	641	New Mexico	144	S. Dakota	394
Alabama	591	Idaho	1 694	Michigan	593	New York	3 950	Tennessee	2 550
Arizona	1 945	Illinois	496	Minnesota	471	North Carolina	9 204	Texas	2 133
Arkansas	3 725	Indiana	70	Mississippi	1 997	North Dakota	591	Utah	1 840
California	3 098	Iowa	969	Missouri	202	Ohio	1 072	Vermont	450
Colorado	1 925	Kansas	880	Montana	536	Oklahoma	220	Virginia	2 787
Connecticut	829	Kentucky	4 902	Nebraska	146	Oregon	95	Washington	1 684
Delaware	85	Louisiana	4 248	Nevada	1 744	Pennsylvania	307	W. Virginia	72
Florida	5 588	Maine	556	N. Hampshire	255	Rhode Island	11	Wisconsin	140
Georgia	6 781	Maryland	736	New Jersey	416	South Carolina	2 089	Wyoming	479

Fuente: elaboración propia a partir de US Department of Labor, disponible en: http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-2a_region2007.cfm, consultado el 16 de marzo de 2008.

Tabla 7. Porcentaje de trabajadores H-2A certificados en el año 2007

Alaska	0.03	Hawaii	0.10	Massachusetts	0.84	New Mexico	0.19	S. Dakota	0.52
Alabama	0.77	Idaho	2.22	Michigan	0.78	New York	5.17	Tennessee	3.34
Arizona	2.54	Illinois	0.65	Minnesota	0.62	North Carolina	12.04	Texas	2.79
Arkansas	4.87	Indiana	0.09	Mississippi	2.61	North Dakota	0.77	Utah	2.41
California	4.05	Iowa	1.27	Missouri	0.26	Ohio	1.40	Vermont	0.59
Colorado	2.52	Kansas	1.15	Montana	0.70	Oklahoma	0.29	Virginia	3.65
Connecticut	1.08	Kentucky	6.41	Nebraska	0.19	Oregon	0.12	Washington	2.20
Delaware	0.11	Louisiana	5.56	Nevada	2.28	Pennsylvania	0.40	W. Virginia	0.09
Florida	7.31	Maine	0.73	N. Hampshire	0.33	Rhode Island	0.01	Wisconsin	0.18
Georgia	8.87	Maryland	0.96	New Jersey	0.54	South Carolina	2.73	Wyoming	0.63

Fuente: elaboración propia a partir de US Department of Labor disponible en: http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-2a_region2007.cfm, consultado el 16 de marzo de 2008.

Como puede apreciarse en la tabla 8 en la mayor parte de los estados el número de trabajadores H-2 certificados creció a una tasa muy elevada entre 1997 y 2007. Únicamente en cinco estados (Connecticut, Massachussets, New Hampshire, Oklahoma y Virginia) el número de trabajadores huéspedes decreció. Rhode Island y Vermont permanecieron estacionarios, con un crecimiento nulo. Como contraste, en el resto de los estados el crecimiento del número de trabajadores H-2A es sobresaliente, de manera especial destacan Florida, Arkansas, Alabama, Nuevo México y Dakota del Norte (Hill, 2008: 329), donde los trabajadores huéspedes aparecen involucrados en la caña de azúcar y la pizca de la naranja; estos estados registran una tasa de crecimiento medio anual del número de trabajadores huéspedes igual o superior a 50 por ciento. Washington, con una tasa superior a 46% también experimenta un crecimiento notable. Por otra parte, es necesario destacar el caso de Georgia, que con un crecimiento de 37% anual ocupó en 2007 el segundo lugar en cuanto al número de trabajadores huéspedes certificados. Estados como Nueva York y Carolina del Norte, que parten de unos datos elevados, experimentan una tasa de crecimiento más modesto. Aunque Carolina del Norte, con 12% de los contratos de trabajadores H-2A, sigue siendo el estado que importa un número más elevado de trabajadores huéspedes.

Finalmente, como se desprende de la lectura de la tabla 9 Georgia y Florida son los estados que experimentaron un crecimiento más notable del peso porcentual de trabajadores H-2A certificados durante el periodo 1997-2007. El porcentaje de trabajadores huéspedes importado por Georgia respecto al total nacional crece 8.14 puntos porcentuales entre 1997 y 2007, y 7.29 puntos en Florida. Como contraste, Carolina del Norte pierde 15.62 puntos porcentuales y Virginia 12.26 puntos.

Tabla 8. Tasa de crecimiento medio anual del número de trabajadores H-2A certificados (1997-2007)

Alaska	24.85	Hawaii	—	Massachusetts	-4.13	New Mexico	49.70	S. Dakota	29.81
Alabama	49.96	Idaho	11.12	Michigan	—	New York	6.21	Tennessee	12.17
Arizona	22.90	Illinois	9.86	Minnesota	—	North Carolina	3.56	Texas	14.10
Arkansas	55.84	Indiana	—	Mississippi	37.93	North Dakota	49.96	Utah	23.30
California	19.49	Iowa	50.85	Missouri	35.17	Ohio	22.50	Vermont	0.02
Colorado	22.06	Kansas	22.58	Montana	11.84	Oklahoma	-7.18	Virginia	-2.85
Connecticut	-4.42	Kentucky	7.13	Nebraska	21.50	Oregon	2.50	Washington	46.56
Delaware	—	Louisiana	32.01	Nevada	14.07	Pennsylvania	36.47	W. Virginia	—
Florida	72.42	Maine	2.09	N. Hampshire	-2.70	Rhode Island	0.00	Wisconsin	—
Georgia	36.86	Maryland	—	New Jersey	—	South Carolina	—	Wyoming	6.07

Fuente: elaboración propia a partir de Vialet (1998: 3) y US Department of Labor, disponible en: http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-2a_region2007.cfm, consultado el 16 de marzo de 2008.

Tabla 9. Diferencia en el peso porcentual que en cada estado tienen los trabajadores H-2A certificados (1997-2007)

Alaska	0.02	Hawaii	0.1	Massachusetts	-3.32	New Mexico	0.19	S. Dakota	0.43
Alabama	0.75	Idaho	-0.17	Michigan	0.78	New York	-3.94	Tennessee	0.1
Arizona	1.69	Illinois	-0.14	Minnesota	0.62	North Carolina	-15.62	Texas	0.55
Arkansas	4.81	Indiana	0.09	Mississippi	2.42	North Dakota	0.75	Utah	1.64
California	2.16	Iowa	1.24	Missouri	0.23	Ohio	0.91	Vermont	-1.34
Colorado	1.61	Kansas	0.76	Montana	0.00	Oklahoma	-1.65	Virginia	-12.26
Connecticut	-4.46	Kentucky	-3.9	Nebraska	0.12	Oregon	-0.2	Washington	2.13
Delaware	0.11	Louisiana	4.82	Nevada	0.45	Pennsylvania	0.37	W. Virginia	0.09
Florida	7.29	Maine	-1.21	N. Hampshire	-1.1	Rhode Island	-0.04	Wisconsin	0.18
Georgia	8.14	Maryland	0.96	New Jersey	0.54	South Carolina	2.73	Wyoming	-0.49

Fuente: elaboración propia; Vialet (1998: 3) y US Department of Labor, disponible en: http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-2a_region2007.cfm, consultado el 16 de marzo de 2008.

Los estados de destino de los trabajadores tamaulipecos con visas H-2A

Desde finales de los años noventa el número de trabajadores agrícolas tamaulipecos empleados en Estados Unidos con visados temporales H-2A ha crecido sustancialmente. En la tabla 10 se aprecia un importante descenso del número de visas H-2A aprobadas a trabajadores tamaulipecos entre los años 2006 y 2007. Sin embargo, este dato debe interpretarse con cautela ya que esta tabla sólo representa los visados aprobados en el consulado de Estados Unidos en Monterrey. A partir de los últimos años el número de trabajadores tamaulipecos que han tenido sus visados aprobados por los consulados de Matamoros y Nuevo Laredo se ha incrementado debido a la incapacidad del Consulado de Monterrey para tramitar un número creciente de visas (véase la tabla 10).

Tabla 10. Número de visas H-2A aprobadas en el consulado de Estados Unidos en Monterrey a trabajadores de Tamaulipas

<i>Año</i>	<i>Total</i>	<i>Incremento¹</i>	<i>Año</i>	<i>Total</i>	<i>Incremento</i>
1998	753	—	2003	1 474	-9.29
1999	890	18.2	2004	1 320	-10.4
2000	1 264	42	2005	1 217	-7.8
2001	1 405	11.2	2006	1 885	54.9
2002	1 625	15.7	2007	1 417	-24.8

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consulado General de Estados Unidos en Monterrey.

¹ Incremento = (Año final / año inicial * 100) - 100.

Los trabajadores tamaulipecos con visas H-2A trabajan principalmente en Georgia, Carolina del Norte, Louisiana,

Mississippi, Nueva York, Carolina del Sur, Virginia y Washington. En 2006 estos estados sumaban 80% de visas H-2A emitidas por el consulado de Monterrey; aunque en el año 2007 este porcentaje decreció hasta 72 por ciento

Llama la atención el bajo porcentaje de jornaleros del programa H-2A empleados en el sector agrícola tejano. Texas es el estado más accesible para los jornaleros tamaulipecos debido a la proximidad que existe respecto de sus lugares de residencia, y es la entidad que da empleo a más trabajadores rurales de Tamaulipas en la agricultura. Por lo tanto, el bajo porcentaje de jornaleros tamaulipecos empleados en Texas con visas H-2A debe interpretarse como una preferencia de los agricultores tejanos por mano de obra indocumentada (véase la tabla 11).

Como puede apreciarse en la tabla 12 entre los años 2006 y 2007 el número de visas H-2A emitidas por el consulado de Estados Unidos en Monterrey para trabajadores tamaulipecos se redujo 25 por ciento. Indiana y Nuevo México perdieron los pocos trabajadores H-2A que tenían; mientras que Illinois, Maryland, Montana, Carolina del Norte y Washington redujeron el número de trabajadores huéspedes empleados en la agricultura en más de 65 por ciento. Especialmente importante es la reducción del número de trabajadores tamaulipecos empleados en Washington y Carolina del Norte, los estados que en 2006 concentraban el número más alto de jornaleros tamaulipecos. Como contraste destaca el incremento de éstos en Florida, Iowa, Nueva York y de manera especial en Virginia. Cabe mencionar que este estado recibía menos de 1% del total de jornaleros tamaulipecos en 2006, pero para 2007 se colocó en segundo lugar, detrás de Georgia, con casi 12% de los trabajadores H-2A de Tamaulipas que fueron a trabajar a Estados Unidos. Esto implica un crecimiento de casi 13 veces en términos absolutos y más de 17 veces en términos relativos.

Tabla 11. Estado de destino de los trabajadores tamaulipecos que obtuvieron visas H-2A en el consulado de Estados Unidos en Monterrey (años 2006 y 2007)

	2006	2007	2006 (%)	2007 (%)		2006	2007	2006 (%)	2007 (%)
Alaska			0.00	0.00	Montana	3	1	0.16	0.07
Alabama	37	28	1.95	1.97	Nebraska			0.00	0.00
Arizona			0.00	0.00	Nevada			0.00	0.00
Arkansas	77	57	4.06	4.02	N. Hampshire			0.00	0.00
California			0.00	0.00	New Jersey	31	16	1.63	1.13
Colorado		1	0.00	0.07	New Mexico	3		0.16	0.00
Connecticut			0.00	0.00	New York	58	100	3.06	7.05
Delaware			0.00	0.00	North Carolina	453	146	23.88	10.29
Florida	16	29	0.84	2.04	North Dakota	5	7	0.26	0.49
Georgia	312	258	16.45	18.18	Ohio	4	3	0.21	0.21
Hawaii			0.00	0.00	Oklahoma		1	0.00	0.07
Idaho			0.00	0.00	Oregon			0.00	0.00
Illinois	13	3	0.69	0.21	Pennsylvania	1	29	0.05	2.04
Indiana	1		0.05	0.00	Rhode Island			0.00	0.00

Iowa	8	72	0.42	5.07	South Carolina	119	69	6.27	4.86
Kansas			0.00	0.00	S. Dakota			0.00	0.00
Kentucky	58	48	3.06	3.38	Tennessee	40	28	2.11	1.97
Louisiana	106	118	5.59	8.32	Texas	30	39	1.58	2.75
Maine	15	18	0.79	1.27	Utah		2	0.00	0.14
Maryland	16	4	0.84	0.28	Vermont			0.00	0.00
Massachusetts			0.00	0.00	Virginia	12	167	0.63	11.77
Michigan	3	2	0.16	0.14	Washington	368	76	19.40	5.36
Minnesota	6	6	0.32	0.42	W. Virginia			0.00	0.00
Mississippi	96	83	5.06	5.85	Wisconsin			0.00	0.00
Missouri	6	8	0.32	0.56	Wyoming			0.00	0.00
Total	1 897	1 419	100	100					

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consulado General de Estados Unidos en Monterrey.

Tabla 12. Incremento absoluto y relativo de los trabajadores tamaulipecos que obtuvieron visas H-2A en el consulado de Estados Unidos en Monterrey entre los años 2006 y 2007 (por estado de destino)

	<i>Incremento absoluto¹</i>	<i>Incremento relativo²</i>		<i>Incremento absoluto</i>	<i>Incremento relativo</i>
Alaska			Montana	-66.7	-55.4
Alabama	-24.3	1.2	Nebraska		
Arizona			Nevada		
Arkansas	-26.0	-1.0	N. Hampshire		
California			New Jersey	-48.4	-31.0
Colorado			New Mexico	-100.0	-100.0
Connecticut			New York	72.4	130.5
Delaware			North Carolina	-67.8	-56.9
Florida	81.3	142.3	North Dakota	40.0	87.2
Georgia	-17.3	10.5	Ohio	-25.0	0.3
Hawaii			Oklahoma		
Idaho			Oregon		
Illinois	-76.9	-69.1	Pennsylvania	2 800.0	3 776.9

Indiana	-100.0	-100.0	Rhode Island		
Iowa	800.0	1103.2	South Carolina	-42.0	-22.5
Kansas			S. Dakota		
Kentucky	-17.2	10.6	Tennessee	-30.0	-6.4
Louisiana	11.3	48.8	Texas	30.0	73.8
Maine	20.0	60.4	Utah		
Maryland	-75.0	-66.6	Vermont		
Massachusetts			Virginia	1 291.7	1 760.5
Michigan	-33.3	-10.9	Washington	-79.3	-72.4
Minnesota	0.0	33.7	W. Virginia		
Mississippi	-13.5	15.6	Wisconsin		
Missouri	33.3	78.2	Wyoming		
Total	-25.2	—	Total		

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consulado General de Estados Unidos en Monterrey.

¹ Incremento absoluto = ((trabajadores tamaulipecos que obtuvieron visas H-2A en 2007/trabajadores tamaulipecos que obtuvieron visas H-2A en 2006] * (100)) - (100).

² Incremento relativo = ([% de trabajadores tamaulipecos que obtuvieron visas H-2A en 2007/% de trabajadores tamaulipecos que obtuvieron visas H-2A en 2006] * (100)) - (100).



Los factores determinantes de la participación en el Programa H-2A

La emigración internacional está conduciendo a un “vaciamiento” de la población activa de numerosas comunidades rurales tamaulipecas. Como decía un trabajador migratorio del ejido Emiliano Zapata en el municipio de Hidalgo: “la gente sigue emigrando, aquí casi todos van a trabajar allá” (H 10a: 7). Un residente del ejido victorense Vicente Guerrero, hacía una afirmación similar: “aquí casi todos los hombres vamos a trabajar para allá” (V 10a: 2). Asimismo, un campesino de Abasolo se quejaba de la emigración de los varones jóvenes del ejido hacia Estados Unidos en busca de empleo mejor remunerado, y culpaba a la falta de apoyos gubernamentales hacia la agricultura del deterioro que padecía el sector: “casi ni hay hombres para trabajar la tierra [...] el gobierno debería dar apoyos para que mejor trabajen en el campo en lugar de irse para allá” (A 3a: 3). La falta de oportunidades económicas en el medio local conduce a una expulsión de los varones jóvenes, de modo que en las poblaciones rurales sólo quedan los niños, las mujeres y los adultos

mayores. Como indicaba un jornalero del ejido Unión Morales en el municipio de San Carlos:

hay temporadas en que no hay muchachos aquí en el ejido, hay puros chavitos, ‘chavalillos’; aquí *nomás* empiezan a trabajar, así que uno ya tenga papeles, que sea mayor, y ya ve la manera de salir a otro lugar a buscar trabajo, la mayoría se van a trabajar allá, al otro lado (SC 2a: 6).

Otros jornaleros del ejido Servando Canales, en Guémez, repetían esta idea: “se van toda la comunidad [...] con decirte que aquí se quedan puras mujeres y niños” (G 3a: 4); “aquí se quedan puras mujeres y niños” (G 4a: 5).

El programa de visados H-2A constituye la forma más atractiva de emigrar para la población rural masculina. Algunos jornaleros emigran por curiosidad, por el deseo de aventura y por la inquietud de asomarse a un mundo distinto; aunque tal vez no vuelvan la siguiente temporada.¹

¹ Este afán de aventura y curiosidad de cruzar la frontera ha sido destacado en otras investigaciones como uno de los factores desencadenantes de la emigración de jornaleros huéspedes mexicanos (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2007: 189; De Alba, 2007: 262). Las siguientes citas representan algunos ejemplos de este tipo de motivación: “fue más que nada curiosidad que por necesidad [...] Yo quería ir a conocer más que nada” (G 3a: 2); “por curiosidad, porque toda la gente de aquí se iba y yo no iba, e iban a Estados Unidos y vienen, y yo nada, y dije: pues me voy a ir a conocer” (G 4a: 1). Los trabajadores que cruzan la frontera para satisfacer ese afán de aventura y curiosidad proceden muchas veces de sectores extra agrarios. Un mecánico de 29 años de edad del ejido Las Compuertas (Llera), que en el año 2002 fue a trabajar en el tabaco en Carolina del Norte, decía: “me fui por irme nada más, para que no me contaran, por pura curiosidad pues, aquí saco para pasarla.” (LL 1a: 2). Asimismo, un herrero de 34 años de edad del ejido Rancho Nuevo (Victoria), que en 2003 trabajó en la pizca del tomate en Arkansas, señalaba: “yo me animé porque

Aunque, la mayor parte de los jornaleros tamaulipecos que participan en el programa H-2A lo hacen debido a una necesidad económica apremiante. En algunos casos los padres de familia no encuentran otra forma para poder financiar la educación de sus hijos.

Los siguientes ejemplos hacen referencia a la emigración a través del programa de visas H-2A como mecanismo para financiar la educación de los hijos y así propiciar su ascenso social. Muchos trabajadores rurales tamaulipecos que no tuvieron acceso a la educación porque procedían de familias humildes y desde muy jóvenes se vieron obligados a apoyar con su trabajo la economía familiar, no se resignan a que sus hijos tengan que sufrir su misma experiencia. El siguiente testimonio, expresado por un trabajador de 38 años del ejido Guillermo Zúñiga (Hidalgo), es revelador de ese afán presente en una parte importante de la población rural tamaulipeca, de sacrificarse para que las nuevas generaciones gocen de más oportunidades que las cohortes poblacionales más adultas:

más que nada era la necesidad de mantener a mis hijos [...] Yo quería que mis hijos salieran adelante puesto que mis padres no tuvieron la posibilidad de darme alguna profesión y yo siempre he querido que mis hijos no les falte nada y sean alguien en la

quería ir a conocer, no tanto porque fuera a trabajar, porque yo veo que el trabajo aquí y allá pues es lo mismo; bueno allá, este, uno tiene oportunidad de ahorrar y pues hacerse de algo, esa es la única diferencia de trabajar aquí y allá, allá uno trabaja y ahorra, manda para acá dinero y acá es donde rinde el dinero, el dinero que uno gana allá, pero sí como quiera sí, está bien trabajar allá, porque sí le queda a uno algo" (V 3a: 1). Como resulta lógico, aquellos trabajadores cuya motivación para participar en el programa de visas H-2A fue únicamente la curiosidad, generalmente no volvieron a regresar a Estados Unidos.

vida, puesto que mis hijos iban creciendo y me preocupaba que no fueran alguien en la vida como yo [...] se presentó esta oportunidad de irme a Estados Unidos y la aproveché, porque no quería ver el mismo futuro para mis hijos que yo tuve [...] Ahorita estoy a gusto y contento porque ahorita he sacado a mis hijos adelante y ahora ya tengo una base de empleo más estable donde yo soy el patrón (H 2a: 1).

La participación en el programa estadounidense de trabajadores huéspedes proporciona a la población rural tamaulipeca la oportunidad para obtener unos recursos extraordinarios que permiten hacer frente a los elevados gastos que implica sostener la educación de los hijos. En algunos casos, como en el de un trabajador de 33 años de edad de Santa Engracia (Hidalgo) que se dedicaba a la albañilería, decidió ir a partir de 2003 a Texas para trabajar en la pizca de naranja y tomate porque el empleo local escaseaba, y se le hacía difícil hacer frente a los gastos crecientes de una familia cada vez más numerosa:

me puse a pensar en irme desde el momento en que vi que mi trabajo fue disminuyendo, el saber que mi hija cada vez iba subiendo un nivel más de educación, y peor aún, el nacimiento próximo de mi segundo hijo. Eso fue lo único que pensé y que me dio el impulso de tomar esa decisión de irme a los Estados Unidos [...] hasta pensé en morirme, porque la verdad los hijos de uno cada vez exigen más y la verdad eso me rompe el alma al no darles nada (H 4a: 2).

Asimismo, para un jornalero de 46 años de edad del ejido Emiliano Zapata (Hidalgo) trabajar en una plantación de tabaco de Carolina del Norte representó una excelente oportunidad para poder revertir el problema de la escasez de trabajo asalariado agrario en la localidad, y además hacer frente a

los gastos ocasionados por la educación de sus hijos: “yo pensé, ojala que sí, sí me pueda ir, pues para que mi familia viva bien, que mis hijos estudien para que luego no anden batallando como uno” (H 6a: 1). Sin embargo, algunos de los entrevistados afirmaron no padecer una situación económica tan precaria; simplemente, el mercado de trabajo local les permitiría vivir al día, pero no les proporcionaba recursos suficientes para hacer frente a la educación de los hijos: “uno vive aquí pues al día; pero, a veces quiere uno salir adelante, verdad, sacar a sus hijos adelante, que estudien [...] y pues aquí, pues, no alcanza para estar pasándola uno y a la vez estar pagando la escuela de los niños, y pues allá en Estados Unidos sabemos que es un poquito, gana un poquito más.” (T 1a: 1); “me fui por querer traer “billete verde” a la familia y pues darles una mejor vida a mis 2 hijos [...] para darles una buena educación, ya que su servidor, en su momento no la pudo tener” (H 3a: 1). Incluso, trabajadores que manifestaron gozar de una situación económica desahogada en su localidad, se arriesgaron a sumarse al programa de trabajadores huéspedes enfrentar los gastos crecientes derivados de la educación de los hijos:

en ese entonces la situación iba bien, pero pues uno como persona quiere mejorar su calidad de vida y más cuando se tiene hijos menores, uno quiere darles educación y demás que uno nunca tuvo verdad, y pues también de ver a mi señora esposa cansada de la friega de lavar ajeno (H 5a: 1).

Por tanto, son muchos los trabajadores tamaulipecos que para satisfacer el deseo de sus hijos de estudiar se aventuran a dejar a su familia durante gran parte del año para trabajar en un país que desconocen. Como señalaba un jornalero de 53 años de edad del ejido Vicente Guerrero (Victoria),

que a partir de 1998 se fue a trabajar en el tabaco en Carolina del Norte: “les dije: si les gusta la escuela, síganle, no se preocupen, yo voy a buscar la manera de que salgan adelante” (V 1a: 1).

En otros casos un proceso progresivo de endeudamiento y la pérdida de los medios de subsistencia en la comunidad local les lleva a buscar recursos económicos fuera de la localidad;²

² Aquellos que participan en este programa de trabajadores huéspedes debido a que contrajeron una deuda, son principalmente campesinos que buscan en la emigración temporal a Estados Unidos una forma de hacer frente a ese proceso de endeudamiento ocasionado por las malas cosechas o por una baja en los precios agrarios. La participación en el Programa H-2A se convierte en la forma más efectiva de volver a capitalizar su explotación agropecuaria; de modo que no participarán más de una temporada en este programa. Un campesino de Graciano Sánchez (San Carlos) fue en el año 2000 a Missessota porque: “no tenía dinero y tenía deudas con un señor ahí en el ejido, que le debía, y por eso tuve que emigrar para allá.” (SC 1a: 1). Asimismo, dos ejidatarios de Nuevo Dolores (Abasolo) trabajaron en el año 2004 en la pizza del tomate en Texas para hacer frente a unas deudas: “no encontraba trabajo ni en los ranchos de por aquí, tenía un familiar enfermo, estaba muy necesitado económicamente, no contaba con dinero para comprar semilla para sembrar, también la sequía era dura, ya tenía deudas por todos lados” (A 1a: 1); “con lo que ganaba aquí no alcanzaba, apenas salía para la comida, tenía deudas. Por eso, mejor tomé la decisión de trabajar por allá. (A 2a: 1). Aunque, hay campesinos que aunque en un primer momento emigraron para hacer frente a una deuda; después siguieron participando en el Programa H-2A. Un campesino de 51 años de edad de Rancho Nuevo (Victoria) fue en marzo de 2002 a Carolina del Norte, porque: “aquí a lo que me dedico, pues es a sembrar naranja; pero, como luego tuve muchos gastos porque se me enfermó un hijo, entonces, pues, tuve que vender las tierras y pues ya empecé a batallar” (V 6a: 1). La enfermedad de su hijo le obligó a vender su patrimonio y a endeudarse; sin embargo, haber emigrado a Estados Unidos le sirvió tanto para hacer frente a estos problemas como para recuperar sus tierras. Aunque, lejos de haber desistido de volver a Estados Unidos, siguió emigrando en años sucesivos, primero a Carolina del Norte, y a partir de 2006 a Florida.

algunos dicen haber emigrado por el hambre.³ En la mayor parte de los casos es el poco atractivo del mercado de trabajo local, el desempleo, el subempleo y la escasa rentabilidad de la actividad agraria lo que les empuja a emigrar. En México el efecto negativo del Tratado de Libre Comercio sobre el sector agrícola ha contribuido a acelerar la emigración rural (Mendoza Cota, 2006: 139; Boucher y otros, 2007: 7). Por su parte García Salazar y Omaña Silvestre (2001: 75) señalaron que en Tamaulipas la sustitución de cultivos de uso intensivo de mano de obra a partir de los años sesenta por cultivos extensivos en trabajo, aunada a un acelerado proceso de mecanización de las labores agrícolas, condujeron a una contracción de la demanda de fuerza de trabajo campesina. Además, en Tamaulipas, a diferencia del resto de estados fronterizos, la capacidad del sector agrario para absorber la fuerza de trabajo disponible se debilitó debido a que la disminución de la población agropecuaria fue inferior a la caída de los empleos disponibles en el sector (García Salazar y Omaña Silvestre, 2001: 89). Esto ha agravado los problemas de subempleo y desempleo. Los jornaleros sin tierras encuentran cada vez menos oportunidades económicas en Tamaulipas (Izcara Palacios y Andrade Rubio, 2007: 70),⁴ y los ejidatarios y pequeños propietarios se ven obligados a emigrar porque los ingresos que

³ Algunos entrevistados describen una economía familiar paupérrima; de modo que la finalidad inmediata que persiguieron al emigrar fue abatir una situación de falta de alimentos: "Todo fue por la economía escasa con la que contaba mi familia; pues la verdad nuestra economía era mala puesto que no teníamos ni para comer frijoles." (H 2a: 1); "aquí estaba muy dura la vida [...] me fui pues para ayudar a mis padres, verdad, porque pues aquí uno tiene que estar comprando cosas y pues no hay dinero, principalmente para comer" (T 3a: 1).

⁴ Un jornalero de 39 años de edad del ejido Alfonso Terrones Benítez (Tula) que trabajó por primera vez en Carolina del Norte en 1998 señalaba:

obtienen de sus explotaciones han mermado (Camargo López y Espericueta Reyna, 2006: 49).⁵

La decisión de emigrar con un visado temporal no es tan traumática como hacerlo de modo subrepticio. En el primer caso el trabajador migratorio no incurre en gastos excesivos, ha firmado un contrato laboral y conoce la fecha de retorno. En todos los casos estudiados los jornaleros fueron a Estados Unidos con el beneplácito de la familia, especialmente de la esposa. En un primer momento ésta suele presentar una oposición a que el marido emigre;⁶ pero después de conocer que

“uno aquí trabaja poco, uno no tiene un trabajo fijo, trabaja en veces y en veces no” (T 2a: 1).

⁵ Las siguientes referencias reflejan el drama de numerosos campesinos tamaulipecos que se vieron obligados a emigrar porque los ingresos que obtenían de la explotación de la tierra perteneciente a la familia eran insuficientes y el mercado laboral local no les ofrecía oportunidades económicas adecuadas: “aquí lo que hace uno es trabajar *nomás* en el campo, en la agricultura, y luego a veces ni llueve [...] Entonces, pues si uno está esperanzado a ver que *nomás* de aquí, pues aquí uno no saca nada, no tiene dinero pues para vivir un poco mejor. Entonces, por eso fue que me fui para allá” (J 1a: 1); “aquí no tenía un trabajo seguro; entonces cuando trabajaba pues *nomás* sacaba para estarla pasando” (V 9a: 1); “aquí en el rancho es muy difícil conseguir trabajo, aquí podemos trabajar en lo de nosotros, en las parcelas; pero en ocasiones no se saca lo que se invierte” (V 10a: 1); “yo quedé sin trabajo cuando mi papá vendió las tierras que tenía” (H12a: 1).

⁶ Los siguientes ejemplos describen una actitud inicial de la esposa que se opone a que su marido emigre a Estados Unidos con una visa H-2A por temor a la incertidumbre de quedar sola: “de primero, como que no querían que me fuera, ya después cuando les dije que me iba a ir con papeles, no más por un tiempo, pues ya fue cuando, me dijeron que estaba bien” (J1a: 2); “de primero me decía que no me fuera, pero ya después, ella me decía que si era por eso de que por tener más dinero para no batallar pues que estaba bien, aparte de que pues sabía que me iba a ir bien” (P 1a: 1); “se lo platiqué a mi esposa, al principio pues no quería, porque sería dejarla sola sin recursos para darles de comer a mis hijos, pero yo le dije que pues sin

no emigrará de modo ilegal y que su estancia en el país vecino será corta, finalmente accede.⁷ En otras ocasiones la decisión de emigrar es tomada de modo conjunto.⁸

Redes migratorias *versus* privación relativa

Posiblemente el modelo explicativo de los procesos migratorios más desarrollado es la teoría de las redes migratorias (Arango, 2000: 291). Éstas constituyen una forma de “capital social” (Deléchat, 2001: 458, Arango, 2000: 291), o conexiones entre individuos, basadas en el parentesco, el paisanaje o la amistad (Pérez Monterosas, 2006), que favorecen el acceso tanto a bienes económicos como al empleo, y posibilitan una disminución de los costos y los riesgos de la migración internacional (García Caberra, 2004: 468). La teoría de redes migratorias ofrece una explicación satisfactoria de la

darse cuenta ella, pues tenía un guardadito y con eso podrían salir adelante mientras yo conseguía un trabajo por allá, al principio se negó, pero ya platicándole bien las cosas y el motivo por el cual quería irme, pues me entendió” (H 3a: 2).

⁷ “mi esposa dijo que estaba bien que me fuera [...] los que me prestaron el dinero para que me fuera son familiares de ella. Entonces, por lo mismo de que pues aquí no hay trabajo y pues está uno batallando, y pues cuando uno les dice que se va a ir para allá pues ya *nomás* lo que le dicen a uno es que se cuide por allá, verdad, y que pues todo salga bien, aunque sí se quedan tristes” (T 1a: 2); “mi esposa, que al ver el grado de nuestra situación no puso objeción alguna y me dijo: claro yo te apoyo, todo sea por el bienestar de nuestros hijos, y de esta familia” (H 5a: 2).

⁸ Un campesino de 41 años de edad del ejido Vicente Guerrero (Victoria), que en marzo de 1997 fue por primera vez a trabajar a Louisiana en la caña de azúcar, y en el momento de la entrevista ya había participado en 12 ocasiones en el Programa H-2A, señalaba: “la decisión la habíamos tomado entre los dos, mi esposa y yo” (V 11a: 2).

ubicación espacial de la población hispana en Estados Unidos (McHugh, 1989: 432), o del hecho de que los estados que más braceros suministraban a Estados Unidos en 1907 –Guanajuato, Michoacán y Jalisco– (Durand, 1994: 114) en el año 2002 sumaban casi la mitad de los trabajadores mexicanos empleados en la agricultura estadounidense (Carroll y otros, 2005: 55).

Los procesos migratorios entre México y Estados Unidos aparecen guiados e influenciados por redes primarias formadas por miembros de la familia; redes secundarias, formadas por amigos y paisanos, y redes mixtas (Suárez y Zapata Martelo, 2004: 24). La conexión a estos lazos de parentesco, paisanaje y amistad dinamizan los procesos migratorios en la medida en que disminuyen los costos y riesgos de salir hacia Estados Unidos. Sin embargo, la emigración de jornaleros tamaulipecos bajo el programa de visados H-2A se distancia de este esquema. La mitad de los jornaleros entrevistados carecían de redes sociales que les ligasen al país vecino. Únicamente 30% de los entrevistados contaban con parientes que residían en Estados Unidos. Sin embargo, muy raramente contactaron con ellos. Solamente dos de los jornaleros (A4 y G5) tuvieron algún tipo de contacto con estos parientes durante su estancia en Estados Unidos. Por otra parte, únicamente en un caso (A4) estos familiares intervinieron de algún modo para que ellos fuesen contratados dentro del citado programa. Aunque 20% de los entrevistados contaba con algún familiar empleado a través de este mismo programa de visas H-2A, y 8% de los entrevistados fueron contratados a partir de la recomendación hecha por estos familiares, que habían participado previamente en el Programa H-2A (véase la tabla 1).

Cuadro 1. La función de las redes migratorias en la contratación de trabajadores H-2A.

	No tiene ningún familiar en Estados Unidos	Tiene familiares con contratos H-2A		Tiene familiares residiendo en Estados Unidos		No tiene ningún familiar en Estados Unidos	Tiene familiares con contratos H-2A		Tiene familiares residiendo en Estados Unidos	
		Fue contratado a través de ellos	Tuvo algún contacto con ellos				Fue contratado a través de ellos	Tuvo algún contacto con ellos		
A1	X								X	No
A2	X				LL1	X				
A3	X				LL2	X				
A4				X	P1					
A5	X				P2		X	No		No
A6		X	Sí		SC1				X	No
G1	X				SC2	X				
G2				X	SC3	X				
G3		X	Sí		T1		X	No	X	No
G4		X	Sí	X	T2				X	No
		X	Sí		T3				X	No

Continúa...

Continuación...

	No tiene ningún familiar en Estados Unidos	Tiene familiares con contratos H-2A		Tiene familiares residiendo en Estados Unidos			No tiene ningún familiar en Estados Unidos	Tiene familiares con contratos H-2A		Tiene familiares residiendo en Estados Unidos
		Fue contratado a través de ellos	Tuvo algún contacto con ellos	Fue contratado a través de ellos	Tuvo algún contacto con ellos					
G5			X	Sí	X	T4	X			Tuvo algún contacto con ellos
H1	X					T5			x	No
H2						V1	X			
H3			X	No	X	V2	X			
H4			X	No	X	V3			X	No
H5			X	No	X	V4		X	No	
H6	X					V5	X			
H7	X					V6	X			
H8	X					V7	X			
H9	X					V8	X			
H10	X					V9		X	Sí	

El elemento clave explicativo de la expansión del Programa H-2A de trabajadores huéspedes en el medio rural tamaulipeco es el sentimiento de privación relativa experimentado por aquellos jóvenes que no forman parte de este proceso migratorio (Izcara Palacios, 2009b: 23). Como se desprende de la lectura del cuadro 2 tanto la teoría de redes migratorias como la de privación relativa focalizan el punto de vista y perspectiva del emigrante en la comunidad de origen, es decir son modelos de “empuje” que acentúan la etiología de la migración en el lado de la oferta laboral; ambas enfatizan el carácter no-permanente de los procesos migratorios, y en los dos casos el objetivo de la emigración es acumular un umbral de ingresos más que la maximización de los mismos. Ambas teorías entienden la emigración como un proceso de solidificación de los lazos entre el emigrante y su familia, y las dos acentúan la pasividad del emigrante, que se ve abocado a emigrar por condicionantes externos. Aunque, mientras la teoría de redes migratorias subraya la racionalidad social de los procesos migratorios, la teoría de privación relativa acentúa la racionalidad económica de los mismos.

La teoría de la privación relativa explica la persistencia de la reproducción de los fenómenos migratorios en los espacios de migración previa a partir de un razonamiento diferente a la teoría de redes migratorias. La etiología de la emigración lejos de ser colocada en la posesión de capital social (lazos de parentesco y amistad) aparece enraizada en un trastrocamiento –provocado por la emigración– de la posición social de los individuos y familias dentro de su grupo de referencia, que únicamente puede ser revertido a través de la emigración.

Cuadro 2. Etiología de la migración en las teorías de redes migratorias y privación relativa

		<i>Redes migratorias</i>	<i>Privación relativa</i>
Racionalidad	Económica		x
	Social	x	
Motor	Arranque/ demanda		
	Empuje/oferta	x	x
Duración	Permanente		
	Temporal/ estacional	x	x
Objetivo	Maximización de ingresos		
	Umbral de ingresos	x	x
Decisión	Individual		
	Familiar	x	x
Actor	Activo		
	Pasivo	x	x

Fuente: elaboración propia.

La emigración internacional incrementa en los jóvenes rurales tamaulipecos un sentimiento de privación relativa que favorece la emulación de nuevos procesos migratorios. Los jóvenes que participan en el Programa H-2A regresan a Tamaulipas para hacer ostentación de un poder adquisitivo que aquellos que no emigraron envidian (se compran automóviles, mejoran sus viviendas, adquieren bienes inmuebles, etc.), lo cual genera un sentimiento de privación en aquellos que se quedaron.⁹

El empleo en el programa de trabajadores huéspedes pone en circulación bienes de consumo que décadas atrás no eran comunes en la entidad, y crea una escisión entre aquellos que tienen acceso a los mismos, porque vuelven todos los años a Estados Unidos, y aquellos que carecen de los mismos, debido a que dependen de los recursos económicos

⁹ Expresiones como: “uno se anima por lo mismo que ve que los que van a trabajar allá pues viven bien, cuando vienen traen dinero y tienen bien sus casas” (H 6a: 1); “como he visto que los que van a trabajar allá pues viven bien, no batallan, tienen bien sus casas y pues yo lo que quería pues era hacer mi casa y pues como le digo aquí no sale para eso” (H 8a: 1); “muchas veces se ve que llegan los amigos y traen camionetas y entonces ya, de ahí nace la idea” (H 7a: 1); “quería recuperarme, tener algo, tener dinero y pues, como uno ve que los que van para allá, pues regresan, y pues compran cosas, viven bien, entonces pues por eso” (P 2a: 1); “uno se da cuenta porque ve que los que han ido a trabajar allá pues viven bien” (V 9a: 1); “ve que los que vienen de allá, pues traen dinero, compran carros, camionetas, hacen sus casas, y pues eso es lo que anima a uno a irse” (H 10a: 1); “cuando vienen y te platican de cómo les va por allá tu te emocionas y te quieres ir también” (V 10a: 2); “como uno ve que los que van y trabajan allá pues viven bien [...] por eso es que uno se ilusiona” (H 11a: 1), se repiten de modo intermitente en las entrevistas.

generados por el mercado laboral local. Esta escisión genera un sentimiento de privación relativa en jóvenes cuyo poder adquisitivo no menguó, pero sí vieron decrecer su posición económica dentro de la comunidad. Como consecuencia aquellos individuos que vieron mermada su posición relativa en el acceso a bienes de consumo dentro del propio grupo de referencia se interesan en el programa de visas H-2A como medio de recobrar su posición social pasada.

Por lo tanto, en aquellas poblaciones rurales donde alguno de sus integrantes son trabajadores H-2A, rápidamente nuevos miembros de la comunidad buscarán sumarse a este programa para no ser testigos de cómo su posición social merma mientras la de sus vecinos se eleva. Lo que motiva a los trabajadores rurales tamaulipecos a emigrar hacia Estados Unidos es ver como otras familias cercanas progresan económicamente.¹⁰

La emulación de los pasos de aquellos que participan previamente en el Programa H-2A y mejoraron su posición socioeconómica dentro de la comunidad es lo

¹⁰ Un jornalero de 53 años de edad del ejido Vicente Guerrero (Victoria) señalaba: “ya tenía tiempo que me habían invitado unos amigos, me platicaban de cómo era el trabajo allá, y pues sí, uno se da cuenta de que sí les va bien porque pues cuando llegan de allá, pues traen dinero, se compran cosas y pues arreglan sus casas y pues sí, eso es también lo que hace que uno se anime a irse” (V 1a: 1). Otro trabajador de 47 años de edad del ejido Guillermo Zúñiga (Hidalgo) relataba una experiencia muy similar: “me invitaron unos amigos para que fuera a trabajar allá y pues, sí me animé, porque pues yo veo que cuando vienen los que trabajan allá pues, compran cosas y pues viven bien, entonces pues sí me animaron” (H 9a: 2).

que genera en aquellas personas que nunca emigraron un deseo de ir a trabajar al vecino país de norte.¹¹

¹¹ Cuando los jornaleros que participaron en el Programa H-2A llegan a sus comunidades locales en Tamaulipas, aquellos que no emigraron descubren que los primeros mejoraron su posición social dentro de la comunidad. Invirtieron sus ahorros de lo percibido en Estados Unidos en mejorar sus viviendas, comprar automóviles, etcétera. Esto motiva a los últimos a seguir los pasos de aquellos que emigraron antes para acceder a los mismos bienes y servicios que disfrutaban los primeros. Un entrevistado de 38 años de edad del ejido Guillermo Zúñiga (Hidalgo) que fue en abril de 1996 a trabajar en una plantación de tabaco señaló: “la verdad, el que un amigo cuando se fue para allá, y cuando regresó, se veía la diferencia, ya tenía una casa de material, una camioneta y pues vivían bien y pues eso fue lo que también me animó a irme” (H 2a: 2). Otro jornalero del ejido La Unión Morales (San Carlos) relataba una experiencia similar; éste fue en octubre de 2001 a Florida porque vio que su amigo, que emigró antes que él, había progresado económicamente: “a mí me invitó un amigo [...] me dijo que si no me gustaría ir a trabajar allá y, pues, a quien no le va a gustar, verdad; pues ves como vienen los que trabajan allá, hacen sus casas, compran carros; entonces, pues, no andan batallando” (SC 2a: 1). Otros jornaleros que emigraron a Estados Unidos con visas H-2A lo hicieron porque querían acceder a los mismos bienes que disfrutaban otras personas de su comunidad que fueron anteriormente al país del norte: “yo pensaba irme, pues, para estar uno más bien; siempre que uno ve que los que van para allá, pues vienen bien, les cambia la vida, viven mejor” (T 2a: 1); “veo que van para allá y regresan bien, en la forma de que traen dinero, camionetas y pues aparte de que uno va a conocer otros lugares, y pues dije qué más da, voy a ir a ver como me va” (T 4a: 1); “hay muchos de aquí que se han ido y nos cuentan, y uno se va animando, pues uno habla con el contratista y nos dice lo que nos pagarían la hora. En ese tiempo nos iba a pagar a 6.15 y empieza uno a echarle matemáticas y es cuando uno se anima, porque ya tenemos un cálculo de lo que podríamos ganar, y es por eso que uno se anima a ir a Estados Unidos” (H 1a: 1). En otros casos, los jornaleros tamaulipecos descubren “de oídas” que aquellos que emigran con visas H-2A envían a sus familias cantidades importantes de dinero, y por ello deciden emigrar: “yo estaba en la colonia tomando con unos vecinos y demás gente, y pues salió el tema ese de que varios conocidos de mis mismos vecinos trabajaban por allá y que les iba bien, que hasta les mandaban su buena lana a sus esposas, cosas así, cosas que motivan a uno a arriesgarse” (H 3a: 1).

El proceso de selección de los trabajadores agrícolas con visados temporales H-2A

El Programa H-2A incluye elementos desincentivadores de un uso abusivo del mismo a través de la inclusión de cláusulas que hacen más caro contratar a un trabajador huésped que a un jornalero local (Hill, 2008: 314). Sin embargo, los empresarios agrarios que participan en este programa son atraídos por intereses de carácter económico. El empleo de migrantes con visados H-2A busca sobre todo una disminución de los costes laborales. Como señalaba uno de los entrevistados: “si eres de otra nacionalidad, te van a exigir más que estando en tu propia nación” (G 3a: 7).

Los trabajadores huéspedes son empleados en actividades muy demandantes, donde las jornadas laborales son excesivamente prolongadas. Por lo tanto, únicamente trabajadores con habilidades excepcionales son elegibles para participar en este programa. En última instancia los empleadores buscan a través del programa H-2A una mano de obra barata, eficiente y desechable (Durand, 2007b: 27).

Los mecanismos de intermediación laboral

Los jornaleros tamaulipecos son reclutados a través de contratistas locales que desempeñan la función de intermediarios entre los empresarios agrarios estadounidenses y los trabajadores.¹ Estos contratistas son conocidos por los trabajadores locales, ya que llevan desempeñado esta actividad durante más de una década.²

Los contratistas locales son a su vez empleados por contratistas laborales estadounidenses (generalmente asociaciones de productores) que trabajan para empleadores privados (Pastor y Alva, 2004: 98). Estos últimos les hacen llegar un listado con los nombres de los trabajadores que desean contratar para la siguiente temporada; los contratistas locales avisan a los trabajadores al tiempo que les ayudan a realizar los trámites necesarios para la gestión de los visados H-2A.³ Como señalaba uno de los contratistas entrevistados:

¹ Algunos de los contratistas que envían trabajadores tamaulipecos a las explotaciones agrarias estadounidenses son: la señora Gloria, que reside en Ciudad del Maíz (San Luis Potosí); el señor René, residente en Ciudad Victoria, y el señor Ismael, que vive en Santa Engracia.

² Sin embargo, en ocasiones llegan a las poblaciones tamaulipecas personas que se dicen contratistas y que se encuentran reclutando trabajadores H-2A. Estos piden a los jornaleros una cantidad elevada de dinero para “iniciar” los trámites burocráticos y luego desaparecen dejándolos endeudados. Asimismo, Mestries (2006: 273) ha señalado los fraudes por parte de empresas fantasmas que estafan en Veracruz a candidatos a la emigración a través de la promesa de visas H-2A y H-2B por un monto de 600 dólares.

³ El capataz de una explotación agraria de Carolina del Norte, natural del municipio de Hidalgo, que llegaba todos los años a Tamaulipas para seleccionar personalmente a aquellas personas que su patrón contrataría, explicaba del siguiente modo este proceso: “yo sé cuantos necesito y los contacto aquí en Tamaulipas, les digo que hagan los trámites, ya yo le digo al patrón, le digo cuantas personas conseguí, le doy los datos y ya él se los

de aquí se les hace la gestión de acuerdo a lo que ellos buscan, y de lo que ellos desean, y también de unas listas que el patrón de Estados Unidos manda a nosotros con datos generales y los localizamos. Ellos nos dicen: necesitamos tantas personas para el campo o para las granjas; es así que trabajamos. Para esto, al momento de tener la lista, los localizamos, y si el trabajador está dispuesto nuevamente a ir a laborar con él, se va.

El proceso de reclutamiento de trabajadores se realiza a través de redes de paisanaje. Como señalaba el citado contratista:

esto se puede decir que es familiar, porque todos los que están yendo a trabajar para allá, el patrón al momento de ellos llegar, él les dice: recomiéndame a gente que sepa trabajar en esto, que sean bien trabajadores, que tengan necesidad de trabajar y que no me vayan a defraudar.

Los empresarios agrarios estadounidenses buscan continuamente nuevos jornaleros foráneos que puedan integrarse a los programas de trabajadores huéspedes. Encontrar personas que puedan brindar rendimientos sostenidos durante jornadas laborales de más de diez horas en las actividades más demandantes, como el tabaco, la caña de azúcar o las pizcas de naranja y manzana, exige de un proceso minucioso de selección. El mecanismo más eficaz que encuentran los

manda a la asociación (en Estados Unidos) y ya luego los de aquí de la asociación (en Victoria) les hablan para cuando ya se les hace el contrato, para que vayan a trabajar en ese rancho, y ya entonces la asociación (en Estados Unidos) hace un fax en donde les manda decir que a esas personas les hablen, ya luego los contratistas de Estados Unidos les hablan a las personas que están enlistadas, pero el patrón las manda pedir a su nombre diciendo que las necesitan, así lo hago ahora” (H 13a: 3).

empleadores son las recomendaciones hechas por sus propios trabajadores. Aquellos empleados que sobresalen más en su dedicación al trabajo se convierten en los reclutadores de nuevos trabajadores. Un jornalero que ya había ido ocho temporadas a Arkansas para trabajar en el pino afirmaba: “al llevar, invitar un compañero [...] que quieren que les eche la mano [...] yo voy a estudiar la persona [...] yo la debo de conocer, y si sé que es muy borracha, es muy pleitista, así [...] yo soy el que voy a quedar mal” (V 1a: 7). Otro apuntaba: “si quiere, uno puede recomendar a tres personas más, que uno los conozca, verdad, porque lo que el patrón quiere es que aguanten los siete meses del contrato” (V 5a: 5). Esta misma idea se repetía en el discurso de otro de los entrevistados: “si uno quiere recomendar a otra persona para que vaya a trabajar allá, pues tiene que ser una persona trabajadora y que aguantar el trabajo” (V 6a: 6).

Los empleadores estadounidenses demandan trabajadores capaces de desempeñarse adecuadamente en ambientes laborales muy estresantes. Por lo tanto, el criterio básico para recomendar a un nuevo trabajador es su demostrada capacidad de trabajo. La mayoría de los jornaleros tamaulipecos entrevistados coincidieron en afirmar que lograron insertarse en el programa de trabajadores huéspedes a partir de su contacto con un conocido de la localidad. Este conocido es calificado en muchos casos como un amigo,⁴ en otros como un

⁴ Los siguientes ejemplos ilustran cómo un amigo de los entrevistados les introdujo con el mismo patrón para el cual éste trabajaba: “me invitaron unos amigos a que me fuera a trabajar allá a donde habían ido a trabajar ellos, y sí así fue como me fui” (H 8a: 1); “me enteré por un amigo. Yo trabajaba en una huerta de tomate, aquí cerca, en otro ejido. Entonces, ahí venían de varios lugares, venía gente a trabajar de unos ranchillos bien metidos para allá; entonces pues uno platica y se hace amigos, y pues ya

compañero,⁵ o una persona contactada a través de un tercero,⁶ y en un número inferior de casos se trata de un familiar.⁷ Por lo tanto, los procesos de reclutamiento aparecen informados más por redes de amistad y paisanaje que por lazos de consanguinidad.

entre pláticas, uno de ellos me dijo que tenía un primo que iba a trabajar allá, así de contratado, y que lo habían invitado y pues ya le pregunté y ya de ahí fue como, por medio de ese amigo, fue que me enteré” (T 2a: 1); “a mí el que me recomendó fue un amigo, y pues él fue el que me invitó y el que me llevó ahí, con los contratistas” (H 10a: 3); “cuando yo me fui fue porque tenía un cuate que ya iba antes y él fue quien me platicó y me dijo cómo le hiciera para que me aceptaran” (V 11a: 3); “un amigo me dijo que había trabajo en el otro lado” (A 2a: 2).

⁵ Un jornalero de 31 años de edad del ejido Las Compuertas (Llera) señalaba que en 2002 fue a Carolina del Norte porque “un compañero me invitó para irme para el otro lado y pues, como tenía necesidad de irme, pues me animé” (LL 2a: 2).

⁶ En los siguientes casos la persona que sirvió de enganche para que ellos pudiesen trabajar en Estados Unidos fue el familiar de un amigo: “pagué como 1 450 pesos [...] me lo prestó un cuñado de un amigo. Él ya tiene tiempo que va para allá, en ese mismo contrato. Entonces él fue el que me invitó a mí y a mi amigo; él ya sabía como estaba el movimiento, entonces, él fue el que nos enlistó, y pues ya fue como fuimos” (J 1a: 2); “los hijos de unos amigos de acá, de Tamaulipas me dijeron que había ese chance de ir a trabajar” (A 5a: 1).

⁷ Uno de los entrevistados (A4) fue contratado en una explotación agraria de Illinois por medio de su tío, que era el contratista. Otros ejemplos son los siguientes: “el que me animó para que me fuera para allá fue mi suegro, porque él va a trabajar allá, y pues fue él que me recomendó” (V 9a: 1); “pues a mí el que me invitó fue un tío mío y pues él ya tenía tiempo yendo a trabajar allá y pues me platicaba de cómo era el trabajo” (H 11a: 1); “decidí ir con mi tío. Él me dijo que se necesitaban empleados y él me recomendó” (A 6a: 1).

La exclusión de la mujer

En Estados Unidos la participación de la mujer en el mercado de trabajo agrario es relativamente importante. Entre 20 y 25% de los trabajadores agrarios son mujeres (véase la tabla 1).

Tabla 1. La participación de la mujer en el empleo agrario (1989/2002)

	1989/1990	1994/1995	1997/1998	2001/2002
Mujeres	25	19	20	21
Varones	75	81	80	79

Fuente: Mines y otros (1997); Mehta y otros (2000: 10); Carroll y otros (2005: 9) y elaboración propia.

Sin embargo, es prácticamente nulo el número de mujeres que obtienen visados H-2A. En el año 2007 de las 1 417 visas aprobadas por el consulado de Estados Unidos en Monterrey, únicamente 2.7% (39 visas) fueron concedidas a mujeres, mientras que el restante 97.3% (1 378 visas) se concedieron a varones.⁸ Los empresarios agrarios estadounidenses no están dispuestos a ofrecer contratos de trabajadores huéspedes a mujeres porque consideran que éstas son incapaces de alcanzar el desempeño laboral exigido. Los empleadores que sí contratan a mujeres indocumentadas, lo hacen porque con ellas no están obligados a cumplir con un salario determinado. También contratan a mujeres residentes en Estados Unidos porque la ley les prohíbe hacer discriminaciones en función

⁸ Información facilitada por el jefe de la sección de visas no-inmigrante del Consulado General de Estados Unidos en Monterrey.

del sexo; pero es muy difícil que lo hagan bajo el sistema de visas H-2A. Como decía acertadamente uno de los entrevistados: “las mujeres que trabajan ahí son ilegales o viven ahí, y son residentes” (G 4a: 4). En este sentido, los entrevistados asociaban los contratos H-2A con el empleo masculino. Uno de los entrevistados decía: “vamos contratados; entonces, a las mujeres no las contratan, los contratos esos *nomás* son para hombres” (SC 2a: 3). Otro de los informantes relacionaba el empleo femenino con la ilegalidad: “mujeres no hay, somos puros hombres, porque yo creo que no contratan mujeres, y como ahí éramos puros contratados, ahí no andaban ocupando gente ilegal” (V 6a: 5). Este entrevistado explicaba que no había mujeres donde él trabajaba porque su empleador no daba trabajo a inmigrantes ilegales. Paradójicamente, el porcentaje de mujeres ilegales empleadas en la agricultura estadounidense es inferior al equivalente de varones indocumentados (Carroll y otros, 2005: 9).

En otras entrevistas el empleo exclusivo de hombres aparecía justificado por la excesiva dureza del trabajo realizado. Algunos entrevistados reconocían que las mujeres también trabajaban en la agricultura estadounidense; sin embargo, señalaban que éstas eran empleadas en actividades agrícolas menos demandantes, como el tomate o la cebolla, y no en actividades que requerían mayor fortaleza física, como el pino o el tabaco. Un trabajador de San Lorencito (Jaumave) que desde marzo de 2001 fue a trabajar en el pino en Carolina del Norte afirmaba: “ese es trabajo para hombres. No digo que las mujeres no puedan, pero sí es pesado para las mujeres. Las mujeres trabajaran en otros trabajos como en el tomate, en la cebolla. Todavía en esos trabajos sí, son más livianos para las mujeres; pero en lo que es el corte de pino no” (J 1a: 5). Otro campesino del ejido Vicente Guerrero (Victoria), que desde abril

de 2001 pasaba tres meses al año cortando espiga de maíz en Iowa, se expresaba de modo similar: “las mujeres trabajan en otros tipos de trabajos, parece que donde hay mujeres trabajando es en donde hay naranja, ahí en Florida, o donde siembran tomate, calabaza, o cosas así, lo que es trabajo más fácil para ellas” (V 9a: 5).⁹

El vacío de mujeres en la agricultura también aparecía justificado por la naturaleza de la actividad agraria, la cual es descrita como meramente masculina. Un jornalero de 40 años de edad del ejido Guadalupe Victoria (Hidalgo) afirmaba que el trabajo en el campo era demasiado duro para la mujer: “trabajamos puros hombres ya que el trabajo en el campo es muy duro” (H 7b: 1). Otro informante volvía a subrayar la idea de que sus empleadores no contrataban mujeres porque lo que hacían era trabajo de campo: “Ahí, los que vamos somos puros hombres, mujeres no había, o sea porque pues es trabajo de campo” (T 1b: 1).

En los trabajadores más jóvenes predomina la idea de que las mujeres pueden acoplarse a las exigencias de la agricul-

⁹ Los siguientes ejemplos también hacen referencia al hecho de que los empleadores no contratan a mujeres porque consideran que éstas son incapaces de resistir las agotadoras jornadas laborales que ellos deben soportar en actividades muy demandantes físicamente: “nunca vi una mujer. No es por subestimarlas, pero es un trabajo rudo para hombres [...] Ellas son para otro tipo de actividades y es por eso que creo que no las contratan” (H 4a: 5); “sí hay mujeres que trabajan en el campo, en la agricultura, pero en eso del tabaco no; en ese trabajo ocupan puros hombres, mujeres no” (V 1a: 6); “sí hay mujeres que trabajan allá, pero pues, como le digo, hay mujeres en lo que es el corte de naranja, corte de, pues, de verduras, es donde sé que hay mujeres, en lo que es el tabaco, ahí no hay mujeres, ahí ese trabajo es *nomás* para los hombres” (H 10a: 6). Por lo tanto, la naturaleza de las actividades que demandan trabajadores huéspedes determinaría la exclusión de la mujer de este mercado laboral.

tura en aquellas actividades menos demandantes físicamente; mientras que aquellos que superan la edad de cuarenta años piensan que la agricultura no es un empleo para mujeres.

La búsqueda de trabajadores de procedencia rural

La mayor parte de los trabajadores agrícolas con visados temporales H-2A son de procedencia rural. Como señalaba un contratista tamaulipeco: “La compañía no quiere gente de ciudad, y si yo se la mando estaría mintiendo al decir: te mando buenos trabajadores, porque en realidad no lo son, ni lo serán; es por eso que no queremos gente de ciudad”. La gente de ciudad es catalogada como mala trabajadora.

Los empresarios agrarios estadounidenses únicamente están dispuestos a contratar trabajadores experimentados. Por lo tanto, la probabilidad de que un trabajador urbano sin experiencia en el trabajo agrario obtenga un visado H-2A es muy reducida. Un trabajador del ejido victorense Rancho Nuevo, sin experiencia en el trabajo agrario, relataba del siguiente modo su experiencia como trabajador H-2A cortando tomate en Arkansas durante el año 2003:

por eso es que se me hizo difícil, porque, pues, no estás acostumbrado a trabajar así; entonces, pues, es difícil [...] lo bueno es que ahí, pues, trabajábamos *nomás* medio día, estaba bien, imagínate que si hubiéramos trabajado todo el día, pues se me hubiera hecho bien pesado, a lo mejor no hubiera aguantado (V 3a: 5).

Lógicamente, este trabajador no volvió a Estados Unidos la siguiente temporada. Otros de los entrevistados compara-

ban el desempeño de los trabajadores rurales con el de los urbanos, y señalaban cómo estos últimos abandonaban el trabajo y regresaban a México a los pocos días de llegar debido a que eran incapaces de aguantar el ritmo de trabajo que les era impuesto.¹⁰ Aunque, no niegan que un trabajador urbano pueda trabajar en la agricultura, coinciden en señalar que su rendimiento es más bajo que el de los trabajadores rurales.¹¹ Mientras los últimos son asociados al trabajo del campo, los primeros lo son al sector de servicios.

En la mayor parte de las entrevistas aparece subrayada la idea de que ellos fueron contratados por el hecho de residir

¹⁰ Un pizcador de naranja del ejido Caballeros (Victoria) que trabajó en 2006 en la pizca de cebolla, en Georgia, señalaba: “sí yo que trabajo en la pizca no podía casi, porque no me acostumbraba, era todo de rodillas [...] Pero sí que hay diferencia de la persona que va del campo con los que van de la ciudad. Ellos sólo estuvieron dos días y se regresaron.” (V 2a: 3). Otro jornalero que trabajó desde el año 2000 cortando manzana en Washington se expresaba del mismo modo: “sí para uno que ha trabajado en el campo a veces se le dificulta hacer trabajo así, del campo, ahora imagínese que una persona de ciudad esté trabajando en el campo, no es fácil, no va a aguantar” (H 8a: 5). Asimismo, otro entrevistado, que trabajó en plantaciones de tabaco y algodón en Carolina del Norte afirmaba: “los que de plano no se podían adaptar al principio a la friega diaria, obviamente eran los urbanos” (H 5a: 5).

¹¹ En las siguientes entrevistas se hace referencia a la menor aptitud para el trabajo agrario y al menor rendimiento laboral de los trabajadores urbanos: “la gente de ciudad, pues póngale que sí puede, pero pues rinde menos, por lo mismo de que no están acostumbrados” (V 9a: 5); “en los trabajos de la agricultura, que es a donde se va puro contratado, es pura gente de ranchos, es que es lo que se pide más que nada, gente de rancho porque es la gente que está acostumbrada a trabajar en el campo. La gente de ciudad, pues sí, a lo mejor sí va a trabajar allá, pero pues es difícil, o se le va a hacer difícil trabajar en el campo, porque pues como no están acostumbradas. Entonces pues yo creo que mejor se buscan trabajo en la ciudad, en los hoteles, restaurantes o en tiendas, pero en el campo hay pura gente de rancho, porque pues esa gente de ciudad no aguanta.” (H 10a: 6).

en áreas rurales. Como señalaba categóricamente un jornalero: “todos somos de rancho, gente de la ciudad no trabaja en lo que es la agricultura” (H 8a: 5). Proceder del medio rural aparece como una de las exigencias de los contratos H-2A.¹² Asimismo, tener experiencia en el desarrollo de actividades agrarias muy exigentes físicamente, como las que realizarán en el país del norte, constituye uno de los requisitos *sine qua non* para ser contratados. Un jornalero señalaba que él había sido contratado porque el trabajo que realizaría en Virginia (cortar manzanas) era muy similar al que hacía en su comunidad (ahí cortaba naranjas):

los contratistas, como el trabajo allá es de campo, no quieren gente de la ciudad, porque no están impuestos a andar en el sol, y todo el día, por eso tratan de buscar pura gente que sea del campo [...] al estar impuestos al trabajo pesado, como ahí, traemos cuadrillas en el corte de la naranja, y el señor es lo que quiere, como uno va a subirse a la escalera en el corte de la manzana (LL 2a: 4).

Otro de los entrevistados señalaba que los empleadores les escogían a ellos porque tenían experiencia en la realización de las mismas actividades que desarrollarían en Estados Unidos: “por eso contratan a uno, porque viene de zonas rurales en las cuales se dan estos cultivos y no gente de ciudad” (H 4a: 5).

¹² Los siguientes entrevistados manifestaron que proceder del medio rural era un requisito incluido en los contratos H-2A: “la gente que trabaja allá es gente de rancho, porque para empezar eso es lo primero que te piden en un contrato, que seas gente de rancho, porque pues es la gente que está acostumbrada a trabajar en el campo” (V 9a: 5); “los que nos vamos de contratados somos pura gente de rancho, de la ciudad no; bueno, porque eso es uno de los requisitos que le piden a uno, que seamos gente de rancho” (H 6a: 5).

También aparecen excepciones. Algunos trabajadores urbanos se desempeñan del mismo modo que aquellos que proceden de zonas rurales. Uno de los entrevistados afirmaba:

la mayoría somos gente de rancho, pero sí había unos cuantos que son de la ciudad [...] si los aceptan en los contratos es por lo mismo de que alguien los recomendó; entonces, y pues ellos también si aceptan ir a trabajar en esos trabajos es porque saben que van a aguantar (H 7a: 6).

Los trabajadores urbanos que mostraron un buen desempeño laboral en la actividad agraria generalmente tienen un pasado rural. Como señalaba uno de los informantes: “los que son de la ciudad, ciudad, pueden trabajar un tiempo, pero no se adaptan a los trabajos del rancho, son pesados para ellos; son diferentes los que son de ciudad pero han vivido una parte de su vida en el rancho, esos sí trabajan bien” (V 10a: 5).

La preferencia por trabajadores jóvenes

Ser joven es uno de los requisitos exigidos a los trabajadores H-2A (Smith-Nonini, 2002: 75). Trabajadores mayores de cincuenta años de edad sólo son contratados de manera excepcional. Los empresarios agrarios estadounidenses emplean a trabajadores indocumentados mayores, porque si su rendimiento laboral es bajo su salario no será muy elevado. Sin embargo, no se arriesgan a contratar bajo el programa de visas H-2A a trabajadores mayores, debido a que se encuentran obligados a pagarles un umbral salarial aunque su rendimiento sea bajo. Como señalaba uno de los informantes:

Pues ya de 45 años, ya no los quieren allá. Sólo gente joven, como de 42 para abajo. Porque ellos dicen que ellos ya están viejillos, ya no se pueden doblar. Pero si ya está allá y va mojado no les importa, mientras trabaje bien lo aceptan. Pero, los que van de aquí, de México, contratados, es cuando ponen las condiciones de que sean sólo jóvenes (H 1a: 5).

Un jornalero de 48 años de edad subrayaba la preferencia dada a los trabajadores jóvenes y la carencia de oportunidades para los jornaleros mayores: “dijeron no, que nosotros ya somos mayores de edad y quería de gente de 45 años para abajo, y por eso también no hemos tenido mucha oportunidad” (G 2a: 1 y 2). Asimismo, un jornalero de 53 años de edad que había participado nueve años en el programa, dudaba que en el futuro le contratasen:

yo creo que ya no me van a hablar, es que pues ahora hay mucha gente que se está yendo, entonces ahorita sobra gente que quiera ir a trabajar [...] los contratistas dicen que los patrones de allá quieren a pura gente de cuarenta para abajo, mayores ya no quieren contratar (H 7a: 5).

La enorme oferta de mano de obra de que disponen los empleadores estadounidenses hace que a medida que sus trabajadores entran en años y merma su rendimiento laboral, lo sustituyan por gente más joven. Los contratistas tamaulipecos, en un intento por agradar a los empleadores estadounidenses, gradualmente se desprenden de los trabajadores mayores para invitar a jornaleros más jóvenes. Uno de los entrevistados hacía alusión a este hecho:

también se ponen medio especiales algunos contratistas, como un tío mío, estaba yendo de contratado y ahora hace como dos

años que ya no va, como dejó pasar un año que no fue y cuando iba a ir otra vez, no lo contrataron, que porque ya era mayor, él tiene como cincuenta y un años y pues, por eso (H 8a: 6).

La dureza del trabajo del campo también hace que algunos jornaleros decidan no regresar; como uno de los entrevistados señalaba: “ya estoy viejo, con lo que me da la parcela y una que otra chambita, ahí la vamos pasando” (A 3b: 1). Sin embargo, también hay trabajadores de más avanzada edad que son capaces de desarrollar el mismo desempeño laboral que los jóvenes. Estos jornaleros son especialmente valorados por los empleadores, porque no sólo presentan un alto rendimiento laboral, sino que además tienen más experiencia, conocen mejor las tareas del campo y son más responsables. Un capataz de una explotación agraria en Carolina del Norte al referirse a aquellas personas mayores de 50 años decía: “son los que más trabajan; tienen más experiencia en el trabajo” (H 13a: 4).

El grado de cumplimiento de los contratos laborales

Las expectativas de los trabajadores tamaulipecos que tienen visas H-2A son muy reducidas. La mayor parte de los jornaleros se conforman con el simple hecho de ser empleados y raramente cuestionan los salarios, porque son muy superiores a los percibidos en Tamaulipas. Tampoco demandan ningún tipo de protección social del trabajo, porque en su lugar de origen siempre han estado desprotegidos (Izcara Palacios y Andrade Rubio, 2006: 168; 2007: 69). Uno de los entrevistados decía: “para mí está bien, yo me conformo con el simple hecho de que me den trabajo” (SC 2a: 2). Otro remarcaba: “yo me conformo con que me den trabajo, y pues aparte de que no batallo para ir, ya va uno a un trabajo seguro, no queda más que echarle ganas a trabajar” (V 5a: 2). Por tanto, el Programa H-2A de trabajadores huéspedes ofrece a los empleadores estadounidenses una mano de obra esforzada y agradecida, que no protesta aunque se vulneren sus derechos laborales.

Para los empleadores estadounidenses los trabajadores H-2A presentan un gran atractivo. Es por ello que muchos

empresarios agrarios y compañías del ramo agropecuario incumplen la ley de inmigración estadounidense, que les obliga a contratar primeramente a trabajadores nacionales, y en última instancia les permite contratar a trabajadores huéspedes, cuando no existe mano de obra local disponible para los empleos ofrecidos. La Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas en el Empleo Relacionadas a la Condición de Inmigrante (osc), una dependencia de la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia ha demostrado que la práctica rutinaria de muchas empresas es rechazar a ciudadanos estadounidenses y otros trabajadores autorizados, a quienes se les ofrecen los trabajos menos atractivos con objeto de poder argumentar ante el Departamento de Trabajo la existencia de un déficit de trabajadores locales. Este es el caso de *Bland Farms*, de Reidsville (Georgia), la empresa cultivadora y empacadora de cebollas *Vidalia* más importante de Estados Unidos, que durante años ha dado preferencia a trabajadores agrícolas que procedían de México con visados temporales H-2A sobre los trabajadores autóctonos, sobre todo afroamericanos e hispanos, a partir del argumento de que no era posible encontrar trabajadores estadounidenses ni para los puestos de campo ni para la planta de empa-car (USDJ, 2001).

Los trabajadores H-2A son preferidos a los jornaleros locales debido a su enorme disposición para el trabajo, lo cual permite a los empleadores distanciarse de la letra de los contratos laborales; además, muchos de los jornaleros tamaulipecos no entienden el contenido de los contratos; por lo tanto, desconocen cuáles son sus derechos laborales. Uno de los entrevistados señalaba: “aunque a uno le dan el contrato, uno no lo puede leer; pues no se le entiende [...] nada más ellos lo entienden y nosotros no” (G 2a: 2).

La preponderancia del trabajo a destajo

El Programa H-2A especifica que el empleador debe proporcionar al jornalero un contrato de trabajo por escrito. Por otra parte, en la nómina que el trabajador recibe de forma semanal o quincenal deben detallarse las horas trabajadas y el monto ganado; de modo que su salario debe ser igual o superior al denominado “efecto adverso de la tasa salarial”. Sin embargo, la letra del Programa H-2A no se corresponde totalmente con la realidad.

El jornalero es contratado en su lugar de origen, y conoce cuál será su salario por hora trabajada; sin embargo, muchos empresarios agrarios pagan a sus empleados un salario inferior al “efecto adverso de la tasa salarial”. Un jornalero que trabajó durante los últimos 10 años en una explotación tabaquera de Carolina del Norte, afirmaba que su salario en el año 2008 era de 7.35 dólares la hora, casi lo mismo que recibía 10 años atrás.¹ Carolina del Norte es uno de los estados donde los salarios agrarios son más bajos, pero el nivel de 7.35 dólares la hora dista mucho del salario mínimo de la agricultura en este estado, que es de 8.85 dólares. Asimismo, Mayer (2008: 29) encontró que en el año 2008 los salarios de los trabajadores H-2A empleados en Carolina del Norte fluctuaban entre 6.30 y nueve dólares la hora, y predominaban las áreas con salarios de siete dólares.

El salario mínimo que al jornalero le corresponde por ley sólo es lucrativo para su empleador si el primero ejecu-

¹ “Nos pagaban a 7.35 la hora, no aumenta, y si acaso llega a aumentar, pues será un centavo; pero no, así es en todos los lugares, porque es el mínimo, porque de que me acuerdo las primeras veces que he ido, pues parece que nos pagaban a como a seis noventa, entonces pues le digo: no le aumentan casi nada” (H 11a: 4).

ta un desempeño laboral extraordinario. La única forma que encuentran los empresarios agrarios de garantizar este nivel de desempeño es mediante el trabajo a destajo. Como ha señalado Smith-Nonini (2002: 73) la mayoría de los agricultores paga a sus trabajadores H-2A por destajo.²

El empresario agrario contrata a los trabajadores H-2A teniendo en mente un nivel de productividad por hora teórica de trabajo. Como señalaba uno de los entrevistados: “teníamos que sacar por lo menos el mínimo; por ejemplo, si ahí una caja de manzana, allá lo pagaban a 20 dólares; nosotros teníamos que llenarla en menos de dos horas” (G 4a: 2). En muchos casos el número de horas laboradas que aparecen en la nómina del trabajador no corresponde con las horas de trabajo real, sino con la cantidad de horas “teóricas” que se deberían trabajar para obtener el desempeño final. Es decir, los jornaleros son obligados a trabajar a destajo y su salario se determina en función del trabajo realizado; se calcula el valor monetario de éste por cada empleado y se hace un ajuste entre la productividad y las horas trabajadas que se reflejarán en su nómina. Estas prácticas se ven favorecidas por la falta de inspectores del Departamento de Trabajo que puedan vigilar los salarios y las horas trabajadas (Smith-Nonini, 2002: 68).

Griffith (2002: 23) en un análisis de la situación de los trabajadores H-2 del Caribe en la industria azucarera de Florida, señalaba que las compañías esperaban que los trabajadores cortaran suficiente caña al día para ganar el salario por horas que les correspondía. Por lo tanto, aquellos braceiros que no alcanzaban niveles predeterminados de productivi-

² Las siguientes citas reflejan el predominio del trabajo a destajo: “nos pagaban a destajo, por caja, dependiendo las cajas que hiciéramos” (H 1a: 2); “entrábamos a las seis de la mañana; pero, trabajábamos por tarea, entonces pues nos apurábamos a hacer lo que era la tarea” (V 3a: 3).

dad eran enviados a su país. Además, con objeto de equilibrar los niveles de productividad establecidos con los salarios por hora correspondientes, los trabajadores aceptaban un recorte de horas trabajadas en sus nóminas. El jornal, que debe mantenerse por encima del salario mínimo ajustado o “efecto adverso de la tasa salarial”, en lugar de tener una correspondencia con las horas trabajadas, se torna en una función del desempeño laboral.

La práctica de muchos empleadores en Estados Unidos, como es el caso de Bland Farms, es realizar los pagos en función del trabajo realizado y luego hacer un cómputo paralelo en horas laboradas. Por lo tanto, el cómputo de horas que aparece en los detalles salariales recibidos semanalmente por los trabajadores no siempre se corresponde con las horas reales de trabajo. El valor del trabajo realizado durante una semana por el jornalero es traducido en horas teóricas laborales. Es por ello que algunos jornaleros tamaulipecos que trabajaron para la empresa Bland Farms afirmaban que los detalles salariales que aparecían en sus recibos de cobro no se correspondían con las horas trabajadas; de modo que debían de trabajar jornadas de 10 o más horas para computar siete horas de trabajo diario. Un jornalero que trabajó en 2006 en esta compañía decía: “yo estaba un poco molesto porque el contrato que yo firmé era por horas, y resulta que al final era por lo que hiciéramos. Ellos medían por pie; al día tenía que hacer un surco de cebolla, pero un kilómetro casi al día” (V 2a: 1). Otro jornalero que trabajó en el 2003 en Arkansas en la pizca del tomate señalaba: “te dicen que es por hora, pero es por tajo. Ahí te dicen un límite: no, pues tantas cajas, y si no pasas de ese, todo el tiempo andas abajo, abajo, ya no vas el otro año” (V 3a: 9).

Un empresario agrario que está obligado a pagar un salario igual o superior al “Efecto Adverso de la Tasa Salarial” (EATS), pero no está dispuesto a pagar un precio superior a x EATS³ por unidad de trabajo⁴ n , computará un número de horas teóricas de trabajo H que será igual a $(n * x)$. Además, un valor bajo de H es contraproducente para el empleador porque el contrato le obliga a pagar al trabajador un mínimo de tres cuartas partes del periodo por el cual fue contratado; además de los gastos de transporte y alojamiento. Por lo tanto, obligará al empleado a permanecer en el puesto de trabajo hasta que sume siete o más horas teóricas laboradas.

Por lo tanto,

$$H = (n) * (x)$$

Donde:

H = horas teóricas de trabajo.

n = número de unidades de trabajo.

x = precio máximo a pagar por unidad de trabajo/EATS.

Las horas extraordinarias

En la agricultura, las necesidades laborales aparecen muy concentradas en periodos cortos durante los cuales los jornaleros tienen que laborar jornadas excepcionalmente largas. Por lo tanto, la realización de horas extras es un elemento asociado a la actividad agraria. La mayor parte de los traba-

³ Salario mínimo vigente en dólares/hora.

⁴ Una tonelada, una fanega, etc., de producto recolectado.

jadores tamaulipecos que forman parte del programa de visas H-2A buscan incluso, realizar horas extraordinarias como medio de obtener salarios más elevados. Un jornalero de 27 años de edad de La Unión (San Carlos) que durante medio año (de noviembre de 2004 a mayo de 2005) trabajó en una fábrica de madera en Dallas (Texas) se quejaba de este trabajo porque únicamente podía trabajar 48 horas semanales. Para él, ir a Estados Unidos y trabajar durante una jornada de ocho horas era “desperdiciar el tiempo”. Por lo tanto, el siguiente año, a partir de agosto de 2005, decidió ir a Louisiana para trabajar en la caña, una actividad donde podía trabajar más de 48 horas semanales y reunir un salario más elevado.

Lo que se te pagaban eran nomás las 48 horas; ahí no había horas extras [...] es mejor trabajar en el campo porque ahí si tienes fuerzas le sigues trabajando y pues ganas más dinero. Por eso, a mí no me pareció, se me hizo como desperdiciar el tiempo (SC 4a: 4).

En Estados Unidos la Ley de Estándares Laborales Justos (FLSA) de 1938 estipula el pago de sobresueldos por la realización de horas extras. Sin embargo, esto no comenzó a aplicarse al sector agrario hasta mediados de los años setenta, y únicamente se implementó en algunos estados, como California (Wells, 1996: 71). Los jornaleros tamaulipecos raramente son compensados por las horas extraordinarias que realizan; incluso, hay ocasiones en las que éstos no reciben ninguna retribución por el sobre-trabajo realizado más allá de los horarios laborales establecidos en sus contratos. Como señalaba un informante: “cuando hacíamos horas extras nos las pagaban al doble a veces; porque había veces que ni las pagaban, porque no se registraban en las tarjetas.” (SC 1a: 5). Otras veces trabajan todos los días de la semana para obtener una

mayor remuneración; aunque, el salario percibido por hora trabajada siempre será el mismo. Como afirmaba uno de los entrevistados: “si uno quería trabajaba un rato el domingo si no pues no, pero pues eso se lo tomaban como horas normales, no se las pagaban como horas extra, entonces pues a veces uno sí trabaja los domingos un rato” (V 1a: 2).

El incumplimiento del pago de los salarios acordados

En el sector agrario es difícil poder anticipar el número de días que podrá trabajar un jornalero. La lluvia, un retraso en la maduración o una pérdida de parte de la cosecha conducen a una merma de días laborables. Como consecuencia, en ocasiones algunos jornaleros tamaulipecos no logran trabajar los días programados inicialmente. Con objeto de proteger a los trabajadores, los contratos H-2A garantizan a los trabajadores migratorios un ingreso mínimo, que es independiente del número de días trabajados. Sin embargo, esto no siempre se cumple. Los empresarios agrarios estadounidenses son reacios a retribuir a los jornaleros foráneos por aquellos días que no trabajaron; además, en sus cheques semanales no se computan todas las horas trabajadas. Algunos jornaleros tamaulipecos, cuando se percatan de que sus empleadores incumplen la letra de los contratos, deciden abandonar la explotación agraria donde laboran y buscar empleo en otro sitio. Aunque,

su impotencia para denunciar estas situaciones injustas les condena a la ilegalidad.⁵

La sujeción de los contratos a niveles mínimos de rendimiento laboral

Las condiciones laborales exigidas a los trabajadores con visas H-2A no deberían diferir de aquellas condiciones de trabajo a las que están sujetos los jornaleros locales. Sin embargo, la realidad es muy diferente. Cuando los empresarios agrarios contratan trabajadores H-2A no esperan que éstos presenten el mismo desempeño laboral que los jornaleros locales; únicamente les contratan si son capaces de trabajar al máximo de su capacidad. Por lo tanto, los contratos aparecen sujetos a unos rendimientos laborales mínimos. Cuando un trabajador H-2A no cumple con las expectativas esperadas por su empleador, éste no regresará la siguiente temporada. Uno de los entrevistados señalaba: “Si no haces el rendimiento que el patrón te dice ya no vas el otro año. Ese es el problema. Sí, no está fácil” (V 4a: 5). Otro de los informantes afirmaba:

ahí nos dicen que si uno no da lo que debe de dar en el trabajo, de hacer cierta cantidad de trabajo, lo corren; por eso uno tie-

⁵ Como se desprende de los siguientes ejemplos, el incumplimiento del pago de los salarios acordados conduce al fomento de la inmigración ilegal: “no nos pagaron a como nos habían dicho que nos iban a pagar, entonces por eso *nomás* trabajé cuatro meses y ya después me fui a otro trabajo, porque resulta que a veces *nomás* trabajábamos dos o tres días a la semana, y los demás días no; entonces, pues a uno le conviene más estar trabajando todos los días, para sacar uno un poco más de dinero, porque si trabajaba *nomás* cuatro días a la semana pues era muy poquillo dinero” (T 3a: 2); “cuando nos pagaban no lo cumplían lo que le prometían a uno, y tampoco le daban las horas de trabajo que decían; por eso nos quejábamos nosotros, y por eso nos venimos, sino yo estuviera todavía” (G 2a: 2).

ne que trabajar; si, por ejemplo, uno anda muy despacio, pues entonces no está rindiendo lo mismo que los demás y pues tampoco es justo que si todos trabajamos rápido y uno nomás anda ahí pasando el rato, pues tampoco está bien (H 8a: 2).

Como se desprende de la siguiente cita, la amenaza de ser despedidos y devueltos a México si no se esfuerzan en el trabajo pesa siempre sobre ellos: “si no trabaja uno cuando lo necesita el patrón, fácil lo mandan para México y mandan traer otra gente que en verdad quiere trabajar y le eche ganas al trabajo” (LL 1a: 4).

Durante el transcurso de la jornada laboral no está permitido ningún tipo de descanso o distracción que pueda interferir en el rendimiento laboral. Los jornaleros deben de abstenerse de actividades como platicar con un compañero de trabajo o sentarse para descansar. Uno de los entrevistados aseveraba:

no quería que descansáramos en las horas de trabajo; pues, como allá nos pagan por hora, al patrón no le convenía que estuviéramos sentados o perdiendo el tiempo y nos decía: a la hora de comida se ponen a platicar y ahí es cuando pueden descansar (LL 2a: 4).

La falta de capacidad de negociación del trabajador

Las condiciones sociolaborales imperantes en su lugar de origen constituyen el marco de referencia de los trabajadores huéspedes, de modo que no esperan ni demandan un trato equitativo en el país donde llegan a trabajar de modo temporal (Ruhs y Martin, 2008: 254).

Los trabajadores H-2A son una mano de obra cautiva que no tiene ninguna capacidad de negociación. Como señalaba

uno de los entrevistados: “cuando eres trabajador de contrato no tienes muchos derechos” (A 6a: 2). El siguiente relato expresado por un jornalero de 30 años de edad de Caballeros (Victoria), que trabajó durante el año 2006 en la compañía Bland Farms refleja el elevado nivel de desprotección y la nula capacidad de negociación de los trabajadores huéspedes:

al principio nos juntamos como unos 80 para hacer huelga, y le expusimos al capataz que no estábamos de acuerdo con el salario, que era muy bajo a lo que habíamos quedado en el contrato. Y no, nada más nos dijo el capataz: ¿no quieren trabajar?, para mandar el autobús y que los regrese. Yo mañana mismo traigo más gente, yo por gente no batallo, tengo los que quiera mañana mismo. Ustedes decidan lo que quieran (V 2a: 1).

Aunque, Bland Farms había sido multada en diciembre de 2001 con 62 mil dólares en salarios retroactivos y 15 mil dólares en sanciones civiles al gobierno federal, por prácticas discriminatorias en la contratación de empleados (USDJ, 2001), cinco años más tarde seguía haciendo alarde de prácticas laborales irregulares. Así, los trabajadores con visados H-2A eran obligados a trabajar aceptando salarios inferiores a los registrados en sus contratos laborales, y además eran amenazados con ser expulsados del país si expresaban el reclamo de sus derechos laborales.

Los empresarios agrarios estadounidenses no están dispuestos a aceptar ningún amago de insubordinación por parte de los trabajadores foráneos. Como afirmaba uno de los entrevistados: “lo que hacía el patrón a esos que se ponían mal, los corría el patrón y los mandaba para México, y pedía más gente” (H 1a: 2). Otro informante decía: “Ahora que fuimos contratados, pues regresaron como a seis personas que mandaron para México; pues *nomás* por mal comportamien-

to” (G 1a: 9). Por lo tanto, los trabajadores H-2A sufren de modo permanente la amenaza de ser despedidos. En los campos agrarios tienen que observar un código disciplinario no escrito muy riguroso: no pueden mostrar inconformidad con los salarios, ni con los ritmos de trabajo, y no está permitido abusar del alcohol ni involucrarse en riñas o altercados. Los jornaleros tamaulipecos son conscientes de que cualquier conato de indisciplina provocará la pérdida de un empleo que es muypreciado para ellos. La siguiente expresión es categórica: “cualquiera que haga un problema, por lo que sea, lo despiden” (H 10a: 4).

En ocasiones son aquellos jornaleros que emigran por primera vez, y desconocen el código disciplinario imperante en el agro estadounidense, quienes exteriorizan conductas que no son toleradas por los empleadores. En estos casos son los propios trabajadores quienes intervienen para repeler este tipo de conductas y evitar que los empleadores tengan conocimiento de estos conatos de insubordinación. Como señalaba un trabajador con experiencia de haber trabajado en una explotación de manzana en Virginia durante las últimas nueve temporadas: “cuando alguien fastidia, y sobre todo los nuevos, hablamos con él y agarra la onda y se aplaca. No nos conviene tener problemas allá, es como perder el trabajo y no volver a ir” (V 10a: 3).

La nula capacidad que muestra el trabajador para negociar se traduce en una total sumisión de éste ante las demandas de su empleador. Además, los jornaleros se encuentran obligados a permanecer en el puesto de trabajo durante la temporada por la que fueron contratados con objeto de asegurar su retorno durante el siguiente año. Como señalaba un jornalero: “tiene uno que aguantar los seis meses de trabajo. No se puede venir uno

antes, ni irse a otro trabajo, o sea tiene que aguantar al trabajo que va, porque es contratado” (T 1a: 1).

Los trabajadores tamaulipecos se consideran indefensos, ya que ni las autoridades norteamericanas ni las mexicanas supervisan el correcto cumplimiento de los contratos. En este sentido, uno de los entrevistados afirmaba: “nosotros nunca le dijimos a nadie, ni el contratista o alguna institución mexicana [...] ellos se limpian las manos” (G 2a: 3).

Las “listas negras”

En Tamaulipas, los empresarios agrarios estadounidenses disponen de un abundante *stock* de mano de obra dispuesta a emigar. Aquellos trabajadores que fueron más veces y demostraron un comportamiento ejemplar (trabajaron con ahínco, nunca se quejaron de nada, ni dieron ningún problema) son los que tienen mayor probabilidad de ser escogidos. Por el contrario, aquellos que protagonizaron algún acto de rebeldía o tuvieron dificultades para adaptarse a los ritmos de trabajo exigidos tal vez ya no regresen a trabajar la siguiente temporada. Ningún trabajador tiene la certeza absoluta de que su empleador le ofrecerá trabajo la próxima temporada. La siguiente afirmación realizada por el capataz de una explotación agraria en Carolina del Norte refleja el carácter efímero de estos contratos: “la mitad de los que van se les vuelve a llamar para que vayan otra vez” (H 13a: 5).

Uno de los mayores temores de los trabajadores H-2A es el de ser incluidos en lo que podría denominarse una “lista negra” por no ser suficientemente productivos, tener una actitud reivindicativa o no aguantar las duras jornadas laborales que les son impuestas. Su inclusión en esta “lista negra” impli-

ca que no podrán trabajar en temporadas sucesivas; por lo tanto, este temor hace que acepten con resignación los abusos de sus empleadores (Smith-Nonini, 2002: 75; Gross, 2006: 48; Compa, 2000: 163).

Perder días de trabajo como consecuencia de una enfermedad es otro de los motivos por los cuales un jornalero puede ser incluido en la “lista negra”. Un trabajador de Miraflores (Guémez) relataba que en el año 2007, cuando trabajaba en West Plains (Missouri) se enfermó; pero, tuvo que continuar trabajando porque en caso contrario el capataz pasaría el reporte al patrón, y como consecuencia podría perder la posibilidad de ser contratado en años sucesivos al ser catalogado como una persona poco eficiente.

Una vez también me enfermé; pero, pues, ahí me tuve que curar yo solo porque me dijeron: vienes a trabajar, sino pues voy a tener que hablar con el patrón y pues tú decides para yo pasar el reporte. No pues yo me asusté y le dije no, no es nada, ya se me está pasando (G 6a: 3)

Los jornaleros tamaulipecos intentan permanecer en Estados Unidos durante el periodo estipulado en sus contratos a como dé lugar. Como decía otro de los trabajadores: “cuando uno se va [...] no te vuelven a llevar los mismos contratistas, ya no te vuelven a contratar; por eso pues mejor unos se aguantan lo que es el contrato, a como sea” (P 2a: 4). Un jornalero relataba que cuando llegó a Reidsville (Georgia) en Octubre de 2006 inmediatamente pensó en regresar a Tamaulipas debido a la dureza de la actividad que debía desarrollar y a las largas jornadas laborales que se prolongaban por doce horas. Sin embargo, se vio obligado a permanecer en Reidsville hasta que concluyó su contrato, ya que de lo contrario

perdería la oportunidad de volver a participar en el Programa H-2A.

La primera semana yo pensé que no aguantaba; quería regresar, el trabajo de la pizca es muy duro pero más duro es la cebolla, y también por tanta hora, todos los días eran como 12 horas al día o más. Hubo mucha gente que sí se regresó; pero llegaban más a trabajar [...] Sí quería regresar; pero no podía, porque si yo me regreso antes de terminar mi contrato después ya no puedo ir a Estados Unidos por no haber cumplido con el convenio (V 2a: 2).

Otro de los entrevistados (V 12), que también trabajó en Reidsville quiso regresar a Tamaulipas después de la primera semana, ya que no soportaba pasar encorvado más de diez horas diarias plantando cebolla. Sin embargo, tras valorar que tomar esta decisión significaba no poder regresar a Estados Unidos, decidió aguantar hasta la conclusión de su contrato. Los dos meses que trabajó en Reidsville lo hizo de rodillas, ya que éstas no soportaban el peso de su cuerpo. Cuando llegó al ejido Caballeros (Victoria), a finales de noviembre de 2006, apenas podía andar. Aunque, cuando le entrevistamos en marzo de 2007 ya estaba recuperado, y en abril se disponía a volver nuevamente a Estados Unidos, aunque esta vez trabajaría en la pizca de la manzana, una actividad que para él resultaba más atractiva.

En Tamaulipas la competencia por los empleos ofertados en Estados Unidos es cada vez mayor. Como señalaba uno de los entrevistados: “está enlistando la gente muy temprano, porque *orita* ya hay mucha competencia” (H 7a: 9). Los contratistas tamaulipecos redactan anualmente una lista de los jornaleros que trabajarán en Estados Unidos. Como señalaba un jornalero que había ido los últimos siete años a Washing-

ton para trabajar en la manzana: “ellos hacen una lista de los que quieren que regresen; entonces, yo venía ahí en la lista” (H 8a: 5). Aquellos trabajadores con mayor probabilidad de aparecer en la lista son los jornaleros que participaron anteriormente en este programa y demostraron un buen comportamiento. Sin embargo, incluso éstos temen por la continuidad de su participación. Un trabajador que había laborado más de 10 años en Carolina del Norte, en la plantación, poda y corte de pinos, todavía afirmaba: “uno no está seguro, porque pues así es en todo. Uno está con la esperanza de que le hablen verdad, porque pues sino ya se amoló” (T 1b: 1). Los trabajadores migratorios tamaulipecos conviven con la incertidumbre de no saber si volverán a ser empleados. No aparecer en la lista la siguiente temporada resulta dramático, ya que durante el tiempo que pasan en Estados Unidos (de cuatro a seis meses) reúnen casi la totalidad de los ingresos familiares anuales. Esto les obliga a realizar trabajos que no desean. En muchos casos no se atreven a expresar su preferencia por un tipo de actividad, ya que cualquier muestra de falta de disposición puede excluirlos de la lista. Como afirmaba un jornalero que fue enviado primero a Florida, luego a Texas y finalmente a Louisiana: “los contratistas, ahí en donde me contrato [...] me dijeron: sabes qué, hay otro trabajo [...] y por miedo a queme dijeran que no, pues les dije sí [...] ahí *nomás* fui una vez, pero ahí no me gustó” (SC 2a: 3).

Algunos trabajadores regresan a Tamaulipas antes de que finalice su contrato debido a la dureza de la actividad. El problema no es únicamente el ritmo de trabajo, sino, sobre todo, la prolongada duración de las jornadas laborales.⁶ Otros

⁶ En las siguientes entrevistas se hace alusión a la dureza del trabajo agrario y al abandono de esta actividad por parte de aquellos trabajadores que son incapaces de sostener los agobiantes ritmos de trabajo que

jornaleros son expulsados por sus empleadores antes de que concluyan sus contratos porque su conducta no es apropiada. Pelearse o discutir con un compañero de trabajo o cuestionar la valía de un superior, son excusas suficientes para que un trabajador sea devuelto a su país y pierda todos sus beneficios (reembolso de los gastos de transporte y una posición preferencial para retornar la siguiente temporada).⁷ En ambos casos el nombre de estos jornaleros ya no aparecerá en la lista redactada por los contratistas.

les son impuestos: “hubo unos compañeros que no aguantaron lo que es el tiempo del contrato. Se fueron, se les hacía muy pesado el trabajo, o quien sabe. Pero, sí se fueron antes de que terminara el contrato. Pero ahí, desde el momento en que se van, pues pierden el derecho de ir así de contratados” (J 1a: 4); “había varios que no aguantaban y si se venían antes [...] a esos ya no los vuelven a contratar, porque pues ahí lo que se quiere es gente que trabaje, que aguante el trabajo y, pues, si se estaban viniendo antes era porque no aguantaron” (V 1a: 2).

⁷ Las siguientes citas ejemplifican el destino de aquellos jornaleros que quiebran el riguroso código de conducta que debe observarse en los campos de labor: “como tuve problemas allá, regresé antes. Nada más duré como tres meses. Tuve problemas con un compañero [...] y nos mandaron para acá” (LL 1a: 4); “Una vez un trabajador nuevo se puso a tomar mucho, y dijo que el mayordomo no hacía nada [...] Alguien fue con el chisme; pero como ya era el mes de agosto, en septiembre lo despidieron y para el próximo año ya no volvió a trabajar” (H 7b: 2); “una vez pues, hubo un pleitecillo entre los mismos compañeros cortadores de la manzana, pero eso el contratista los va checando, como andaba con nosotros, y ya para el otro año ya no los llevan, para evitar problemas” (LL 2a: 3).

La situación sociolaboral de los trabajadores huéspedes tamaulipecos

Como ha señalado Durand (2007a: 40; 2007b: 26) en Estados Unidos la tendencia a una sobreexplotación del trabajador forma parte inexorable del espíritu protestante del capitalismo estadounidense, que se refleja en la imposición de ritmos intensivos de trabajo, control de tiempos y movimientos, traslado de costos al trabajador y fijación de niveles salariales bajos. Hill (2008: 315) habla de condiciones de trabajo que se aproximan a un régimen de esclavitud.

La dureza del trabajo

Los empresarios agrarios estadounidenses son particularmente exigentes con los trabajadores H-2A. Los jornaleros tamaulipecos llegan a trabajar durante jornadas que se prolongan hasta 14 horas diarias. Uno de los trabajadores decía: “vengo trabajando de 14 a 15 horas al día, de lunes a sába-

do” (H 2a: 3); otro señalaba: “yo trabajaba hasta 14 horas diarias en la plantación, desde que amanecía hasta que atardecía, hasta la noche” (LL 1a: 4). Generalmente descansan los domingos; pero en ocasiones el trabajo se prolonga durante toda la semana, sin que existan días de descanso. Como afirmaba uno de los entrevistados: “a veces cuando había mucho trabajo, también trabajábamos los domingos” (P 2a: 3). Otro decía: “yo siempre trabajo todo el tiempo posible cuando hay trabajo, hasta los domingos” (V 10a: 3). En otra entrevista se repetía esta idea: “a veces era seguido; por ejemplo, trabajábamos sábado y domingos, 15 días seguidos” (G 4a: 4). Por lo tanto, cuando los jornaleros comparan el empleo en los campos agrarios estadounidenses con el trabajo que realizan en Tamaulipas, coinciden en subrayar que en Estados Unidos las jornadas laborales son mucho más agotadoras.¹

En Tamaulipas los campesinos trabajan durante los horarios cuando hay menos insolación. Por el contrario, en el país vecino los jornaleros trabajan durante todo el día, independientemente de las condiciones climatológicas. Un jornalero describía del siguiente modo la dureza del trabajo agrario: “trabajas y trabajas hasta que ya de veras te sientes bien cansado, entonces pues es por eso que sí se siente que es duro” (H11a: 4). Estas largas jornadas de trabajo obedecen a una yuxtaposición entre el deseo de los jornaleros de maximizar sus salarios y el de los empleadores de aprovechar al máxi-

¹ Como señalaba un campesino de 38 años de edad del ejido Emiliano Zapata (Hidalgo), que desde 1998 trabajaba en el tabaco en Carolina del Norte: “sí era un poco más duro a comparación de mi chamba acá en Tamaulipas” (H5a: 4). Otros entrevistados expresaban afirmaciones similares: “allá es más duro, pero es porque trabajan más horas a lo mejor que aquí, pero pues uno trata de trabajar más horas para ganar más dinero” (H 10a: 5), “allá es más duro. Pero, así como es duro pues gana uno más” (J1a: 5).

mo la fuerza laboral que contrataron. Como explicaba uno de los entrevistados:

lo que pasa es que allá va a trabajar uno todo el día y ahí en México uno trabaja nada más un rato, hasta la una o hasta las dos [...] a nosotros nos pagan por hora, y pues si uno trabaja menos, le pagan menos y no es el caso [...] uno va allá para sacar más billetes y estar bien acá en México (LL 1a: 4).

A diferencia de las jornadas laborales desarrolladas en Tamaulipas, en Estados Unidos trabajan muchas horas y deben desarrollar unos ritmos de trabajo acelerados, que califican como normales. Uno de los entrevistados señalaba: “es normal que trabaje uno rápido, porque pues allá no anda uno trabajando despacio como aquí, allá uno anda trabajando rápido, son muchas horas y pues quieren que uno ande trabajando rápido” (P 2a: 3). Esta misma idea aparecía repetida en la siguiente cita: “en Estados Unidos es más movido el trabajo, es más recio que aquí [...] allá los mayordomos traen a uno muy recio, quieren movimiento” (V 1a: 5).

Los jornaleros deben amoldarse al ritmo de trabajo desarrollado por aquellos que trabajan más aprisa. Binford (2006: 62) también encontró que el deseo de asegurarse la continuación en el programa conducía a una competencia entre los participantes del Programa para Trabajadores Agrícolas Temporales entre México y Canadá. Si un trabajador es incapaz de seguir el paso marcado por aquellos jornaleros más ágiles, le llamarán la atención y arriesgará su participación futura en el programa. La siguiente cita expresa el sobreesfuerzo que deben realizar muchos jornaleros para seguir el ritmo impuesto por los trabajadores más hábiles:

uno también trata de emparejarse, de echarle ganas, para que se vea el trabajo y porque si uno anda trabajando más que otro

entonces pueda ser que a lo mejor al que anda trabajando despacio lo vayan a tener que apurar, llamarle la atención, verdad, entonces por eso uno trata de emparejarse, trabajar lo mismo que los demás (T 4a: 4).

La falta de espacios para el descanso, y los elevados ritmos de trabajo son muy estresantes. Aunque, el aspecto que los trabajadores tamaulipecos encuentran más molesto es el tener que ocuparse de las tareas domésticas después de concluida la jornada laboral.²

Uno de los entrevistados imputaba los fuertes ritmos de trabajo implantados en la agricultura estadounidense a la actitud sumisa y esforzada de los jornaleros mexicanos, que por miedo a ser despedidos o señalados por los empleadores trabajaban sin descanso. Los trabajadores mexicanos habrían acostumbrado a los empresarios agrarios estadounidenses al desarrollo de desempeños laborales extraordinarios, lo que habría hecho que los empleadores estadounidenses concibiesen como “normal” un desempeño laboral que en realidad es “extraordinario”. En un primer momento los jornaleros trabajan al máximo de sus posibilidades físicas para agradar a sus empleadores, después, son estos últimos quienes exigen a los primeros el mantenimiento de esos elevados niveles de productividad, lo que genera un círculo que no puede quebrarse.

² Las siguientes expresiones hacen referencia a las largas jornadas laborales que se prolongan después de concluir el trabajo agrario: “allá uno, aparte de trabajar en lo que es el trabajo, tiene que hacerse de comer, lavarse la ropa, recoger sus cosas [...] aparte de que pues, allá uno trabaja casi todo el día y aquí pues el trabajo a veces *nomás* es hasta las tres o más tardar a las cinco” (H 7a: 5); “lo que pasa es como le digo uno se cansa en el trabajo y pues luego llegas a la casa y pues tienes que hacerte de comer y recoger la casa, entonces más que nada es eso también, lo que hace a uno que sienta más cansado el trabajo allá” (H 7a: 5).

lo que pasa es que el gringo se acostumbra al ritmo de trabajo del mexicano; entonces pues muchas veces los mexicanos tenemos la culpa porque le echamos ganas al trabajo y en veces pues no es así, porque pues qué ganas trabajando bien recio unas cuatro horas, si es por horas, entonces pues te cansas en esas cuatro horas y luego que quieras seguir trabajando pues ya no vas a poder, porque pues ya te cansaste o sientes más lo cansado [...] como le digo, uno acostumbra al patrón y luego que vea que uno no le rinde, pues es cuando se puede molestar (H 10a: 5).

La escasa participación en organizaciones profesionales

En Estados Unidos únicamente 8% de los inmigrantes mexicanos es miembro de un sindicato de trabajadores (Cruz Piñeiro, 2007: 331). Los sindicatos de jornaleros son excepcionalmente débiles (Rosenbaum, 2001: 31); así, el Sindicato de Trabajadores Agrarios Unidos (UFW, por sus siglas en inglés) y el Comité Organizador de los Trabajadores Agrarios (FLOC), las dos principales organizaciones profesionales de jornaleros, han sufrido un proceso de erosión y debilitamiento desde los años sesenta (García, 2007b: 20; Wong, 2006: 89). Además, éstos siempre vieron con recelo a los trabajadores huéspedes, y han argumentado que los empresarios agrarios en lugar de importar jornaleros foráneos deberían incrementar los salarios para atraer a los trabajadores domésticos (Hill, 2008: 308).³ El carácter temporal de sus visados, la dependencia ante un empleador y su aislamiento lingüístico y geográfico dificulta

³ Aunque, en la actualidad los sindicatos de jornaleros muestran una mayor aceptación del programa de trabajadores huéspedes (Pastor y Alva, 2004: 101).

su inclusión en organizaciones profesionales de trabajadores agrarios. Asimismo, debido a que los intereses y objetivos de los trabajadores H-2A distan mucho de los que presentan los jornaleros locales, existen enormes dificultades para que los primeros se incorporen a los sindicatos de trabajadores del campo (García, 2007b: 26).

Los trabajadores tamaulipecos empleados con visados temporales H-2A no son ninguna excepción. Cuando se le preguntó a los informantes si habían participado en alguna actividad sindical o si formaban parte de alguna organización sindical, afloraban respuestas como: “ni siquiera los he oído mentar” (H 6a: 4); “ni he oído hablar de eso” (H 8a: 5); “ni oí sobre eso” (P 1a: 5) o “ni sé qué es eso” (V 6a: 5); “ni he oído que mienten eso allá” (V 9a: 4). La mayor parte de los entrevistados presentaban un total desconocimiento de la existencia de sindicatos de jornaleros, los cuales, sin embargo, les significaban una opinión negativa. Como se deduce de la siguiente cita, la participación en actividades sindicales se considera una pérdida de tiempo: “allá no hay eso; allá sólo trabajas, y ya no te da tiempo de estar en esos enredos” (V 10a: 5).

Algunos entrevistados piensan que ellos no pueden formar parte de las organizaciones profesionales de jornaleros debido al carácter temporal de sus visados. Uno de los contestantes afirmaba: “ni he oído de eso, en el tiempo que he ido no nos han dicho de algo así, será que como es poco el tiempo que va uno, a lo mejor por eso” (V 5a: 4). La participación en organizaciones sindicales no aparece relacionada con el empleo agrario, sino con el empleo industrial. En opinión de éstos, ellos no tienen necesidad de participar en organizaciones sindicales debido a que sus contratos de trabajo especifican claramente sus derechos y obligaciones, y el propósito de

su estancia en Estados Unidos es únicamente trabajar. En este sentido, uno de los entrevistados señalaba: “nosotros *nomás* vamos a trabajar, o sea como uno anda bien, y ya sabe cómo es, qué es lo que va a hacer, pues uno no anda haciendo eso. Eso a lo mejor sí lo hacen, pero los que trabajan como en fábricas, o en así en otro tipo de trabajo, yo digo, pero nosotros no” (J 1a: 6). Otro afirmaba: “allá no hay eso, sólo vas a trabajar, ya vas contratado y si hay disconformidad lo dices cuando regresas a México” (V 11a: 5). Asimismo, otros trabajadores (A 4a: 2; A 5a: 3) consideraban innecesaria la presencia de sindicatos debido a que al ser trabajadores contratados recibían un buen trato.

Otros consideran que ellos son una mano de obra que no cuenta con los mismos derechos que la población local. Su situación laboral es muy frágil. Los visados H-2A únicamente duran seis meses, y los jornaleros nunca están seguros de que volverán la próxima temporada. Para ellos tener la oportunidad de trabajar dentro del programa de visas H-2A es un privilegio, y saben que son muchos los trabajadores que ansían su empleo. Por lo tanto, piensan que sus empleadores nunca permitirían que participasen en organizaciones sindicales. Así, participar en sindicatos es algo que pueden hacer en México; pero no en Estados Unidos. Como señalaba uno de los entrevistados: “no hay de eso [...] no, hay grilla, no; aquí donde quiera que vayas [...] porque si alguno se porta bocón, ese, *nomás* lo aguantan durante esa temporada y ya para vuelta de año ya no lo quieren” (V 1a: 7). Incluso en aquellos casos en que les llega información a sus lugares de trabajo para que se adscriban a una organización profesional de jornaleros, éstos se muestran renuentes a participar, ya que tomar parte activa en un sindicato es visto como una decisión que puede afectarles negativamente. Como se plasma en el siguiente fragmento,

con objeto de evitarse problemas futuros ellos prefieren mantenerse al margen de cualquier organización de trabajadores. “Ninguno nos inscribimos, porque, pues, uno nunca sabe, a lo mejor te afecta o te beneficia, quién sabe, verdad; entonces mejor para evitarse uno de problemas, mejor así como estamos, así está bien” (T 2b: 2).

Los empresarios han logrado mantener a los trabajadores H-2A fuera del alcance de los sindicatos a través de campañas de intimidación (Smith-Nonini, 2002; Compa, 2000 y 2006). Los empleadores, a través de sus capataces presionan a los jornaleros para que no participen en ningún tipo de actividad sindical, y dejan entrever de manera clara que cualquier conato de participación es visto con desagrado y pone en peligro su participación posterior en el programa. Un jornalero empleado durante una década en una explotación tabacalera de Carolina del Norte relataba la forma en que los capataces habían abortado todo intento de actividad sindical.

Hace como cinco años fueron unas personas que eran de los sindicatos, pero bueno, el capataz nos dijo que no, que no nos convenía que entráramos al sindicato; bueno, que era decisión de uno, verdad, pero él decía que no, que no convenía. Entonces, nadie entramos al sindicato, aparte de que ahí sí había varios que ya habían estado antes en un sindicato y dijeron que luego cancelaron eso, entonces decían que no, y pues nadie de los que andamos ahí está en un sindicato (H 10a: 6).

Sin embargo, en los últimos cinco años tanto FLOC como UFW se han involucrado en el manejo del Programa H-2A (Wells, 2008; Hill, 2008: 318 y 319). En septiembre de 2004 FLOC ganó un acuerdo para representar a 8 500 trabajadores

H-2A empleados por NCGA⁴ y en el año 2005 abrió una oficina en Monterrey, México para informar a los jornaleros sobre sus derechos (Wells, 2008). En abril de 2006 UFW anunció un acuerdo con Global Horizons, que emplea a 3 mil jornaleros H-2A en 12 estados (Hill, 2008: 319). En este sentido, también es necesario destacar que una minoría de trabajadores tamaulipecos con visados H-2A sí participan en organizaciones profesionales de jornaleros. Este hecho es remarcable si se tiene en cuenta que los indocumentados no mantienen ninguna relación con las instituciones laborales (Stephen, 2002: 101), por miedo a ser entregados a las autoridades migratorias por sus empleadores (Trigueros y Rodríguez Piña, 1988: 212). Esto marca una diferencia entre los jornaleros indocumentados y aquellos que tienen un visado temporal. Los primeros no participan en organizaciones sindicales ni reivindican sus derechos laborales debido a su situación legal. Los últimos ya están comenzando a participar en organizaciones profesionales de jornaleros que defienden sus derechos. Como señalaba uno de los entrevistados: “sí estoy en un sindicato, en el cual yo estoy protegido por cualquier cosa” (H 4a: 5).

Los jornaleros sindicalizados tienen una mayor experiencia de haber trabajado en Estados Unidos; su edad es superior a la media, y aparece una sobrerrepresentación de trabajadores que en Tamaulipas se emplean como albañiles (véase la tabla 1). Esto podría interpretarse como una mayor reticencia de los campesinos (jornaleros, ejidatarios y pequeños propietarios) a participar en sindicatos. Los trabajadores que tienen más experiencia y han presenciado situaciones injustas, son los más proclives a participar en organizaciones sindicales. Frente a trabajadores más jóvenes y menos experimentados,

⁴ Asociación de Productores de Carolina del Norte.

Tabla 1. Características de los trabajadores que participan en sindicatos

Participación en sindicatos	%	Edad media	Núm. de veces	Actividad en el lugar de residencia			
				Mecánico	Comercio	Albañil	Campe-sino
A Participan en sindicatos	8	39.5	7.2	0	0	50	50
B No participan en sindicatos	92	37.3	4.7	4.3	6.5	6.5	82.7
C Total	100	37.6	4.8	4	6	10	80
Ratio (A/C)	0.08	1.05	1.5	0	0	5	0.62

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

que temen que sus empleadores puedan desconfiar de ellos por participar en un sindicato, algunos de los jornaleros que llevan más tiempo trabajando en Estados Unidos y temen ser despedidos y sustituidos por trabajadores más jóvenes, ven en la afiliación a un sindicato un mecanismo eficaz de protección de sus derechos laborales. Un jornalero de 38 años de edad y con 13 años de experiencia como trabajador huésped decía:

tengo más de 10 años yéndome así, y pues entre más tiempo te estés yendo para allá te agarran más confianza y te van pagando mejor; porque antes no, antes eras un burro de carga. Por-

que ahora ya tenemos sindicato y ya cambiamos las condiciones. Ya también tenemos un seguro, porque yo tengo un amigo que le pasó un accidente en la pizca del tabaco, se mareó porque el tabaco es muy fuerte y se cayó de una escalera y no lo auxiliaron, ni le dieron para sus gastos médicos, mejor optaron por regresarlo a México, y pues ahora cambian las cosas con los sindicatos [...] Yo vi un caso de estos, de una persona ya grande de edad que se fracturó el pie, y como a mi amigo, lo despidieron, y lo que les importaba eran las personas jóvenes, porque son útiles. Eso es lo que yo vi mal; pero lo bueno, que los sindicatos ya te respaldan si eres viejo o eres joven, de hecho yo estoy pagando una cuota por mes, que por semana son como 18 dólares, y pues con esta cuota estamos haciendo el sindicato más fuerte para así que no se nos dificulte en las formas de trato (H 2a: 2).

Los trabajadores sindicalizados reportan un cumplimiento más exacto de los convenios laborales, un mayor poder de negociación, un menor grado de subordinación a sus empleadores, y un conocimiento más preciso de sus derechos laborales. Como remarcaba uno de los entrevistados: “a uno también no le protestan en pagarle así los extras porque sino el sindicato se les va con todo” (H 12a: 3). Otro de los entrevistados hacía referencia a que estar sindicalizado evitaba que sus empleadores pudiesen incumplir las obligaciones marcadas en los contratos laborales: “sí te pagan lo que te dice en el contrato y hasta más, con los extras que quieras hacer, porque si no te pagan lo que dice en el papel tú los puedes demandar gracias al sindicato que tenemos” (H 3a: 2).

Los riesgos laborales

En Estados Unidos la agricultura es uno de los sectores que registran los niveles más altos de accidentalidad y morbilidad

(Smith-Nonini, 2002: 70; Griffith, 2002: 25), que contrasta con la inadecuación de los servicios médicos y la falta de acceso de los jornaleros a los mismos (Poss y Pierce, 2003: 139 y 140; Kandel, 2008: 31). Esta actividad, que emplea a menos de 1% de la fuerza laboral (Levine, 2009: 6), registra 14% de las muertes por accidentes laborales (Martínez, 2003: 133) y los problemas de salud de los jornaleros son más agudos que los del resto de la población (Ward, y Atav, 2004: 174). Esta situación se acentúa más en el caso de los trabajadores H-2A, que son demandados en aquellos sectores y actividades más duras y riesgosas (GAO, 1988: 78). Así, las alusiones de los entrevistados a la dureza del trabajo, que deja su herrumbre en los cuerpos de los jornaleros, se repite frecuentemente en las entrevistas.⁵

⁵ Son los jornaleros más jóvenes quienes se quejan más de los daños y heridas provocadas por el trabajo agrario, en tanto que los mayores son más sufridos y proclives a ocultar las marcas que dejaron en sus cuerpos las duras jornadas laborales. Un trabajador de 27 años de edad del ejido La Unión Morales (San Carlos) describía del siguiente modo la herrumbre que dejó en su cuerpo el trabajo que comenzó a realizar en agosto de 2005 en una plantación de caña de Louisiana: “el trabajo de la caña [...] se lastima uno mucho en ese trabajo [...] a mí se me cayeron las uñas y aquí en las manos mire como me quedaron las marcas, en donde se corta, te corta la caña [...] muchos no aguantan ese trabajo y mejor se vienen, pero yo no me rindo, yo me aguanto [...] Cuando trabajaba en la naranja, me lastime el ojo, pues me trepé muy arriba del árbol y entonces me raspé con una rama del árbol, me pegué en el ojo. Los gastos del hospital los pagó el patrón, pero a mí no me pagaron los días que estuve en reposo, estuve dos semanas sin trabajar” (SC 2a: 6). Otro jornalero de 30 años de edad del ejido Caballeros (Victoria) relataba de esta forma la dificultad de trabajar en una explotación de cebollas en Georgia: “era muy duro todo el tiempo. Es estar de rodillas y tenía siempre calambres por todos lados, ya no sabía si me mareaba del trabajo o del pesticida. Y había mucha gente que ya no podía ni caminar” (V 2a: 2).

El trabajo asalariado agrario es el más desprotegido en los Estados Unidos, donde menos de 25% de los jornaleros tienen seguro médico (Martínez, 2003: 133). Esto se debe a que el Seguro de Compensación Laboral (Workers Compensation Insurance), que cubre el costo de los cuidados médicos y la rehabilitación de aquellos jornaleros accidentados en el lugar de trabajo, así como los salarios perdidos, en algunos estados⁶ no se aplica a la agricultura. En el caso de los trabajadores H-2A el empleador sí que está obligado a proporcionarles el citado seguro (Ward y Atav, 2004: 172; Kandel, 2008: 14; Wasem, 2007: 13; Compa, 2000: 152).⁷ Aunque, estos no disfrutan de seguro de desempleo y están excluidos de la Ley de Protección de los Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales (Hill, 2008: 316).

Por otra parte, los reglamentos sobre pesticidas tienen un carácter prácticamente voluntario, y las multas por su incumplimiento son insignificantes (Smith-Nonimi, 2002: 68 y 69). Especialmente problemática es la situación de los trabajadores H-2A, ya que su exposición a los agroquímicos es más elevada que la de aquellos trabajadores de planta debido a que

⁶ Estos estados son: Alabama, Arkansas, Delaware, Georgia, Indiana, Kansas, Kentucky, Mississippi, Missouri, North Dakota, Nebraska, Nevada, New Jersey, New Mexico, Rhode Island, South Carolina, Tennessee y Wyoming. Un reporte del Departamento de Agricultura de Estados Unidos concluía que esta situación de excepción de la agricultura actuaba en favor de las grandes explotaciones agropecuarias, favorecidas por una reducción de los costos laborales, y reducía la competitividad de los pequeños agricultores (Volkmer, 1998: 109).

⁷ Algunos de los jornaleros entrevistados afirmaban que no disponían de ningún tipo de seguro médico. Como uno de los informantes señalaba: "ahí no tenemos seguro, es puro cuento eso del seguro; bueno a nosotros ni nos mencionaron eso, lo bueno que nunca nos enfermamos de gravedad, porque sino imagínese, sí está difícil" (H 11a: 5).

los primeros están peor informados y entrenados en el manejo de pesticidas y hacen las tareas más riesgosas (Quandt y otros, 2006).

Los jornaleros tamaulipecos trabajan mientras se aplican los agroquímicos a las plantas. Esto les expone a los pesticidas y eleva su riesgo de contraer cáncer (Ward y Atav, 2004: 175). Además, la falta de protección conduce a frecuentes intoxicaciones. En algunas entrevistas se hace alusión a la falta de interés de los empleadores por la salud de los jornaleros, ya que no les facilitan los instrumentos de protección que eviten o reduzcan su exposición a sustancias tóxicas.⁸ El trabajo en ambientes intoxicados lleva a un debilitamiento del trabajador, a una pérdida del apetito, vómitos y mareos; sin embargo, esto no es razón suficiente para que los jornaleros dejen de trabajar. Como decía un trabajador que laboró desde 1991 en una plantación de tabaco en Carolina del Norte: “a veces uno se marea, sí se vomita, pero pues, ya *nomás* se sale un rato, deja de trabajar un rato, se pone en la orilla y ya se le pasa” (H 6a: 4). La siguiente cita refleja de modo más gráfico la alta toxicidad y el elevado grado de desprotección de los jornaleros empleados en las plantaciones de tabaco:

⁸ Como se desprende de la lectura de las siguientes citas, los trabajadores tamaulipecos se quejaban frecuentemente de la falta de protección al realizar actividades potencialmente dañinas, como el trabajo en los campos de tabaco: “no nos daban protección, andábamos a manos libres, aparte de que pues sí están fuertes los químicos que le ponen para que esté bien la planta, que no se plague ni nada. Andábamos trabajando atrás de los que andan fumigando, entonces pues eso también es lo que pues esta difícil, porque está fuerte el veneno, los químicos que le ponen” (H 6a: 4); “no nos dan protección, uno trabaja así como anda así, libre; así, sin protección de nada. En eso es en lo que nos quedaron mal [...] nos dijeron que nos iban a dar tapabocas, guantes, protección, verdad, y no, no nos dieron nada de eso, uno entraba a trabajar así, así como me ve *orita*” (H 11a: 4).

también utilizamos agroquímicos [...] íbamos nosotros así cortando la hoja de tabaco e iba una máquina fumigando. No, cuando terminaba el jornal la ropa se quedaba llena de goma y bien apestosa a puro químico bien feo [...] Yo ya no comía. Se me quitaron las ganas de comer, y así estuve casi sin poder comer como un mes y medio. Bueno, sí comía, pero muy poquito, porque comía mucho y vomitaba, echaba todo para afuera, es que quedaba uno bien mareado (H 1a: 2).

Los trabajadores agrícolas permanecen en el puesto de trabajo cuando sufren intoxicaciones o accidentes que no revisten gravedad, y si dejan de trabajar debido a una dolencia, además de no recibir ningún tipo de retribución salarial por los días perdidos, corren el riesgo de ser despedidos. Como consecuencia, los jornaleros no suelen quejarse cuando sufren un accidente o algún tipo de intoxicación, ni dejan de trabajar. Únicamente en situaciones extremas acuden a un hospital.⁹ Por lo tanto, cuando los jornaleros acuden a un centro médico sus problemas de salud se encuentran en una etapa avanzada (Ward y Atav, 2004: 178). Uno de los jornaleros señalaba: “unos sí se cortaban y no, ellos seguían trabajando, a los patrones les valía, si por ejemplo ellos dejaban de trabajar porque se sentían mal, no les pagaban” (T 3a: 2). Todo

⁹ En muchas ocasiones los empleadores no se hacen cargo de los gastos médicos, aunque los contratos especifican lo contrario. Como señalaba uno de los entrevistados: “me dolía un diente; estuve como una semana con dolor, a veces no podía dormir [...] El contrato decía que teníamos derecho a médico y todo. Esa ocasión yo me enojé con el capataz, y voy a ver al mero gringo, y hablé con él y éste me dijo que sí me iba a llevar al médico *nomás* me iba descontar de mi sueldo y ya fue y me llevaron al médico.” (V 7a: 2). Otro de los jornaleros decía: “aunque teníamos seguro, como quiera nos cobraban, porque *nomás* lo llevaban a uno, y uno es el que paga las medicinas” (G 2a: 5).

aquel tipo de dolencia que puede aminorarse con fármacos (dolores de estómago, cabeza, o heridas por el uso de instrumentos punzocortantes) es calificada como “cosillas normales” que “no le impiden a uno seguir trabajando”;¹⁰ de modo que ningún jornalero abandona su puesto de trabajo por esta clase de padecimientos. Como decía uno de los jornaleros: “el mexicano casi no se enferma allá [...] Si va uno medio malo, de gripa; así se va” (T 5a: 5).

¹⁰ Las siguientes expresiones hacen referencia a los continuos accidentes de trabajo y frecuentes dolencias que sufren los jornaleros en Estados Unidos. Los trabajadores empleados en el tabaco son quienes reportan más dolencias: “sí se enferma uno a veces; pero, pues, nomás así de cosillas normales, de dolor de cabeza, de la panza o así cosillas, pero accidentes no” (H 9a: 5); “a veces se enferma uno; pero, pues, nada grave, se enferman de la panza o de gripa; pero pues eso se lo cura uno, o pues son enfermedades que no te impide que vayas a trabajar, entonces pues eso es normal.” (H 10a: 6); “dos veces (me enfermé) con mareos y vómitos, y uno se curaba de un día para otro, no era tanto el problema; pero había unos que sí les afectaba más el tabaco” (LL 2a: 2 y 3); “alguno tiene humor para que les afecte y otros pues aguantan más, pero no es tanto que afecte, sólo que se sienten como mareados un rato, por lo mismo fuerte del tabaco y luego con el sol [...] nomás dejaban de trabajar un rato y ya se les pasaba, no era así de gravedad” (P 1a: 4). La horticultura también se caracteriza por ambientes laborales muy nocivos. Un trabajador de Santa Engracia (Hidalgo) que trabajó varias temporadas en el tomate en Texas decía: “en varias ocasiones (me enfermé) pero nada como para ir a dar al hospital, sólo cosas como dolores severos de estómago, cosas que con pastillas, obviamente por los fertilizantes que le ponen a la mata para su crecimiento más rápido; eso es lo que en verdad friega a uno” (H 4a: 5). Asimismo, el manejo de instrumentos cortantes en los pinos conduce a frecuentes heridas: “mucho gente sí, se hacían unas cortadotas aquí en las rodillas, pero no, así le seguían, esperaban hasta que ya estuvieran bien y seguían trabajando” (T 3a: 4). Por otra parte, un jornalero que trabajó los últimos cinco años en la pizca de la naranja en Florida, afirmaba: “sí se enferma uno, pero de cosillas así leves, de gripa o de la panza; pero, pues, eso es normal, eso no le impide a uno que siga trabajando” (V 5a: 4).

Aquellos jornaleros que se enferman o accidentan y ya no pueden continuar trabajando, lejos de recibir tratamiento médico en Estados Unidos, son instados a regresar a México.¹¹ Como señalaba uno de los entrevistados: “había unos de San Luis y esos no duraron toda la temporada, porque les hizo mal el tabaco, y mejor el contratista los regresó *patrás* y mandaron pedir más gente que sí aguantaba el tabaco y que supiera trabajar duro y rápido” (LL 2a: 2 y 3). Así, los empleadores no únicamente se desprenden de la carga de tener que cubrir los gastos médicos y salariales de un trabajador inactivo, sino que además evaden otras obligaciones contractuales.¹² Por lo tanto, los visados H-2A proporcionan a los empresarios agra-

¹¹ Un jornalero que trabajó en el año 2007 en el tabaco en Carolina del Norte decía: “en esa vez que yo fui se vinieron dos compañeros porque no aguantaron, estaban muy débiles, siempre andaban con dolor de cabeza, se mareaban y por eso mejor se vinieron” (P 2a: 3). Sin embargo, no todos los jornaleros que se enferman son instados por sus empleadores a regresar a México. En ocasiones los propios trabajadores piden permiso para regresar a Tamaulipas antes de que concluya su contrato cuando no se sienten bien y no son capaces de rendir de modo adecuado; de esta forma evitan disgustar a sus empleadores: “en esta temporada me vine antes; pero, pedí permiso. Le dije al capataz que ya me iba a venir, me vine un mes antes, porque me dio un dolor de cabeza muy fuerte y no me sentía a gusto, y le dije sabes qué, mejor me voy a ir porque así no trabajo a gusto, me decía que me esperara, que ya faltaba poco; pero, yo le dije que no, que ya me iba a venir, *nomás* que me dijera si me iba a contratar la próxima temporada, si me daba chance si no pues no; pero, me dijo que estaba bien, que no había problema, que me viniera y que allá me esperaba la próxima temporada, y sí me vine, me dio una carta, donde decía que tenía problemas, que por eso me venía antes de que terminara la temporada, y pues ya con eso no hay problema, porque pues le estaba avisando, no me vine por que no aguantara el trabajo” (V 6a: 5).

¹² Los costes del transporte y la garantía de las tres cuartas partes del salario total.

rios una mano de obra que permanece activa todo el tiempo que dura su contrato.

El trabajo en las plantaciones de tabaco, un sector donde la participación de trabajadores H-2A es desproporcionadamente elevada (Wasem y Collver, 2003: 7), es una de las actividades más riesgosas. En este sector las tareas más livianas (el trasplante de las semillas de tabaco al comienzo de la temporada y el manejo de las hojas en los graneros) son realizadas por trabajadores locales; mientras que las tareas más duras y peligrosas (riego, control del crecimiento de la planta, deshierbe y cosecha) son ejecutadas por trabajadores H-2A (GAO, 1988: 79). Como consecuencia, muchos de los migrantes empleados en los campos de tabaco sufren de envenenamiento por nicotina debido a que no toman las medidas preventivas oportunas (Quandt y otros, 2000). Este padecimiento brota cuando la humedad de las hojas de tabaco entra en contacto con la piel, y sus síntomas son: dolor de cabeza, mareo y náuseas; esta dolencia no es considerada como muy grave pero es muy desagradable y sus consecuencias a largo plazo son desconocidas (Rao y otros, 2002: 503; Quandt y otros, 2001). En este sentido, un jornalero tamaulipeco atribuía su intolerancia del tabaco y sus problemas nasales a su empleo en las plantaciones de tabaco de Carolina del Norte desde 1996.

Yo no puedo aguantar hoy en día el olor del tabaco, porque ya lo tengo impregnado, o no puedo aguantar que alguien este fumando porque me empieza como que a arder la nariz [...] donde yo le echo la culpa, de los fertilizantes del tabaco, el problema de mi nariz, y también del maltrato del patrón hacia nosotros (H 2a: 2 y 3).

La desagradable experiencia de trabajar en las plantaciones de tabaco hace que los empleadores encuentren dificulta-

des para contratar mano de obra local. Como señalaba uno de los jornaleros: “como en el tabaco es más peligroso, la gente no quiere ir al trabajo” (LL 2a: 2). Por lo tanto, los empresarios agrarios deben recurrir a los visados temporales H-2A para reclutar mano de obra foránea.

Aquellos jornaleros que trabajan en ambientes húmedos o con áreas de la piel expuestas son los que presentan un mayor riesgo de padecer envenenamiento por nicotina (Rao y otros, 2002: 505). En el caso de los jornaleros tamaulipecos empleados en las plantaciones de tabaco de Carolina del Norte un desconocimiento y falta de información sobre la etiología del envenenamiento por nicotina ha conducido a que casi todos los trabajadores empleados en esta actividad hayan padecido esta dolencia tan desagradable. Los jornaleros entrevistados achacaban esta enfermedad a una debilitación corporal provocada por una ingesta insuficiente de alimentos.¹³ Algunos también lo imputaban a las altas temperaturas. Esto puede deberse a que esta enfermedad también causa deshidratación.

¹³ Son numerosos los jornaleros que consideran que el envenenamiento por nicotina es causado por perder el apetito, y no a la inversa. Ellos consideran que el tabaco es una planta muy fuerte que afecta al organismo cuando éste no está bien alimentado: “a veces me duele la cabeza, pero pues tomo un medicamento y ya, el primer año que me fui, pues casi todos los días me dolía la cabeza, pero es por lo fuerte del tabaco; entonces, pues ya, cuando estaba aquí en México, me fui a curar y me recetaron un medicamento y ya ése es el que uso [...] Uno también se cuida [...] como el tabaco es fuerte, entonces nos dicen que coma uno bien, y cuando se fumiga, pues, que se lave uno bien las manos” (T 2a: 4); “el tabaco es muy fuerte. Yo de primero sí me, pues me daba mucha así como picazón, ardor, es que es fuerte; así unos a veces se vomitaban y pues es que está muy fuerte y pues si no comía uno bien como que se mareaba, o a veces también da dolor de cabeza” (P 2a: 3); “después de a medio día es cuando se pone fea la cosa, es cuando se siente, por eso es uno debe de comer bien, para aguantar” (H 10a: 5).

Así, una asociación de la deshidratación con las altas temperaturas puede conducir a una errónea correlación entre la insolación y el envenenamiento por nicotina. Como se refleja en las siguientes citas, una alimentación inadecuada y la exposición a elevados niveles de insolación representan en opinión de los jornaleros los factores causantes del envenenamiento por nicotina: “tiene uno que comer bien para aguantar, porque si está fuerte el olor del tabaco y pues con el sol [...] si uno no come bien pues si le afecta, así como que se marea” (P 1b: 1); “si uno no come bien, o cuando el sol está muy fuerte, uno sí, a veces siente así como mareos, pero pues eso *nomás* es un rato, ya uno deja de trabajar un rato y luego ya se le pasa, por eso uno tiene que comer bien para aguantar” (H 7a: 5). Como ya han señalado Rao y otros (2005), un conocimiento inexacto de los factores que causan el envenenamiento por nicotina eleva el riesgo de padecimiento de esta enfermedad.

La contribución del Programa H-2A a la dinamización de la economía rural tamaulipeca

El Tratado de Libre Comercio ha dinamizado el sector manufacturero; pero su efecto contractivo sobre el sector agrario ha acelerado la emigración rural (Mendoza Cota, 2006: 139; Boucher y otros, 2007: 7). En Tamaulipas, a partir de 1991 la capacidad de la agricultura para emplear a la Población Económicamente Activa disminuyó debido a una fuerte contracción del empleo agrario (García Salazar y Omaña Silvestre, 2001: 89) ocasionada por la reforma neoliberal que supuso una supresión de los controles de precios y una erosión de los subsidios a los insumos, el crédito y los seguros.¹ En algunas áreas rurales del país, las remesas enviadas por los emigrantes sirvieron para derribar los obstáculos a los que se enfrentaban los campesinos debido a la inexistencia o insuficiencia de los mercados de crédito y de seguros (Yúnez-Naude, 2000: 338); aunque son muchos los estudios que seña-

¹ El Banco de Crédito Rural disminuyó su capacidad para otorgar préstamos a los campesinos (Ramírez Valverde y Ramírez Valverde, 2007: 63).

lan que la mayor parte de las remesas se dedican al consumo y muy poco al ahorro y a la inversión productiva (Arroyo Alejandro y Berumen Sandoval, 2000: 340; Binford, 2002: 129; Canales y Montiel Armas, 2004: 162; Barrón Pérez, 2005: 1049; Sánchez Gómez, 2007: 207).

En Tamaulipas el programa de visados temporales H-2A tiene un impacto visible en la economía rural. Casi todos los trabajadores tamaulipecos que participan en este programa proceden del medio rural, y son jornaleros o pequeños agricultores. La mayor parte de los jornaleros tamaulipecos empleados en el agro estadounidense son indocumentados. Sin embargo, el número de contratos H-2A ha mostrado un enorme ascenso. A diferencia de aquellos jornaleros que cruzan la frontera subrepticamente, los que lo hacen contratados no incurrir en gasto alguno y perciben un salario más elevado.² Un jornalero que había trabajado en Estados Unidos de modo ilegal desde la edad de 14 años, y que en una ocasión participó en el Programa H-2A, señalaba que si siempre hubiese ido contratado: “viviría mejor de como vivo, porque yendo uno a trabajar con papeles lo llevan y lo traen, y no tiene uno que andar buscando trabajo porque ya lo lleva seguro” (SC 3b: 2).

² Un jornalero que trabajó cuanto años como indocumentado antes de obtener un visado H-2A señaló: “si no traes papeles te pagan un poco menos, así que tienes que trabajar más que los que están arreglados para a la semana sacar lo mismo” (V 8b: 1). Otro de los entrevistados (V 9a: 4) cuando comparaba su situación con la de aquellos jornaleros que eran indocumentados, señalaba que estos no sólo recibían salarios más bajos; sino que además tenían que hacer frente a los gastos de alojamiento y transporte. Por lo tanto, mientras los trabajadores H-2A podían reunir unos ahorros importantes en espacios temporales reducidos; los indocumentados debían permanecer en Estados Unidos durante años para “poder hacer algo”.

La capacidad de ahorro de los trabajadores H-2A

La capacidad de ahorro de los trabajadores H-2A es relativamente elevada debido a que durante su permanencia en Estados Unidos incurren en muy pocos gastos: el alojamiento es gratuito y carecen de tiempo de ocio.

El propósito de los jornaleros tamaulipecos es reunir el mayor volumen de ahorros durante su estancia en el país del norte. La siguiente cita refleja la actitud de la mayor parte de aquellos que participan en el Programa H-2A: “si estás allá pues es para ahorrar dinero [...] eso de andarlo gastando allá no está bien” (SC 2a: 5). La mayor parte de los gastos de los entrevistados se reducen a la alimentación, y el resto del dinero generalmente lo envían a sus esposas. Expresiones como: “la mayor parte se los envío para acá, allá *nomás* dejo poquito” (T 2b: 2); “tenía que mandarles la mayoría del dinero que ganaba; pues por eso se va uno, para mandar dinero y ahorrar” (V 6a: 3); “gastaba nada más lo necesario en las cosas que necesitaba y lo demás lo guardaba” (SC 1a: 4); “allá *nomás* dejaba para la comida y la mayoría se los mandaba para acá” (H 10a: 5), “no gasto mucho, sólo en lo que me toca en la comida y mis cosas personales, no es mucho, trato de guardar el más dinero posible ya que es mucho sacrificio para ganármelo” (V 10a: 4) se repiten intermitentemente en las entrevistas. La mayoría de los trabajadores consideran que el sacrificio que tienen que hacer para ganar este dinero es muy elevado; desconocen si sus empleadores les contratarán durante la siguiente temporada, por lo tanto, no malgastan sus ahorros. En un número elevado de casos la mujer destina una parte de las remesas a la alimentación y mejora en las condiciones de vida de la familia y el resto del dinero lo ingresa en

una cuenta de ahorro, de modo que el marido dispone de este dinero cuando regresa. Uno de los entrevistados señalaba:

allá para qué quiere dinero, uno allá *nomás* deja poquito para comparase la comida y así cualquier cosilla, pero la mayoría del dinero se los mandaba para acá a mi esposa, acá ella lo ahorra y pues ya cuando venía yo pues ya comprábamos lo que necesitábamos (H 6a: 4).

Otro de los jornaleros afirmaba: “le mando el dinero a mi esposa y le digo que me lo guarde, lo tengo en el banco, le mando una parte para ella y otra para que me lo guarde, ya cuando estoy aquí yo sé lo que compro” (T 2b: 2).

Los jornaleros generalmente envían dinero a sus familias dos veces al mes; de modo que el monto mensual enviado puede oscilar entre un mínimo de 500 y un máximo de 2 mil dólares.³ Aunque algunos realizan entregas menos periódicas para esquivar las altas comisiones que les cobran las instituciones financieras por realizar sus envíos.⁴

³ Las siguientes referencias permiten inferir la elevada capacidad de ahorro de los jornaleros tamaulipecos empleados a través del programa de visas H-2A: “les mandaba cada quince días, les mandaba dinero para acá, porque pues uno allá *nomás* deja para la comida, no necesitas más dinero, entonces pues sí se los mandaba para acá” (V 1a: 5); “la mayor parte se la mandaba a mi esposa, le mandaba pues unos cuatrocientos o quinientos dólares por quincena; pues sí, la mayor parte, yo dejaba poquito para mí, para lo que necesitara” (P 1b: 2); “cuando he trabajado en la caña les mando dos mil dólares al mes, porque yo *nomás* dejo poquito para la comida” (SC 2a: 6).

⁴ La preocupación por las elevadas comisiones que tienen que pagar cuando envían las remesas aparece reflejada en el discurso de algunos entrevistados: “les mandaba cada mes, porque pues uno se tiene que esperar para que sea un poco más [...] si les mando dinero, porque pues uno allá para qué lo quiere, le sale más caro comprar allá cosas; mejor lo manda uno

Esta capacidad de ahorro se ve acrecentada por las largas jornadas de trabajo. La mayor parte de los jornaleros busca realizar horas extraordinarias, e incluso algunos trabajan los domingos, con objeto de ver incrementados sus salarios. En este sentido, uno de los entrevistados afirmaba: “a veces decían quién se quiere quedar a trabajar un rato más, o quién quiere trabajar el domingo; entonces, yo siempre trabajo horas extra; entonces, pues, ya gano un poco más, hasta unos cien dólares más a la semana” (SC 2a: 5).

El destino de las remesas

Una parte importante de las remesas enviadas por los trabajadores H-2A se destinan a la reproducción doméstica, o se gastan improductivamente en el pago de deudas, en la compra, construcción o remodelación de la vivienda familiar y en la adquisición de bienes de consumo (vehículos principalmente). Como señalaba uno de los entrevistados: “el poco dinero que traigo del otro lado es para solventar los gastos de la casa en cuanto a lo más básico” (LL 2b: 2). Para muchos, Estados Unidos representa un lugar de trabajo y Tamaulipas el lugar de descanso. Cuando están en el país vecino se dedican a trabajar arduamente, mientras que cuando regresan a Tamaulipas viven de sus ahorros. Uno de los entrevistados decía: “Yo con lo que saqué me compré este terreno y vivo aquí solo [...] porque aquí uno no junta dinero, en cambio allá sí [...] aquí

para acá y acá se compra lo que quiera” (H 8a: 4); “yo le mandaba cada mes como unos 500 dólares y como también cobraban por enviarlos pues mejor me esperaba un poco para que no saliera tan caro, pero a veces no les mandaba porque lo que me pagaban lo juntaba y tardaba como dos meses en mandar” (LL 2a: 4).

se lo gasta uno, allá lo juntamos y es así como puede hacer uno algo” (V 2a: 3). Otro señalaba: “yo las tierras que tengo, me las dio el ejido, porque soy ejidatario. Yo, lo que gano allá, pues, lo uso para estar viviendo” (T 1b: 2). Asimismo, el siguiente entrevistado confirmaba la anterior idea: “compré esa camioneta y pues arreglé la casa [...]. Como ahorro el dinero que gano allá, pues no tengo que andar trabajando, aquí me la paso descansando” (J 1a: 6).

No todos los jornaleros se conforman con ir periódicamente a Estados Unidos, ahorrar una parte de sus salarios, y llegar a Tamaulipas a descansar. Son muchos los trabajadores transnacionales que dedican una parte importante de las remesas a la inversión productiva; es decir, a la compra de medios de producción, con objeto de producir valores utilitarios. Generalmente invierten sus ahorros en la compra de tierras y ganado y en la capitalización de su explotación;⁵ aunque son también muchos los que abren un pequeño negocio familiar.

Hay trabajadores que únicamente trabajaron en Estados Unidos durante una temporada y ya no tuvieron necesidad de regresar, ya que lo ahorrado lo invirtieron en abrir un nego-

⁵ Los siguientes ejemplos hacen referencia a la inversión de las remesas en la compra de tierras: “compré tierras, ahorita tengo cuatro hectáreas” (V 6a: 6); “a mí me ha ido muy bien, de las temporadas que me voy yo no me quejo, he hecho crecer las tierras con dólares e invertí en las tierras, además tengo unos animalitos” (V 11a: 5); “compré unas tierras para mi papá, le compré tres hectáreas para que siembre, porque el *nomás* tenía dos hectáreas, y ya yo le compré tres. Entonces, pues, parece que no pero pues ahí también pues es una manera de invertir, porque pues de ahí también sale dinero” (H 11a: 6); “con lo que saqué compré mi parcela y de ahí ha estado saliendo para lo demás” (A 5a: 3). Estos trabajadores que invierten en la expansión y capitalización de su explotación agropecuaria son principalmente jornaleros que llevan numerosas temporadas emigrando periódicamente a Estados Unidos, y han podido reunir ahorros importantes.

cio (un taller mecánico, por ejemplo), en comprar tierras, o en levantar la explotación familiar, cuyo desarrollo había sido inicialmente truncado por la falta de recursos económicos o por el endeudamiento.⁶

Algunos jornaleros, después de emigrar durante un periodo relativamente extenso, decidieron no retornar a Estados Unidos ya que debido a las remesas habían podido erigir un

⁶ Trabajar en Estados Unidos, lejos de la familia y soportar un ambiente laboral estresante, es muy duro. Por lo tanto, aunque los salarios estadounidenses son elevados, no todos los braceros que van una vez desean regresar la siguiente temporada. Algunos invierten las remesas en un negocio y ya no regresan: “con el dinero que allá ahorré puse mi tallercito [...] mucho antes de que me fuera pues ya tenía conocimiento en cuanto a la mecánica [...] de primero no me animaba a jalar yo sólo porque me daba un poco de miedo, y ya después sí, lo invertí en herramientas y otras cosas, y así fue como me animé a poner mi propio taller de mecánica” (LL 1a: 5). Algunos campesinos que se vieron obligados a emigrar porque era la única forma de hacer frente a una deuda, después de pagarla e invertir en su explotación, decidieron no regresar: “Gastaba nada más lo necesario en las cosas que necesitaba y lo demás lo guardaba [...] compré una camioneta y lo invertí en el rancho, en unas vacas, y con el dinerazo que le envié para mi papá, lo invertí para levantar de nuevo la cosecha [...] esa vez que me fui no estaba casado, no tenía ningún compromiso, nada más el deber de pagar la deuda que tenía con el señor que me había prestado dinero. Ahora que estoy casado y con un hijo yo creo que ya no me voy, aparte que nos ha estado yendo bien en el rancho de mi papa, gracias a Dios que sí hay mucho trabajo ahorita” (SC 1a: 4 y 7); “pagué las deudas que tenía, me quedó para invertir en semilla para cultivar; me empezó a ir bien en las cosechas y en la tiendita que puse y se me hizo difícil estar lejos de casa” (A 1b: 1); “con el dinero que mandé pagaron las deudas que teníamos y me quedó para sembrar” (A 3b: 1). Otros completaron los escasos ingresos de una explotación de temporal con la apertura de un pequeño negocio: “junté el dinero que necesitaba para pagar lo que debía, me traje una camioneta, la vendí, le fui dando vuelta al dinero; de ahí empecé a dedicarme a la compra-venta de carros, y pues, para mi es un buen negocio” (A 2b: 1).

negocio exitoso (una carpintería, una tienda, etc.) o incrementar la dimensión económica de la explotación agraria familiar.⁷ Este grupo de trabajadores, que destinaron una parte importante de sus ahorros a la inversión productiva, lo cual les permitió reactivar su economía doméstica y tornarla autosustentable, y quedaron así liberados de la necesidad de volver a emigrar durante una nueva temporada, está constituido principalmente por trabajadores mayores de 50 años de edad para quienes los ritmos de trabajo exigidos en la agricultura estadounidense se tornan extenuantes. Aunque hay trabajadores mayores de esa edad que quieren seguir yendo a trabajar a Estados Unidos mientras les den empleo y las fuerzas se lo permitan,⁸ el grueso de este colectivo ya no desea retornar al país del norte.

⁷ Un jornalero de 59 años de edad de Santa Engracia (Hidalgo) que trabajó ocho temporadas en Texas señaló: “con el dinero que logré juntar puse una carpintería aquí en la hacienda de santa Engracia [...] hasta *orita* todo me ha salido mejor [...] si administro bien mi dinero, no regreso, regresaría en dado caso que la situación volviera a escasearse” (H 3a: 5). Otro jornalero de 53 años de edad del ejido Vicente Guerrero (Victoria) que pasó nueve temporadas en Carolina del Norte afirmó: “que caso tiene uno ir a trabajar allá y luego venir y malgastarse el dinero, pues mejor no se va uno [...] arreglé los cuartitos que tenía e hice esos otros, compré cuatro hectáreas para sembrar, que pues ahora de ahí saco para estar comiendo” (V 1a: 6). Asimismo, un campesino de 47 años de edad del ejido Guillermo Zúñiga (Hidalgo) que estuvo once ocasiones en Tennessee, Virginia y Carolina del Sur dijo: “ya no quise ir porque ya mi papá está grande y como le digo, está enfermo [...] por eso fue que mejor, ya no me fui, aparte, pues, ya hice algo [...] gracias a Dios, vivimos bien [...] pude hacer esta casa y pues, pusi-mos esa tienda; entonces qué más quiere uno, me compré mis camionetas y pues, ya no batallamos de dinero” (H 9a: 6).

⁸ Un jornalero de 51 años de edad que había invertido parte de las remesas en la compra de una huerta de naranja de la que pretendía valerse en el futuro para adquirir una independencia económica, señalaba: “compré tierras, ahorita tengo cuatro hectáreas, ahí siembro naranja y pues arreglé la casa y pues ya de perdido uno no está batallando” (V 6a: 6).

Sin embargo, no todos los trabajadores que deciden no retornar es porque realizaron una inversión productiva que les permite sostener su economía doméstica. Hay jornaleros de más de 45 años de edad que trabajaron durante periodos muy largos en actividades muy exigentes como el tabaco, reunieron durante este tiempo un ahorro que elevó sustancialmente el estándar de vida familiar, y ya no están dispuestos a tolerar esas condiciones laborales. Uno de los entrevistados afirmaba: “ya me cansé, aparte de que, pues, trabajar en el tabaco luego hace daño [...] ahora vivimos muy bien [...] ahora tenemos buena casa y pues mis hijos están estudiando” (H 6a: 5). Esta persona no había dejado de trabajar; a partir del año 2006 había dejado de ir a Estados Unidos pero seguía trabajando en la pizca de la naranja en Tamaulipas. Como él señalaba: “no conviene estar uno *di hoquis*, por eso uno busca estar ocupado” (H 6a: 5). Él trabajaba en su lugar de residencia en la misma actividad que hacía antes de emigrar, continuaba siendo un pizcador. Este jornalero no había realizado una inversión productiva que le procurase una independencia económica; sin embargo, ahora gozaba de una situación económica mucho más desahogada.

En el caso de trabajadores más jóvenes, la probabilidad de que continúen solicitando los visados H-2A, aunque hayan logrado cierta independencia económica, es más elevada. Uno de los entrevistados había invertido parte de sus ahorros en la explotación agraria familiar y la había capitalizado; sin embargo volvía todos los años a Estados Unidos, mientras su padre se hacía cargo de la explotación.⁹ Otro de los entrevistados, a pesar de haber ahorrado una importante can-

⁹ “Uno no anda batallando de dinero [...] hace dos años que compré tres hectáreas más [...] mi papá es el que siembra, o sea él es el que se encarga de todo eso, yo *nomás* le ayudo a veces con dinero” (H 8a: 6).

tividad de dinero durante un periodo de más de una década trabajando en Estados Unidos y haber levantado una pequeña empresa en su lugar de residencia, seguía volviendo periódicamente al país del norte con objeto de maximizar su capacidad de ahorro. Éste fue por primera vez a Carolina del Norte en 1996 para trabajar en el tabaco, y todavía seguía trabajando la mitad del año en Estados Unidos; cuando regresaba a Tamaulipas ejercía una actividad de contratista y lideraba a una cuadrilla de albañiles, ya que había invertido parte de sus ahorros en la compra de utensilios para el desarrollo de ésta actividad. Esto le permitía seguir acumulando ingresos copiosos cuando permanecía en México.¹⁰

También pude entrevistar a otros jóvenes emprendedores, que además de fortalecer la economía doméstica mediante la inversión en ganado y tierra están comenzando a invertir en negocios que serán administrados por otras personas. Uno de los entrevistados señalaba: “compré mi camioneta hace dos años [...] también compré animales [...] y en este año compré dos hectáreas para sembrar, y pues, como mi hermana se casó, ahí vive en Victoria, hemos platicado que sería bueno poner un negocio” (SC 2a: 7). Otros han reunido unos ahorros que piensan invertir en la apertura de un negocio. Uno de los informantes decía: “me ha ido muy bien, pues hice mi casa y tengo esa camioneta, aparte pues estoy pensan-

¹⁰ “Me propuse hacer algo más grande, como tener mi propio negocio, y fue donde invertí, claro con el dinero que traje de Estados Unidos, y fue el de traer mi propia gente para esto de albañilería, que ahora soy mi propio patrón. Pero esto es sólo para pasar el rato, y claro, tener un poco más de dinero, que no falte en la casa por el momento que estoy en México [...] Compré camioneta para el trabajo que hago [...] pero claro, también tengo otro invertido en el banco para cualquier cosa que se ofrezca. Pues, la verdad, la mayor inversión del dinero que traje es la de mis hijos” (H 2a: 4).

do en poner un negocio, para que mi esposa tenga en que entretenerse” (H 10a: 7). Otro señalaba que todavía no había realizado ninguna inversión con sus ahorros, pero en el futuro pensaba abrir un negocio que le dejase ganancias: “tengo harto dinero como para invertir en algo que deje ganancias” (V 10a: 6).

Cabe señalar que no todos los trabajadores jóvenes planean seguir viajando de modo indefinido a Estados Unidos; por ejemplo, un joven de 28 años que trabajó durante tres temporadas en Illinois, no regresó la última temporada porque había invertido en una herrería y había comprado una máquina de coser para su esposa, con lo que contribuía a la economía familiar haciendo costuras para otras personas. A pesar de que su situación se había estabilizado, no descartaba volver a Estados Unidos en el futuro.¹¹ Otro jornalero de esa misma edad, después de haber trabajado dos temporadas en aquel país, también había decidido no regresar ya que con lo ahorrado allí había comprado una casa y una parcela, que era de donde ahora se mantenía.¹² Asimismo, este entrevistado tampoco descartaba la idea de volver al país del norte si alguno de su niños (de tres, ocho y 10 años) quisieran estudiar una carrera. Desprenderse todos los años de la familia para permanecer encerrados por seis meses en una explotación agraria donde no disfrutaban de ningún descanso y se involucran en jornadas

¹¹ “Ahora ya puse yo una herrería, eso con lo que saqué de ahorro estando en los Estados Unidos; mi señora pues además luego que le encargan costuras y pues la máquina también la compró con lo que le mandaba. La verdad sí se me antoja volver a ir algún día para sacar un poco más de dinero, pero ahorita quiero disfrutar de mi hijo” (H 12a: 6).

¹² “Me fue muy bien, ya que con lo que ahorré pude comprar mi casa en la primera vez que me fui a trabajar, y ya la segunda vez, pues pude comprarme una parcelita, y de ella nos estamos manteniendo” (A 5b: 1).

laborales que se extienden hasta 60 horas semanales se torna muy duro para la mayor parte de los entrevistados.

Los jornaleros esperan ansiosos aparecer en las listas para volver un año más a Estados Unidos y poder seguir sosteniendo a su familia; sin embargo, el hecho de volver al país vecino es una fuente de profundo estrés. Uno de los jornaleros se expresaba del siguiente modo: “cuando ya falta un día para irme, ya que faltan horas, pues ya ando temblando de nervios” (H 7a: 8). Hay jornaleros de menos de 40 años de edad que únicamente fueron a Estados Unidos un número reducido de años, pero ya no tienen la intención de volver más. Ellos son muy conscientes del enorme esfuerzo y sacrificio que significa trabajar con un visado H-2A. Por lo tanto, lejos de derrochar el dinero que ganaron allí, redujeron sus gastos al mínimo para abrir una cuenta de ahorros que les procure una cierta independencia económica en el futuro. Uno de los informantes señalaba: “lo que me sobró de mi regreso está en el banco, ya que mi peor error sería no guardarlo y gastarlo como si se ganara así de fácil. (H 4a: 6). Otros planean emprender un negocio que les proporcione una autonomía económica a largo plazo. Como decía un jornalero de 38 años de edad: “con el dinero que logré juntar quisiera emprender un negocio pequeño, verdad [...] Sinceramente, ahorita no tengo pensado en regresar” (H 5a: 5).

El grado de satisfacción de los jornaleros tamaulipecos con el Programa H-2A

Los jornaleros tamaulipecos muestran un elevado grado de satisfacción con el programa de visas H-2A. Algunos de los entrevistados se quejan de la falta de cumplimiento de los contratos y del pago de salarios por debajo de lo estipulado. Sin embargo, casi todos parten con unas expectativas muy bajas, y la mayoría se conforma con acceder a un empleo seguro.

Como señalaba uno de los entrevistados que sólo había podido ir una vez a Estados Unidos: “todos tenemos la ilusión de volver a trabajar allá” (A 4b: 1). En opinión de los entrevistados, los visados H-2A favorecen tanto a los empresarios agrarios estadounidenses, que obtienen mano de obra que está deseosa de trabajar y se conforma con poco, como a los jornaleros, que tienen la oportunidad de generar unos ahorros importantes. Este programa es definido como un sistema que proporciona beneficios para todos. Por una parte, los empleadores acceden a mano de obra barata y disciplinada que permite incrementar la

rentabilidad económica de sus explotaciones agrarias. Por otra parte, los trabajadores rurales tamaulipecos adquieren unos salarios que les permiten alimentar a su familia, acceder a una vivienda, dar estudio a sus hijos o emprender un negocio.

Uno va a trabajar, no que vaya a otra cosa; sólo a eso, a trabajar, y pues a ellos les conviene que vaya gente a trabajar porque, bueno, más que nada porque se benefician los que le dan trabajo a uno, y nos beneficiamos nosotros. Ellos porque ocupan a uno que es mexicano y si quieren le pagan poco; pues uno, ni sabe. Uno lo que quiere es trabajar, lo poco o mucho que le paguen a uno, con eso se conforma uno; porque, pues, como quiera, trabaja uno allá, ahorra, y ya acá es donde rinde el dinero de allá. Entonces, como quiera, sí se beneficia uno, y ellos también, porque no gastan mucho en la cuestión de que, de los salarios, verdad. Entonces a ellos les conviene que uno vaya a trabajar allá (T 1b: 2).

Participar en este programa constituye un enorme sacrificio para los jornaleros tamaulipecos. Uno de los entrevistados decía: “siendo sincero, no regresaría” (H 4a: 6). Pero, en otro momento de la entrevista afirmaba: “si nunca hubiera tomado esa decisión quizás tal vez mi hijo hubiera nacido en malas condiciones; vaya, sin atención médica [...] cosas así” (H 4a: 6). Por lo tanto, para los jornaleros tamaulipecos el sacrificio que hacen sí que vale la pena. Uno de los jornaleros expresaba su satisfacción del siguiente modo: “lo valoro mucho como una de las mejores decisiones que he tomado en mi vida, ya que de no haber tomado esa decisión no tendría lo que ahorita mis hijos gracias a Dios tienen, siguen adelante con sus estudios” (H 5a: 5). Son numerosas las entrevistas

en las que se repite la expresión “a mí me ha ido muy bien” (V 9a: 5; V 11a: 5; H 11a: 2; A 5b: 1), que hace referencia a un cambio de vida como consecuencia de una notable mejora económica que permite a la familia tener una mejor vivienda y alimentación, acceder a bienes de consumo suntuario, apoyar la educación de los hijos y disponer de ahorros.

Algunos de los entrevistados afirmaban que el hecho de ir a trabajar a Estados Unidos, además de haber tenido una repercusión positiva en su economía, había contribuido a cambiar sus valores, su concepción de la vida y del trabajo, y a alterar sus prioridades. En aquel país pasaron por muchas situaciones de soledad y como consecuencia tuvieron tiempo para reflexionar sobre la familia y sobre su patria. Así, trabajar en el país vecino se torna en una experiencia que marca la vida de los trabajadores rurales tamaulipecos. En concreto, aspectos que antes no eran apreciados —la familia, los amigos, las libertades de las que gozan en su país— ahora adquieren un nuevo significado y valor.¹ Por otra parte, la participación en el Programa H-2A también inculca en los trabajadores tamaulipecos una nueva ética del trabajo y del ahorro y un espíritu de superación

¹ En las siguientes entrevistas se repite la misma idea: aquellos que bajaron en Estados Unidos aprendieron a valorar de otro modo y a cuidar más las cosas que tenían en Tamaulipas: “sí está bien ir a trabajar allá, sí, pues arregla uno la casa y pues, cambia uno [...] estando allá, como que te ayuda a pensar, como que valoras lo que tienes” (P 2a: 5); “compré una camioneta [...] y ya hace como un año que me junté con mi esposa y pues ahí se me acabó los últimos ahorritos que tenía; pero, como quiera, sí le cambia a uno la vida, con el simple hecho de ir a conocer otros lugares, como que uno aprende a valorar” (T 4a: 5); “al estar lejos de casa es cuando uno valora lo que tiene, a cuidar las cosas y no malgastar el dinero” (A 1b: 1).

personal. Muchos de los trabajadores que regresan ya no se conforman ni se adaptan al nivel de vida que llevaban anteriormente. Ahora les preocupa más su bienestar económico y progresar socialmente. Esta idea queda reflejada en el siguiente texto: “a uno le deja mucho el haberse ido un tiempo para el norte, desde que uno sabe que hay que trabajar fuerte para seguir viviendo bien, hasta porque uno valora más a su gente, a uno se le pega mucho las ganas de trabajar mucho para vivir mejor” (H 12a: 6).

Para aquellos jornaleros que tienen una larga experiencia de ir a trabajar a Estados Unidos con visados temporales y que todavía son jóvenes y se encuentran físicamente bien, el volver al país del norte de forma periódica constituye una gran oportunidad, ya que esto les permite que puedan seguir apoyando la educación de sus hijos, mejorar sus viviendas y ahorrar dinero. Todo lo que tienen afirman deberlo a su trabajo en el sector agrario estadounidense. Además, tienen pensado seguir participando en el futuro en este programa hasta que sus servicios no sean demandados por sus empleadores, o ya no se encuentren físicamente aptos para el ejercicio de una actividad tan demandante. Por lo tanto, saber que siguen formando parte de la lista de los trabajadores que serán contratados constituye para ellos una gran satisfacción.²

² Las siguientes expresiones reflejan una enorme satisfacción por participar en el programa estadounidense de trabajadores huéspedes para la agricultura. Los entrevistados aparecen dispuestos a volver en ocasiones sucesivas a Estados Unidos. Aunque se trata de un trabajo muy pesado, lo conocen muy bien porque pasaron muchas temporadas con un mismo empleador. Esto aminora el estrés causado por emigrar al país del norte: “sí quiero seguir trabajando allá, porque pues para ahorrar

Por otra parte, aquellos jornaleros que presentan una edad algo más avanzada, y que ya no quieren regresar a Estados Unidos debido a la dureza del trabajo, valoran favorablemente haber formado parte del programa de visas H-2A. Trabajar en Estados Unidos hizo posible que pudiesen acceder a bienes que de otra forma no tendrían y elevó su estándar de vida.

dinero para darles estudio a mis hijos [...] sí he pensado volver a ir, mientras me ocupen sí [...] está bien ir a trabajar allá [...] si uno quiere hacer algo pues no hay como ir a trabajar allá” (H 8a: 5 y 6); “la próxima temporada me volveré a ir, porque pues no hay de otra, como quiera es un trabajo que ya conozco y pues está bien, también pues gracias a Dios estoy dentro del contrato, hay que aprovechar mientras se pueda trabajar” (T 2a: 4); “sí, sí voy a seguir yendo, primero Dios, verdad, porque pues apenas allá es donde puede ahorrar y hacerse de algo uno, verdad, porque aquí qué esperanzas, aquí es puro batallar, apenas irse a trabajar uno allá” (V 9a:5); “mientras me sigan ocupando pues voy a seguir yendo, porque pues hay que ahorrar, porque pues *orita* que uno todavía puede, hay que trabajar, porque el día de mañana, quién sabe si uno se enferma o pues, más que nada tener que ofrecerle a sus hijos, darles estudio para que no batallen” (H 10a: 7); “mientras haya trabajo allá voy a ir para ahorrar, ya después Dios dirá qué pasa” (V 10a: 5); “si Dios quiere sí voy a seguir yendo, mientras uno tenga la oportunidad pues hay que aprovecharla” (H 11a: 5). Las primeras veces que emigran se tornan más dificultosas; pero cuando ya pasaron en Estados Unidos numerosas temporadas, como el caso de un jornalero de 40 años de edad del ejido Guillermo Zúñiga (Hidalgo) que ya había ido en nueve ocasiones a Arkansas para trabajar en el pino con un mismo empleador, no sienten tanta tristeza y soledad cuando se encuentran alejados de sus familias: “mientras Dios me preste vida y salud, allá tendrán un plantador más para rato y mi familia estará mejor. *Orita* ya les cambié el jacal por una casa de concreto y tenemos una troca [...] ahora que ya estoy acostumbrado y ya no me pega tanto la tristeza, ya se me olvidó al llegar aquí y ver a mis niñas estudiando y progresando” (H 7b: 3).

Como se repite en muchas entrevistas, ahora viven bien debido a las remesas.³

La opción por un modo de vida transnacional

La mayor parte de los trabajadores agrícolas entrevistados expresaban un elevado grado de satisfacción con el programa de trabajadores huéspedes. Sin embargo, esto no significa que una de sus metas sea la de obtener la residencia permanente en Estados Unidos (Pastor y Alva, 2004: 94). Al contrario, la totalidad de los jornaleros entrevistados preferían su situación actual de existencia transnacional a un escenario más estable de permanencia en Estados Unidos. Expresiones como: “para quedarse a vivir ahí, la verdad no” (H 4a: 6); “para vivir no me gustó, no me gustó por la comida” (V 3a: 6) o “uno lo que quiere es trabajar y ahorrar para mandar dinero para acá,

³ Los jornaleros mayores, que ya no regresaron a los Estados Unidos porque se les hacía difícil adaptarse a los rápidos ritmos de trabajo desarrollados por los jornaleros más jóvenes guardan un recuerdo agradable del tiempo que pasaron en Estados Unidos. Trabajar allí fue una experiencia dura, pero les ayudó a cambiar sus vidas; arreglaron sus viviendas y se hicieron de unos ahorros que les permiten vivir de modo más holgado: “trabajar allá está muy bien, porque, pues, uno se hace de cosas, compras cosas que, pues, no es tan fácil poder comprar con lo que uno gana aquí, entonces, pues, me fue bien gracias a Dios y, pues, ahora vivimos muy bien.” (H 6a: 5); “hace dos años que ya no fui, es que pues ya me había cansado, [...] Yo, como quiera, ya trabajé allá y me fue bien gracias a Dios y pues vivo bien, no batallamos, estamos bien y pues pude ahorrar” (V 1a: 6); “Aquí qué esperanzas tiene uno, a qué le tira aquí uno, no hace nada; entonces, pues, gracias a Dios tuve esa oportunidad de poder ir a trabajar allá y pues sí me fue bien” (H 9a: 6).

ese es el objetivo, para vivir allá no” (H 11a: 6) se repiten frecuentemente en las entrevistas. La dificultad de adaptarse a la cultura norteamericana, caracterizada por una distinta ética del trabajo y una gastronomía muy diferente de la tamaulipeca, hace que se sientan incómodos en Estados Unidos. Como señalaba uno de los entrevistados: “uno está acostumbrado a nuestras costumbres, allá es otra vida” (A 2b: 1).

Los procesos migratorios tienen una vocación de permanencia cuando el trabajador encuentra en la sociedad de destino un incremento de su satisfacción y un decremento de su privación relativa (Stark y Yitzhaki, 1988: 63). Es decir, sólo cuando el inmigrante encuentra en el país de destino una situación socioeconómica y laboral más satisfactoria que en su comunidad, y su posición social en la sociedad de acogida es superior a la ocupada dentro de su grupo de referencia anterior, éste aspirará a quedarse en el país de destino. Sin embargo, los jornaleros tamaulipecos que emigran con visados H-2A no incrementan su satisfacción en la sociedad de acogida. En Estados Unidos sufren una situación de aislamiento social y de encierro en los campos agrícolas. Además, experimentan un incremento de su privación relativa, porque disponen de menos recursos económicos que otras personas en la sociedad de acogida: viven en peores viviendas, su alimentación es más deficiente y tienen un menor acceso al consumo que los locales. Por el contrario, cuando regresan a Tamaulipas experimentan un enorme acrecentamiento de su satisfacción (renuevan sus casas, compran automóviles y otros bienes de consumo) y su situación de privación relativa mengua notablemente al ver incrementada su posición social dentro de la comunidad. Como ellos dicen una y otra vez, el salario que reciben en Estados

Unidos es insuficiente para llevar una vida digna allí; pero les permite incrementar enormemente su poder adquisitivo en su comunidad de origen. Por lo tanto, los jornaleros tamaulipecos no tienen ninguna razón para permanecer en Estados Unidos. Sería del todo irracional quedarse en un país donde no pueden incrementar su satisfacción ni reducir su privación relativa.⁴

⁴ En las entrevistas aparecen repetidas referencias a la insuficiencia de sus salarios para llevar una vida digna en los Estados Unidos. Por el contrario, cuando regresan con ese mismo dinero a Tamaulipas su satisfacción se incrementa notablemente porque en México las cosas son mucho más baratas. Por otra parte, su privación relativa merma de forma considerable porque sus ingresos se elevan por encima de los de otras personas que no emigraron. Estados Unidos es el país donde trabajan, ahorran e incluso pasan penurias, y Tamaulipas es donde disfrutan de los frutos de su trabajo: “400 dólar que gana uno a la semana allá, cuánto no es aquí, eso no lo saca aquí ni en un mes [...] el dinero acá es donde rinde, porque si se pone uno a gastar el dinero allá, pues no tiene caso. Allá un peso es un peso [...] gastando uno allá el dinero pues le sale bien caro, por eso si uno quiere ahorrar es mejor mandar el dinero para acá y ya luego que venga uno compra acá, porque el dinero acá es donde rinde” (T 1a: 4); “Si uno quiere comprar allá; pues, no le queda nada, porque la única es que el dinero que uno gana allá, ahorrar, y ya cuando viene uno acá es donde se compra lo que quiere, por que acá es donde rinde el dinero que gana allá uno” (J 1a: 5); “para eso se va uno para ayudar a la familia y pues para ahorrar, porque acá es donde rinde el dinero de allá, por eso pues allá uno *nomás* deja para la comida y ya lo demás lo manda para acá” (H 11a: 4).

El aislamiento social de los trabajadores H-2A

El *aislamiento social* implica una ausencia de soportes relacionales (Raya Díez, 2005: 256), una reducción de la interacción social a un único grupo específico de pares o a un aislamiento general de la persona afectada (Espluga y otros, 2004: 50), y una degradación progresiva de la participación social (García Martínez y Sánchez Lázaro, 2001). Esto tiene connotaciones muy negativas ya que el *aislamiento social* está asociado a sentimientos de tristeza, depresión (Kim-Godwin y otros, 2004: 275; Parra-Cardona y otros, 2006: 363); ansiedad (Hiott y otros, 2008: 36); deterioro de la salud (Ward y Atav, 2004: 177) e incluso abuso de sustancias estupefacientes (García, 2007a: 64).

La reclusión en los campos agrícolas y la falta de acceso a espacios de ocio y esparcimiento

Los trabajadores agrícolas tamaulipecos que llegan a Estados Unidos con visados temporales H-2A sufren un aislamiento social debido a que durante su estancia en el país vecino apa-

recen prácticamente todo el tiempo reclusos en los campos de trabajo, no tienen ninguna relación con la sociedad local y su acceso a espacios de ocio y esparcimiento es mínimo. Como señalaba uno de los informantes: “estábamos todo el día bien aburridos” (G 2a: 3).¹ Otro subrayaba: “había mucha tensión del encierro” (G 3a: 5).

Los jornaleros tamaulipecos llegan a Estados Unidos con la única intención de ahorrar dinero. Por lo tanto, buscan trabajar el mayor número de horas y días por semana, y aunque sus ingresos son relativamente altos (debido al elevado número de horas de trabajo y al reducido nivel de gastos), evitan dedicar parte de sus salarios al ocio y el esparcimiento. Salir a las poblaciones cercanas para divertirse no es bien visto por ellos, ya que les distrae del objetivo de su estancia en el país vecino: ahorrar. Como señalaba uno de los entrevistados: “los compañeros en ocasiones me dicen que soy codo por no gastar, pero yo les digo que hay que hacer esfuerzo por ahorrar ya que no sabemos si la próxima temporada volvamos” (V 10a: 4). En numerosas entrevistas se repite la idea de que gastar el dinero, ir al cine o divertirse, no está bien, ya que allí uno va a trabajar, no a otra cosa.²

¹ Así, para este entrevistado el aspecto más amargo de su breve estancia en el estado de Washington, que comprendió de junio a agosto de 2008, fue el encierro permanente en las huertas de manzana. El hecho de no poder salir a las poblaciones locales para disfrutar de unos momentos de ocio fue uno de los motivos que le condujeron a tomar la decisión de regresar a Tamaulipas antes de haber finalizado su contrato.

² Muchos de los jornaleros tamaulipecos empleados con visas H-2A, especialmente los de mayor edad, permanecen todo el tiempo encerrados en los ranchos. Cuando salen lo hacen por poco tiempo, y aprovechan para ir a las tiendas y supermercados para abastecerse de los alimentos que consumirán durante la semana. A pesar de que disponen de dinero, únicamente compran lo indispensable y procuran no gastar mucho, ya que al compa-

Los empresarios agrarios tampoco desean que los jornaleros salgan de los campos de labor. Los trabajadores huéspedes son rentables si trabajan durante jornadas más extensas que los jornaleros locales. Por lo tanto, se considera que el ocio y el esparcimiento son actividades que interfieren con la productividad, es por ello que en algunas entrevistas se hace alusión a la falta de libertad para disfrutar de su tiempo de ocio.³

rar los precios de allí con los de Tamaulipas todo se les hace muy caro: “a donde íbamos nomás era a comprar a las tiendas y ya nos regresábamos a la casa; no, allá pues, sí hay muchos lugares a donde ir, pero pues eso de andarse paseando uno, pues no, nomás es ir así, nomás, tiene uno que gastar dinero, entonces para ponerse uno a andar gastando allá, pues no está bien” (H 9a: 3); “no había tiempo para andarnos paseando, ahí nomás de pasada, no salíamos así que al cine o a divertirnos, no porque pues para eso se necesita el dinero y pues si uno lo que quiere es ahorrar mejor pues nomás vas y compras lo necesario” (V 1a: 3); “allá no hay ni tiempo de divertirse uno, allá uno si va al pueblo es *nomás* a comprar el mandado para la comida y para uno, las cosas que le hagan falta a uno, *nomás* que va a las tiendas y pues ya va a comprar uno y ya se regresa a la casa. Eso sí, que para allá todo está bien bonito, las tiendas y los pueblos muy bonitos; pero pues uno *nomás* ve, uno *nomás* va y compra lo que va a comprar y ya se regresa a la casa, a descansar, que más, porque pues al día siguiente hay que seguir trabajando, que más, allá uno va a trabajar, *nomás*” (P 1b: 2).

³ Los trabajadores más jóvenes son quienes más se resienten de esa falta de libertad. Los empleadores buscan que los trabajadores foráneos que contratan no se ausenten de los ranchos ni tomen bebidas alcohólicas para que puedan rendir más. En este sentido, un jornalero de 35 años de edad llegó a afirmar que en los contratos estaba estipulado que no podían ni meterse en problemas ni tomar alcohol: “cuando uno va al pueblo, pues *nomás* sale a comprar el mandado, y pues cosas para uno, cosas personales y ya, ya después nos regresábamos a la casa [...] una de las cosas que se nos dice en el contrato, que uno no se vaya a meter en problemas [...] que en el pueblo no anduviéramos tomando” (H 8a: 3). No solamente los empleadores les retienen en los ranchos, sino que en su opinión, Estados Unidos es un país donde las libertades personales aparecen opacadas por el imperio de la ley. Frente a una libertad cuasi ilimitada que tienen en Tamaulipas, en el país del norte

Los tiempos de ocio son casi inexistentes, y la única actividad extralaboral que realizan se reduce a ir a comprar el mandado en los supermercados cercanos y a descansar para poder rendir más durante la siguiente jornada laboral.⁴

La afloración de situaciones conflictivas

Como resultado de la carencia de soportes relacionales ésta es otra de las características del entorno social que rodea a los jornaleros tamaulipecos. La carencia del apoyo de redes sociales (Chávez y otros, 2006: 1017; Magaña y Hovey, 2003: 82), la separación de los amigos, el estar lejos de la familia, la soledad, y la falta de tiempo para el esparcimiento, son factores que elevan los niveles de estrés (Magaña y Hovey, 2003: 79 y 82; Kim-Godwin, 2004: 274 y 275; Parra Cardona y otros, 2006: 371) y promueven el surgimiento de conflictos

ésta es mucho más restringida. Como decía un entrevistado de 38 años de edad: “no podemos salir más que a comprar mandado, o si nos dan el día, por ejemplo el domingo, podemos salir a los supermercados o al *mall* [...] fue en mi segundo trabajo donde había un poco de más libertad; pero claro, bajo las leyes de allá [...] una vez me acuerdo que fui al cine” (H 2a: 3).

⁴ En las entrevistas aparecen referencias constantes a la falta de tiempo para salir del rancho e ir a pasear: “no había tiempo para ir a pasear, mejor uno se va a descansar a la casa para irse a trabajar al siguiente día” (H 6a: 3); “*nomás* vamos un rato al pueblo, ya después nos regresamos a la casa a lavar la ropa y ya se acaba el día” (SC 2a: 5); “allá uno no tiene tiempo de andarse divirtiendo; allá uno *nomás* va a comprar el mandado” (T 2b: 2); “uno *nomás* va a la ciudad de pasada, un rato; entonces, pues no, no hay tiempo” (V 9a: 2); “uno va al pueblo a comprar el mandado [...] no hay tiempo para andarse uno paseando” (H 10a: 3); “nos llevaban *nomás* una vez por semana para que compráramos el mandado y así hacer los mandados que tenga uno verdad, y ya nos regresábamos a la casa en una camioneta del patrón” (H 11a: 3).

entre los propios jornaleros. La soledad es uno de los sentimientos más difíciles de dominar. La eclosión de este sentimiento conduce a un ensimismamiento del jornalero, a un alejamiento del grupo de pares, a distorsionar la percepción de la realidad exterior, incluso al consumo de alcohol, elementos que a la postre se traducen en un deterioro de las relaciones interpersonales. Un jornalero señalaba: “a uno le pega la soledad y es ahí cuando uno se toma unos tragos y pues ya luego uno siente que todo el mundo le ve feo” (H12a: 5). Otro de los entrevistados expresaba esta misma idea del siguiente modo: “ahora me doy cuenta del por qué discutíamos, por todo ese estrés que uno tiene por estar tanto tiempo fuera de casa y el querer ver a tu familia” (H 3a: 3).

La narración de situaciones conflictivas entre los jornaleros se repite de modo intermitente en las entrevistas;⁵ aunque,

⁵ En las entrevistas aparecen alusiones a la envidia, que según los jornaleros tamaulipecos es más frecuentes entre los latinos que en la población norteamericana: “las envidias, en el tiempo que estuve ahí, sí eran más entre los latinos con sus mismos paisanos, cosa que ni los americanos hacían con nosotros los mexicanos” (H 5a: 4); “de que había envidias, había envidias, como en todos los lugares; siempre te vas a encontrar con personas que quieren ser mejor unos que otros; entonces, pues, de ahí salen las envidias” (V 3a: 4). En ocasiones las envidias surgen porque aquellos jornaleros que son más habilidosos o trabajan más aprisa reciben mayores remuneraciones económicas: “en ocasiones, si tú cortabas más naranja, se te daba una compensación y esto en ocasiones traía problemas con los demás” (A 6a: 2); “también había envidias porque uno ganaba más o porque tenía más habilidad” (V 2a: 3). Otras veces, éstas surgen porque algunos jornaleros (aquellos que ahorran la mayor parte de su salario) tienen más dinero y envían más remesas a sus familias que otros (aquellos que se gastan su sueldo en alcohol y otros vicios): “algunos no mandaban dinero a su casa, se lo gastaban todo en cerveza y en sus vicios y luego los problemas porque tú tienes más que yo y cosas así” (A 3a: 2). Según otros entrevistados lo que genera las situaciones conflictivas son las muchedumbres. En

las cuadrillas siempre tratan de prevenir y ocultar la afloración de este tipo de situaciones, ya que los empleadores no permiten que surjan altercados que alteren el orden.⁶ Los conflictos entre los jornaleros muchas veces brotan como consecuencia de una competencia por el trabajo;⁷ en otras ocasiones emergen como resultado de un trato preferencial hacia algunos trabajadores en detrimento de otros.⁸

los ranchos donde hay grupos pequeños de trabajadores habría menos problemas; por el contrario, en las explotaciones agropecuarias que emplean grandes grupos de trabajadores las situaciones conflictivas serían más marcadas. Frente al apoyo y concordia prevalentes en los grupos pequeños, en los grupos extensos afloraría el caos y la desunión: “ahí donde estábamos eran como unas cien gentes; pero, cerca de ese rancho había otros trabajadores que cuando se ponían a tomar buscaban pleito, pero nosotros nunca les hicimos caso [...] nada más en una ocasión hubo un pleitecillo” (LL 2b: 1); “en todo grupito de tres o cuatro se apoyan; pero entre muchos, hay mucha discordia” (G 3a: 4). Algunos entrevistados también relatan situaciones conflictivas que presenciaron, pero en las cuales no se vieron involucrados: “unos a veces discutían, pero bueno, a mi no me gusta meterme en problemas, yo no más oía, ni preguntaba ni nada” (H 7a: 3); “nunca hubo pleitos, *nomás* era algo así leve [...] en otros lugares decían que sí, a veces se peleaban” (P 2a: 4).

⁶ Como afirmaba uno de los entrevistados: “muchas veces hay diferencias, porque empiezan a decirse cosas [...] Los compañeros tratamos de que se arreglen las cosas, para que no vaya a darse cuenta el patrón, porque pues sino los corre a los que se peleen” (J 1a: 4).

⁷ La siguiente cita refleja la competencia por escoger los surcos más cercanos de cebolla en una explotación de Georgia, y así tener que caminar menos: “se baja uno del camión y es correrle a escoger el surco más cerca, y si otro llegaba antes o atrás de ti eran los pleitos siempre. Yo lo que hacía era ceder el surco. Me iba, aunque me tocara más lejos, y muchos se peleaban entre ellos, o los fines de semana los borrachos se agarraban a trancazos” (V 2a: 3).

⁸ En ocasiones los capataces o los líderes de cuadrilla tienen preferencia por algunos trabajadores. Esto causa el enojo que aquellos que se sienten desfavorecidos. Como relataba un entrevistado que trabajó en el año

Muchos de los empresarios agrarios que contratan trabajadores H-2A también emplean a trabajadores indocumentados. En algunos casos se trata de explotaciones donde el grueso de la mano de obra es ilegal; en otras ocasiones los empresarios agrarios recurren a la incorporación de indocumentados cuando el número de trabajadores legales de que disponen es insuficiente.⁹ Los ambientes laborales donde inmigrantes ilegales trabajan junto a trabajadores huéspedes son especialmente conflictivos (Durand, 2007c: 66). Los trabajadores H-2A reciben salarios más elevados que los indocumentados, no tienen que esconderse de las autoridades migratorias y su trabajo es seguro. Esto despierta la envidia de los últimos que no reciben el mismo trato. En este sentido, uno de los entrevistados decía:

a nosotros el patrón nos trataba mejor que a los ilegales, y pues nosotros teníamos el trabajo seguro porque ya habíamos firmado un papel, y pues ellos no, cuando el patrón quería pues los puede echar [...] nos metían juntos pero sí había envidias, porque

2003 en Arkansas cortando tomate: “ahí había uno que se encargaba de anotar los botes que uno lleva, uno va a vaciar el bote de tomate y se lo anota y entonces pues es como todo, esa persona pues tenía sus conocidos, sus amigos [...] Pero como varios de sus amigos iban nuevos, así como yo, y pues no le echaban ganas y pues por eso él les anotaba botes de más y ya decían que terminaban la tarea; pero, pues, uno se da cuenta [...] se dijeron de cosas, no llegaron a los golpes, pero pues como quiera se siente feo cuando sabes que tal persona está enojada contigo” (V 3b: 1).

⁹ Como señalaba un jornalero del ejido Crucitas (Hidalgo) que además de tener una visa H-2A es capataz en una explotación agrícola de Carolina del Norte, y una de sus obligaciones es la de ajustar la necesidad de mano de obra a los requerimientos laborales de la explotación: “los que no tienen papeles [...] si ya están allá y piden trabajo se les da, no se les niega cuando hay trabajo” (H 13a: 4).

delante de uno pues los escuchábamos decir: ahí vienen los pinches contratados (G 1a: 8).

En aquellas explotaciones donde los jornaleros indocumentados representan el grueso de la mano de obra, éstos ven a los trabajadores que llegan con visas H-2A como una amenaza que pone en peligro sus empleos. Los últimos tienen un contrato que garantiza su empleo durante la temporada agrícola; por el contrario, los primeros son despedidos cuando escasea el trabajo. Como señalaba uno de los entrevistados: “ahí iban toda la gente ilegal. Ellos hacen el trabajo más rápido y ganan un poco más. Nos pagaban 2.50 dólares por cubeta. Es ahí donde se enojaban, porque les quitábamos el trabajo” (G 2a: 5). Otro jornalero decía: “la raza es como muy celosa cuando llegamos; pues, nos ven como si nosotros fuéramos a quitarles la chamba” (V 13: 2). Como contraposición, los trabajadores H-2A carecen de la libertad que tienen los indocumentados para moverse a otro empleo si el trabajo que realizan no es de su agrado. Estas diferencias causan que muchas veces se corte la comunicación entre estos dos colectivos.

El siguiente extracto resume la situación tensa que se produce entre los trabajadores indocumentados y los contratados. Los primeros envidian la seguridad laboral de los últimos, mientras que éstos anhelan la libertad de los ilegales para abandonar un trabajo si no les gusta. El resultado de esta tensión, como relataba un jornalero que trabajó en el año 2002 en la pizca de la manzana en Virginia, era la eclosión de riñas y altercados durante los días de descanso:

ellos siempre tenían miedo que viniera la migra y se los llevara. Entonces había coraje con unos y con otros. Cuando los domingos se tomaban alguna cerveza llegaron muchos hasta los mano-

tazos, se agarraban cuando andaban bien tomados. Pero nosotros también les teníamos envidia a ellos, *los mojaditos*, porque ellos se podían ir cuando querían y más si encontraban otro patrón que les pagaba mejor, porque ellos eran libres y nosotros no, porque teníamos que cumplir con el contrato. Y muchas veces no nos hablábamos (H 1a: 3).

La fortificación de los lazos de amistad con el grupo de pares

El trabajo prolongado en un ambiente de reclusión en los campos agrícolas también propicia que se reduzca la interacción social a un único grupo específico de pares (Espluga y otros, 2004: 50) dentro del cual se fragua una solidificación de los lazos de amistad. Este efecto de fortalecer los lazos de amistad dentro del grupo de pares se produce principalmente en aquellas explotaciones agrarias donde el número de trabajadores migratorios empleados es reducido, éste es un grupo homogéneo y todos los jornaleros disfrutaban del mismo estatus legal. Así, uno de los entrevistados empleado en una pequeña plantación de tabaco de Carolina del Norte afirmaba que allí el ambiente laboral era agradable debido a que constituían un grupo pequeño. Por el contrario, señalaba que cuando las cuadrillas de trabajadores eran más numerosas la relación con los otros trabajadores se tornaba más complicada:

nos llevábamos bien, pues es por lo mismo de que éramos poquitos pues entonces así siendo pocos, se entiende uno mejor, trabaja uno mejor, porque cuando hay más gente se arman a veces las polillas [...]; cuando hay más gente pues sí se pone a veces más difícil, así es en todos los trabajos, pero pues ahí como éramos poquitos pues todos nos llevábamos bien (H 11a: 3).

Otro de los informantes subrayaba esta idea: *“como éramos poquitos, pues, nos llevábamos bien, había buena relación, no había problemas; al contrario uno allá se platica de todo, se ve como hermano”* (H 6a: 3). Asimismo, en otras entrevistas se repetían las alusiones relativas a una situación de hermandad entre los trabajadores migratorios.¹⁰

¹⁰ “Allá no hay envidias ni nada de eso, porque pues todos andamos igual” (H 8a: 3); “allá uno se ve como si fuera de la familia, como hermano [...] va uno con personas que son de otros lugares y pues platica con ellos, y se siente uno como si los conociera desde hace mucho tiempo” (P 1a: 3); “allá uno se ve como hermano” (SC 2a: 2); “uno trata de llevarse bien, y pues gracias a Dios no he tenido problemas, será que pues allá uno se ve como hermano, uno va allá con el mismo objetivo, va a trabajar, entonces pues por eso” (V 9a: 2).

El Programa H-2A y el fomento de la inmigración ilegal

Los visados temporales H-2A constituyen un mecanismo de fomento de la inmigración ilegal (Durand, 2007c: 67). La mayor parte de los jornaleros que los reciben regresan a Tamaulipas cuando estos expiran. Sin embargo, hay trabajadores que ya no regresan y se mueven hacia otra actividad cuando su contrato finaliza; otras veces abandonan su lugar de trabajo antes de que éste termine. El hecho de que la mayor parte de los entrevistados recordaban casos de trabajadores migratorios que se quedaron en Estados Unidos después de expirar sus visas es un elemento indicativo de que el Programa H-2A contribuye a un incremento de la inmigración ilegal. Es por ello que uno de los elementos que el Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos más valora a la hora de autorizar una visa H-2A es que ese trabajador haya ido a Estados Unidos en años anteriores y haya regresado. En una entrevista realizada al Jefe de la Sección de Visas No-Inmigrante del Consulado General de Estados Unidos en Monterrey, éste decía que con objeto de evitar el fomento de la inmigración ilegal ellos realizaban una rigurosa selección de los solicitantes de visas H-2A. Aquellas aplica-

ciones presentadas por trabajadores que no tienen la experiencia de haber participado con anterioridad en este programa, o por aquéllos que proceden de áreas urbanas o cuentan con un nivel de estudios que no guarda relación con la actividad que realizarán, son examinadas de forma más rigurosa. En concreto, a aquellas personas procedentes del medio urbano, que nunca han tenido contacto con la actividad agraria, o a aquellos que tienen estudios superiores, les es generalmente denegada la visa, ya que la probabilidad de que no se adapten a la actividad agraria y quiebren su contrato es mucho más elevada. Además, éstos disponen de recursos (conocimiento del inglés o experiencia en la realización de trabajos extra agrarios) que les hace más fácil insertarse de modo ilegal en actividades urbanas mejor remuneradas.

Un elemento que favorece la ilegalidad son las redes sociales. Aquellos trabajadores que tienen familiares en Estados Unidos encuentran más fácil quedarse en el país vecino de modo irregular. Como decía uno de los entrevistados: “había varios que no les parecía el trabajo o tenían familiares allá; pues, se iban a otros lugares” (V 1a: 2). Otro señalaba: “a veces ha habido personas, y compañeros de la misma cuadrilla, que ya se quedaban después que se terminaba el contrato, y entonces ya éstos andaban como indocumentados” (LL 2a: 3). Asimismo, un jornalero describía cómo algunos de sus compañeros de trabajo adquirían documentación falsificada para poder trabajar en Estados Unidos después de que su visado había expirado, al mismo tiempo que uno de sus familiares retornaba su visado a las autoridades migratorias, para dar la impresión de que habían regresado a México. “Son bien mañosos, lo que hacen es que se termina el contrato y lo que hacen es pagar para hacerse unos papeles chuecos y mandar el pasaporte para México, para hacer que están en México. Sus familiares regresan el pasaporte a emigración” (V 2a: 2).

Uno de los entrevistados, que obtuvo una visa H-2A en el año 2002 para trabajar en Virginia en la pizca de manzana, relató cómo fue a Florida después de expirar su contrato, porque tenía un amigo allí. Desafortunadamente, fue interceptado por las autoridades migratorias; de modo que durante los próximos cinco años no podría incorporarse al Programa H-2A. En abril de 2007, cuando fue entrevistado, esperaba a que le levantasen el castigo para poder obtener nuevamente una visa, aunque dudaba que se la fuesen a conceder.

yo me fui contratado a Virginia por tres meses y cumplí con el contrato; pero cuando lo terminé, es que como yo tenía un amigo en Florida y le llamé a mi amigo y me dijo cómo le hiciera y me fui con él a Florida para trabajar en la naranja, y me agarró la migra en Jacksonville y me metió “al bote” como dos horas, y me dieron muchas hojas, así grandes; pero todo en inglés, quién sabe que diría, y me las dieron para que yo firmara, y yo las firmé, y me dejaron libre [...] yo voy a ir este año. Pero estaba esperando que se me levantara el castigo, porque es por cinco años, pero yo ya los cumplí, y voy a ir otra vez. Y si no me voy contratado me voy a ir de mojado [...] es mejor ir contratado y además sale más barato (H 1a: 1).

En otras ocasiones, la razón por la que los jornaleros deciden no regresar a Tamaulipas es debido al descontento con el trato recibido en el lugar de trabajo. El pago de salarios inferiores a los establecidos en el contrato que firmaron conduce a que algunos decidan abandonar el trabajo y buscar suerte en otro sitio, de modo que renuncian a ser elegibles para una visa H-2A en el futuro. Un jornalero que fue en el año 1998 a Carolina del Norte para trabajar en los pinos afirmaba:

dijeron que nos iban a pagar a seis la hora y ya estando allá, resultó que nos daban menos, por eso yo ya no me quise quedar ahí [...]

Nadie se animaba a decirle nada, decían que a lo mejor ya después nos daban lo que nos faltaba y no decían nada [...] entonces, por eso, yo mejor me fui a buscar trabajo a otro lugar (T 3a: 4).

Los entrevistados opinan que quedarse en Estados Unidos como indocumentados después de que sus contratos expiran es una situación contraproducente. Carecer de documentos les impide acceder a salarios justos y siempre tendrán que permanecer escondidos de las autoridades migratorias. Además, no podrán volver a trabajar de modo legal en el futuro.¹

¹ En las siguientes entrevistas se muestra la percepción que existe sobre el cumplir los contratos, situación que adquiere incluso valencias peyorativas y se describe como “hacer mal las cosas”: “hay muchos que no aguantan, se les hace cansado el trabajo y mejor se vienen, o se van a otros lugares allá mismo, pero pues esos ya no los vuelven a contratar” (V 6a: 6); “una vez, sí se quedaron dos, dos chavos se fueron de ahí dos semanas antes de que se terminara el contrato y sí se fueron a otro lugar, allá se quedaron [...] andan de ilegales, pero inclusive a esas personas pues si las llega a agarrar la migra, pues sí los echa para acá para México y pues si luego quieren irse otra vez de contratados pues es más difícil, porque cuando uno va sacar la visa pues ahí aparece” (H 10a: 2); “después andan batallando para encontrar trabajo y con el tiempo se vienen y ya no pueden ir contratados nuevamente porque no cumplieron su trabajo” (V 10a: 2); “muchos se van a otros lugares, pero pues eso esta mal porque pues luego ya andaría uno de ilegal, entonces pues para que se arriesga uno, mejor pues hacer bien las cosas” (H 11a: 2). Uno de los entrevistados distinguía a los tamaulipecos, que calificaba como “personas muy aguantadoras”, de aquellos trabajadores procedentes de otros estados de la república o de otros países. Estos últimos eran descritos como personas menos capaces para el trabajo agrario, que por no aguantar las largas jornadas laborales quedaban en una situación insegura: “los tamaulipecos somos bien aguantadores *p'al jale*; pero, en otras cuadrillas ha habido casos de gente que ya estando allá no les gusta el trabajo, y sólo juntan un dinero algunos meses y se van a las grandes ciudades como Chicago, Nueva York y Atlanta [...] se van y pierden la oportunidad de seguir trabajando en un lugar seguro y ahorrar dinero, ya que en las ciudades se gasta mucho más dinero que en un rancho” (H 7b: 2).

Conclusión

En Estados Unidos la agricultura es la actividad más desregulada desde el punto de vista laboral. La Ley de Estándares Laborales Justos (FLSA) de 1938 no comenzó a aplicarse a la agricultura hasta el año 1966 (Wells, 1996: 71); los menores están exceptuados de la legislación sobre trabajo infantil,¹ de modo que niños de tan sólo 10 años de edad pueden trabajar en la agricultura (Torres, 1999: 167; Adkins y otros, 2005: 7), y los trabajadores agrícolas todavía siguen excluidos de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) de 1935 (Schell, 2002: 151), que garantiza los derechos de libertad de asociación, organización, movilización y huelga, y en la mayor parte de Estados Unidos pueden ser despedidos si se organizan (Compa, 2000: 38 y 2006: 47; Hill, 2008: 316). Cabe señalar que más de la mitad de los trabajadores agrarios son indocumentados (Izcara Palacios y otros, 2009: 160), como consecuencia, los jornaleros constituyen el colectivo laboral más desprotegido de los Estados Unidos.

¹ Véase 29 U.S.C. 213(c)(1)(B); 29 U.S.C. 213(c)(1)(A) y 29 U.S.C. 213(c)(4)(7) (Adkins y otros, 2005: 7).

Desde hace más de un siglo la agricultura estadounidense ha cimentado su competitividad en la disposición abundante de mano de obra barata. El programa de visas H-2A para trabajadores agrarios no es la excepción. Los contratos H-2A ofrecen a los trabajadores unas garantías laborales y salariales elevadas. Sin embargo, la violación de las cláusulas contractuales es frecuente, lo que actúa en detrimento de los trabajadores transnacionales. Los salarios acordados habitualmente se incumplen; algunos empleadores no retribuyen a los jornaleros todas las horas trabajadas; otras veces éstos trabajan “a destajo”, una modalidad que no está estipulada en los contratos. Por otra parte, aunque los trabajadores H-2A deben estar cubiertos por el Seguro de Compensación Laboral, cuando se enferman o accidentan, son regresados a su lugar de origen para ser sustituidos por otros jornaleros sanos y fuertes.

Las actividades que demandan trabajadores huéspedes son las menos atractivas, debido al riesgo, peligrosidad y la dureza de las mismas. Sin embargo, los empleadores no muestran mucho interés por el bienestar de los trabajadores, ya que un número elevado de accidentes e intoxicaciones en los lugares de trabajo se debe a la insuficiente implementación de medidas preventivas y a la utilización de atuendos inadecuados para realizar actividades potencialmente contaminantes. El trabajo sin protección en los campos mientras se aplican agroquímicos o el uso de indumentarias impropias para la realización de tareas como el deshierbe y la cosecha del tabaco, son algunos ejemplos de prácticas comunes.

La desproporción entre la oferta ilimitada de mano de obra no cualificada que los empleadores pueden importar y el escaso número de empleos ofertados, además de la actitud conformista y resignada de los trabajadores rurales tamaulipecos, favorece la proliferación de abusos. Sin embargo, un núme-

CONCLUSIÓN

ro reducido de jornaleros ya han comenzado a participar en organizaciones profesionales, por lo que conocen mejor sus derechos y saben como hacerlos efectivos; sin embargo, los trabajadores que proceden del sector agrario, es decir, el grueso de los participantes en el programa H-2A, son más reticentes a participar en organizaciones sindicales.

La ausencia de un control efectivo sobre la implementación del programa de visas H-2A favorece a los empresarios agrarios, pero perjudica tanto a la mano de obra local como transnacional. Los jornaleros locales (principalmente de origen afroamericano e hispano) sufren de un problema de competencia desleal por una mano de obra excesivamente sometida que procede de zonas caracterizadas por bajos salarios y falta de oportunidades económicas. Los trabajadores tamaulipecos sufren unas condiciones salariales y laborales que no corresponden con lo estipulado en los contactos que firmaron. Sin embargo, la participación de los principales sindicatos de jornaleros, como UFW y FLOC en la implementación del Programa H-2A, y la negociación exitosa de salarios más elevados y mejores condiciones sociolaborales (Hill, 2008: 319) marca el inicio de una lucha organizada, dirigida a favor de los trabajadores huéspedes, que ya se traduce en una reducción de los abusos.

Por otra parte, el Programa H-2A tiene un impacto positivo en la economía rural tamaulipeca. A diferencia de los trabajadores ilegales, cuyas remesas son dedicadas mayormente al consumo, los trabajadores H-2A presentan una capacidad de ahorro mucho más elevada, que dedican en mayor medida a la inversión productiva, lo cual tiene un impacto positivo en el desarrollo endógeno del medio rural tamaulipeco; conviene añadir que este grupo de jornaleros transnacionales son portadores de una nueva ética del trabajo, ya que después de traba-

jar en Estados Unidos sus valores y aspiraciones cambian; se tornan más emprendedores y buscan incrementar su nivel de vida. La participación de los jornaleros tamaulipecos en este programa de trabajadores huéspedes es efímera ya que éstos serán empleados mientras sean jóvenes y puedan desarrollar un desempeño laboral notable. Por lo tanto, son conscientes de que un día ya no podrán trabajar más en esta actividad temporal. Es por ello que muchos trabajadores transnacionales han capitalizado su explotación agropecuaria, han comprado tierras y ganado, han abierto un negocio familiar o disponen de unos ahorros que invertirán más adelante.

El grado de satisfacción de los jornaleros tamaulipecos que han participado en el Programa H-2A es muy elevado. La mayor parte de los entrevistados definen su participación en el programa como una decisión muy acertada, en algunos casos como la mejor decisión que tomaron en su vida, y afirman que ahora disfrutan de una posición económica más elevada. Esta experiencia también cambió su cosmovisión. Ahora tienen un mayor deseo de progresar y el interés por forjarse un futuro próspero a través del trabajo y esfuerzo. Esto puede obedecer al riguroso proceso de selección de los trabajadores huéspedes, ya que únicamente los más fuertes y trabajadores son elegidos. Además, para los empleadores, tan importante como la habilidad para el trabajo agrario es la conducta moral de los trabajadores que contratan. En este sentido, la enorme capacidad de ahorro y la contención de todo gasto innecesario de los trabajadores rurales tamaulipecos que participan en el Programa H-2A corresponde con un interés de los empleadores por reclutar trabajadores sin vicios, sin gusto por el ocio, e interesados únicamente en trabajar y enviar sus ahorros a sus familias.

Bibliografía

- Adkins, D., J. Leonard, R. Maki, D. Mull, J. Nowell, P. Schoof, D. Strauss y G. Woodhead (2005), "Protecting Working Children in the United States. Is the Government's Indifference to the Safety and Health of Working Children Violating an International Treaty?", *A Child Labor Coalition Report*, Washington, Child Labor Coalition.
- Alonso, L. E. (1994), "Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de Sociología cualitativa", en J. M. Delgado y J. Gutiérrez (coords.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*, Madrid, Síntesis, pp. 225-240.
- (2003), *La mirada cualitativa en Sociología*, Madrid, Fundamentos.
- Anduiza Perea, E., I. Crespo y M. Méndez Lago (1999), "Metodología de la Ciencia Política", *Cuadernos Metodológicos*, 28, Madrid, CIS.
- Arroyo Alejandro, J. y S. Berumen Sandoval (2000), "Efectos subregionales de las remesas de emigrantes mexicanos en Estados Unidos", *Comercio Exterior*, abril, pp. 340-349.
- Barr, M., K. Jefferys y R. Monger (2008), "Nonimmigrant Admissions to the United States: 2007", *Annual Flow Report*, Washington, Office of Immigration Statistics.

- Barrón Pérez, M. A. (2005), "Emigraciones internacionales, ¿mecanismo de reproducción social?", *Comercio Exterior*, 55 (12), pp. 1042-1049.
- Basok, T. (2000), "He Came, He Saw, He ... Stayed. Guest Worker Programmes and the Issue of Non-Return", *International Migration*, 38 (2), pp. 215-238.
- Bernstein, A. y M. Weiner (1999), *Migration and Refugee Policies: An Overview*, Continuum International Publishing Group.
- Binford, L. (2002), "Remesas y subdesarrollo en México", *Relaciones* 90, núm. XXIII, pp. 117-158.
- (2006), "Campos agrícolas, campos de poder: el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos", *Migraciones Internacionales*, 3 (3), pp. 54-80.
- Blocker, C. S. (1998), *H-2A Agricultural Guestworker Program: Changes Could Improve Services to Employers and Better Protect Workers*, Filadelfia, Diane Publishing.
- Boucher, S. R., A. Smith, J. E. Taylor y A. Yuñez-Nau-de (2007), "Impacts of Policy Reforms on the Supply of Mexican Labor to U.S. Farms: New Evidence from Mexico", *Review of Agricultural Economics*, 29 (1), pp. 4-16.
- Briggs, V. M. (2004), *Guestworker Programs for Low-Skilled Workers: Lessons from the Past and Warnings for the Future*. Testimony before the Subcommittee on Immigration and Border Security of the Judiciary Committee of the U.S. Senate, Washington D. C., February 12, 2004.
- Bruno, A. (2008), *Immigration: Policy Considerations Related to Guest Worker Programs*, Congressional Research Service Report for Congress, Order Code RL32044.
- Bush, G. W. (2004), "President Bush Proposes New Temporary Worker Program. Remarks by the President on Immi-

BIBLIOGRAFÍA

- gration Policy”, disponible en: <http://www.whitehouse.gov/news/releases/2004/01/20040107-3.html>, consultado el 17 de abril de 2008.
- Bustamante, J. A. (1981), “La migración mexicana en la dinámica política de las percepciones”, en C. Tello y C. Reynolds, *Las relaciones México-Estados Unidos*, México, Fondo de Cultura Económica, pp. 334-355.
- Camargo López, J. y T. Espericueta Reyna (2006), “La problemática de la citricultura campesina del barretal Tamaulipas”, *Sociedades Rurales, Producción y Medio Ambiente*, 6 (13), pp. 31-50.
- Canales, A. I. e I. Montiel Armas (2004), “Remesas e inversión productiva en comunidades de alta migración a Estados Unidos. El caso de Teocaltiche, Jalisco”, *Migraciones Internacionales*, 2 (3), pp. 142-172.
- y A. Peinado (1994), “Grupos de discusión”, en J. M. Delgado y J. Gutiérrez (coords.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*, Madrid, Síntesis, pp. 287-316.
- Carrol, D., R. M. Samardick, U. S. Bernard, S. M. Gabbard y T. Hernández (2005), “Findings from the National Agricultural Workers (NAWS) 1997-1998. A Demographic and Employment Profile of United States Farm Workers”, Washington, US Department of Labor.
- Castro Nogueira, M. A. (2002), “La imagen de la investigación cualitativa en la investigación de mercados”, *Política y Sociedad*, 39 (1), pp. 159-172.
- y L. Castro Nogueira (2001), “Cuestiones de metodología cualitativa”, *EMPIRIA* (Revista de Metodología de las Ciencias Sociales), núm. 4, pp. 165-190.
- Chávez, M. L., B. Wampler y R. E. Burkhart (2006), “Left Out: Trust and Social Capital Among Migrant Seasonal Farmworkers”, *Social Science Quarterly*, 87 (5), pp. 1012-1029.

- Compa, L. A. (2000), *Unfair Advantage: Workers' Freedom of Association in the United States Under International Human Rights Standards*, Human Rights Watch.
- _____ (2006), "Workers' Freedom of Association in the United States: The Gap between Ideals and Practice", en James A. Gross, *Workers' Rights as Human Rights*, Nueva York, Cornell University, pp. 23-52.
- Coyne, I. T. (1997), "Sampling in Qualitative Research. Purposeful and Theoretical Sampling, Merging or Clear Boundaries?", *Journal of Advanced Nursing*, 26, pp. 623-630.
- Cruz Piñeiro, R. (2007), "Sobre mercados y empleo. El empleo regional de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos", en E. Cabrera (ed.), *Desafíos de la migración. Saldos de la relación México-Estados Unidos*, México, Planeta, pp. 321-337.
- De Alba, P. (2007), "Siete artículos sobre el problema de los braceros", en J. Durand (ed.), *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense. Antología (1945-1964)*, México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 251-284.
- Deléchat, C. (2001), "International Migration Dynamics: The Role of Experience and Social Networks", *Labour* 15 (3), pp. 457-486.
- Durand, J. (1994), *Más allá de la línea. Patronos migratorios entre México y Estados Unidos*, México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- _____ (2007a), "El Programa Bracero (1942-1964). Un balance crítico", *Migración y Desarrollo*, 9, pp. 27-43.
- _____ (2007b), "¿Un acuerdo bilateral o un convenio obrero patronal?", en J. Durand (ed.), *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense. Antología (1945-1964)*, México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 11-29.

BIBLIOGRAFÍA

- _____ (2007c), *Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano*, México, Consejo Nacional de Población.
- Espluga, J., J. Baltiérrez y L. Lemkow (2004), “Relaciones entre la salud, el desempleo de larga duración y la exclusión social de los jóvenes en España”, revista *Cuadernos de Trabajo Social*, 17, pp. 45-62.
- French, A. (1999), “Guestworkers in Agriculture: The H-2A Temporary Agricultural Worker Program”, *Labor Management Decisions*, 8 (1), pp. 3-7.
- GAO (1988), “The H-2A Program: Protections for U.S. Farmworkers”, Washington, GAO-PEMD-89-3.
- _____ (1997), “H-2A Agricultural Guestworker Program. Changes Could Improve Services to Employers and Better Protect Workers”, United States General Accounting Office Report to Congressional Committees (GAO/T-HEHS-98-20).
- García, A. M. (2002), *The Mexican Americans*, Connecticut, Greenwood Publishing Group.
- García, V. (2007a), “Meeting a Binational Research Challenge: Substance Abuse Among Transnational Mexican Farmworkers in the United States”, *The Journal of Rural Health*, 23 (1), pp. 61-67.
- _____ (2007b), “Local Challenges to Labor Organizing in Mexican Immigrant Enclaves: Kaolin Mushroom Workers Union in Southeastern Pennsylvania”, *The Journal of Latin/Latin American Studies*, 2 (4), pp. 20-33.
- García Cabrera, S. V. (2004), “Migración, mujeres y estrategias de supervivencia en dos comunidades zacatecanas”, en B. Suárez y E. Zapata Martelo (coords.), *Remesas. Milagros y mucho más realizan las mujeres indígenas y campesinas*, vol. II, México, GIMTRAP, pp. 463-494.

- García Martínez, J. A. y A. M. Sánchez Lázaro (2001), "Para profundizar en la temática de la exclusión", revista *Anales de Pedagogía*, 19, pp. 171-184.
- García Salazar, J. A. y J. M. Omaña Silvestre (2001), "Fuentes de crecimiento del empleo en el sector agrícola del norte de México", *Frontera Norte*, 13 (25), pp. 71-92.
- Geffert, G. G. (2002), "H-2A Guestworker Program: A Legacy of Importing Agricultural Labor", en C. D. Thompson y M. F. Wiggins, *The Human Cost of Food: Farmworkers' Lives, Labor and Advocacy*, Austin, University of Texas, pp. 113-136.
- Gilbert, L. (2005), "Fields of Hope, Fields of Despair: Legislative and Historic Perspectives on the AGJOBS Bill of 2003", *Harvard Journal on Legislation*, 42 (2), pp. 417-482.
- González González, N. (2001), "Sociología cualitativa y salud. La vida detrás de las estadísticas", en J. Martínez Vilchis y G. G. Huitrón Bravo (comps.), *Salud y sociedad. Sus métodos cualitativos de investigación*, México, Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 81-92.
- Grawitz, M. (1984), *Métodos y técnicas de las ciencias sociales*, tomo II, México, Editia Mexicana.
- Griffith, D. C. (2002), "El avance de capital y los procesos laborales que no dependen del mercado", *Relaciones* 90, núm. XXIII, pp. 19-53.
- (2006), *American Guestworkers: Jamaicans and Mexicans in the U.S. Labor Market*, Pennsylvania, Penn State.
- Gross, J. A. (2006), *Workers' Rights as Human Rights*, Nueva York, Cornell University.
- Haines, D. W. y K. E. Rosenblum (1999), *Illegal Immigration in America: A Reference Handbook*, Connecticut, Greenwood Publishing Group.

BIBLIOGRAFÍA

- Heer, D. M. (1990), *Undocumented Mexicans in the United States*, Cambridge, Cambridge University.
- Hill, J. (2008), "Binational Guestworker Unions: Moving Guestworkers into the House of Labor", *Fordham Urban Law Journal*, 35, pp. 307-338.
- Hing, B. O. y A. D. Romero (2004), *Defining America Through Immigration Policy*, Filadelfia, Temple University.
- Hiott, A. E., J. G. Grzywacz, S. W. Davis, S. A. Quandt y T. A. Arcury (2008), "Migrant Farmworkers Stress: Mental Health Implications", *The Journal of Rural Health*, 24 (1), pp. 32-39.
- Izcara Palacios, S. P. (2007), *Introducción al muestreo*, México, Miguel Ángel Porrúa.
- (2009a), "La situación sociolaboral de los migrantes internacionales en la agricultura: irregularidad laboral y aislamiento social", *Estudios Sociales*, 17 (33), pp. 84-109.
- (2009b), "Privación relativa y emigración: El caso tamaulipeco", *Migraciones Internacionales*, 5 (1), pp. 7-33.
- y K. L. Andrade Rubio (2007), "Subempleo e irregularidad laboral: los jornaleros tamaulipecos", *Sociología del Trabajo*, 59, pp. 61-78.
- , Y. Yamamoto, D. Sawauchi, T. Sajiki, y K. Demura (2009), "The Social Situation of Immigrant Farm Workers: A Comparative Study between Spain and the U.S.", *The Review of Agricultural Economics*, 64, pp. 153-168.
- Jones, R. C. (2007), "Los braceros mexicanos en Estados Unidos durante el periodo bélico. El programa mexicano estadounidense de prestación de mano de obra", en J. Durand (ed.), *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense*.

- Antología (1945-1964)*, México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 85-154.
- Joyner, C. C. (1998), "H-2A Agricultural Guestworker Program. Changes Could Improve Services to Employers and Better Protect Workers", Testimony before the Subcommittee on Immigration, Committee on the Judiciary, U.S. Senate (GAO/T-HEHS-98-200).
- Kandel, W. (2008), *Profile of Hired Farmworkers, A 2008 Update*, Washington, USDA, Economic Research Report, núm. 60.
- Kim-Godwin, Y. S. y G. Bechtel (2004), "Stress Among Migrant and Seasonal Farmworkers in Rural Southeast North Carolina", *The Journal of Rural Health*, 20 (3), pp. 271-278.
- Kirk, J. y M. L. Miller (1986), *Reliability and Validity in Qualitative Research*, Sage University Paper Series on Qualitative Research Methods, vol. I, Beverly Hills, Sage.
- Laufer, P. (2006), *Nación de mojados. El contexto para abrir la frontera entre México y Estados Unidos*, México, Diana.
- Levine, L. (2007), *Farm Labor Shortages and Immigration Policy*, Congressional Research Service Report for Congress, RL 30395.
- (2008), *The Effects on U.S. Farm Workers of an Agricultural Guest Worker Program*, Congressional Research Service Report for Congress, pp. 95-712.
- (2009), "Farm Labor Shortages and Immigration Policy", Congressional Research Service Report for Congress, Washington, 30 de enero de 2009.
- Magaña, C. G. y J. D. Hovey (2003), "Psychosocial Stressors Associated with Mexican Migrant Farm Workers in the Midwest United States", *Journal of Immigrant Health*, vol. 5, núm. 2, pp. 75-86.

BIBLIOGRAFÍA

- Martin, P. (1996), "California's Farm Labor Market and Immigration Reform", B. L. Lowell (ed.), *Temporary Migrants in the United States*, US Commission on Immigration Reform, Research Paper.
- (1998), "Guest Workers: Past and Present", *Research Reports and Background Materials del Estudio Binacional México-Estados Unidos sobre Migración*, vol. 3, pp. 877- 896.
- (2002a), "Mexican Workers and US Agriculture: The Revolving Door", *International Migration Review*, 36 (4), pp. 1124-1142.
- (2002b), *Guest Workers: New Solution, New Problem?*, Washington, Pew Hispanic Center.
- (2003a), *Managing Labor Migration: Temporary Worker Programs for the 21st Century*, International Institute for Labour Studies, Geneva.
- (2003b), *Promise Unfulfilled: Unions, Immigration, and the Farm Workers*, Nueva York, Cornell University.
- Martínez, H. N. (2003), "The Need for Workers' Compensation Coverage for Farmworkers", *North Carolina Medical Journal*, 64 (3), pp. 133-134.
- Martínez, M. (2002), *La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico-práctico*, México, Trillas.
- Mason, J. (1997), *Qualitative Researching*, Londres, Sage.
- Mayer, G. (2008), "Temporary Farm Labor: The H-2A Program and the US Department of Labor's Proposed Changes in the Adverse Effect Wage Rate (AEWR)", Congressional Research Service Report for Congress, RL34739.
- McCracken, G. (1988), *The Long Interview*, Sage University Paper Series on Qualitative Research Methods, vol. 13, Beverly Hills, Sage.

- McHugh, K. E. (1989), "Hispanic Migration and Population Redistribution in the United States", *The Professional Geographer*, 41 (4), pp. 429-439.
- Meeks, E. V. (2006), "Protecting the 'White Citizen Worker': Race, Labor, and Citizenship in South-Central Arizona, 1929-1945", *Journal of Southwest*, 48 (1), pp. 91-113.
- Mehta, K., S. M. Gabbard, V. Barrat, M. Lewis, D. Carrol y R. Mines (2000), "Findings from the National Agricultural Workers Survey (NAWS) 1997-1998", A Demographic and Employment Profile of United States Farmworkers. Research Report", 8, US Department of Labor.
- Mendoza Cota, J. E. (2006), "Determinantes macroeconómicos regionales de la migración mexicana", *Migraciones Internacionales*, 3 (4), pp. 118-145.
- Mestries Benquet, F. (2006), "Migración internacional y campesinado cafetalero en México: fases, circuitos y trayectorias migratorias", *Análisis Económico*, 46 (XXI), pp. 263-289.
- Morett Sánchez, J. C. y C. Cosío Ruiz (2004), *Los jornaleros agrícolas de México*, México, Diana.
- Ojeda Gómez, M. (1971), "Estudio de un caso de decisión política: el programa norteamericano de importación de braceros.", en Centro de Estudios Históricos, *Extremos de México. Homenaje a don Daniel Cosío Villegas*, México, El Colegio de México.
- Ortí, A. (1998), "La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo", en M. A. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (comps.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, Madrid, Alianza Universidad Textos.
- Parra-Cardona, J. R., L. A. Bullock, D. R. Imig, F. A. Villarruel y S. J. Gold (2006), "Trabajando duro todos los días:

BIBLIOGRAFÍA

- Learning from the Life Experiences of Mexican-Origin Migrant Families”, *Family Relations*, 55 (3), pp. 361-375.
- Pastor, M. y S. Alva (2004), “Guest Workers and the New Transnationalism: Possibilities and Realities in an Age of Repression”, *Social Justice*, 31 (1/2), pp. 92-112.
- Pérez Monterosas, M. (2003), “Las redes sociales de la migración emergente de Veracruz a los Estados Unidos”, *Migraciones Internacionales*, 2 (1), pp. 136-160.
- Poss, J. E. y R. Pierce (2003), “Characteristics of Selected Migrant Farmworkers in West Texas and Southern New Mexico”, *Californian Journal of Health Promotion*, 1 (2), pp. 138-147.
- Quandt, S. A., T. A. Arcury, J. S. Preisser, D. Norton y C. Austin (2000), “Migrant Farmworkers and Green Tobacco Sickness: New Issues for an Understudied Disease”, *American Journal of Industrial Medicine*, 37 (3), pp. 307-315.
- , T. A. Arcury, J. S. Preisser, J. T. Bernert y D. Norton (2001), “Environmental and Behavioral Predictors of Salivary Cotinine in Latino Tobacco Workers”, *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 43 (10), pp. 844-852.
- , M. A. Hernández-Valero, J. G. Grzywacz, J. D. Hovey, M. Gonzales y T. A. Arcury (2006), “Workplace, Household, and Personal Predictors of Pesticide Exposure for Farmworkers”, *Environmental Health Perspectives*, 114 (6), pp. 943-952.
- Ramírez Valverde, B. y G. Ramírez Valverde (2007), “Análisis del cambio en el nivel de vida de los habitantes de una región campesina”, en N. E. Chulím, B. Ramírez Valverde y A. González Ramo (coords.), *Enfoques de la pobreza rural en México*, México, Colegio de Posgraduados, campus Puebla, pp. 63-73.

- Rao, P., S. A. Quandt y T. A. Arcury (2002), "Hispanic Farmworker Interpretations of Green Tobacco Sickness", *The Journal of Rural Health*, 18 (4), pp. 503-511.
- Raya Díez, E. (2005), "Categorías sociales y personas en situación de exclusión. Una aproximación desde el País Vasco", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (2), pp. 247-267.
- Riessman, C. K. (1993), *Narrative Analysis*, Qualitative Research Methods Series, 30, Newbury Park, Sage.
- Rosenbaum, R. P. (2001), "Toward a Criterion for Evaluating Migrant Farm Labor Policy Arguments", *Policy Studies Review*, 18 (2), pp. 26-45.
- Ruhs, M. y P. Martin (2008), "Numbers vs. Rights: Trade-Offs and Guest Worker Programs", *International Migration Review*, 42 (1), pp. 249-265.
- Sánchez Gómez, M. J. (2007), "Trayectorias migratorias y laborales de mexicanos que trabajan en la agricultura en los condados de Napa y Sonoma, California", en M. I. Ortega Vélez, P. A. Castañeda Pacheco y J. L. Sariago Rodríguez (coords.), *Los jornaleros agrícolas, invisibles productores de riqueza. Nuevos procesos migratorios en el noroeste de México*, México, Plaza y Valdés, pp. 197-226.
- Sandoval Palacios, J. M. (2000), "La migración laboral mexicana frente al Tratado de Libre Comercio de América del Norte", *Gaceta Laboral*, 6 (1), pp. 47-75.
- Santamaría, C. y Marinas, J. M. (1994), "Historias de vida e historia oral", en J. M. Delgado y J. Gutiérrez (coords.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*, Madrid, Síntesis, pp. 257-285.
- Schwartz, H. y J. Jacobs (2006), *Sociología cualitativa*, México, Trillas.

BIBLIOGRAFÍA

- Schell, G. (2002), "Farmworker Exceptionalism under the Law. How the Legal System Contributes to Farmworker Poverty and Powerlessness", en C. D. Thompson y M. F. Wiggins (eds.), *The Human Cost of Food. Farmworkers' Lives, Labor and Advocacy*, Texas, University of Texas, pp. 139-168.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2007), "Los braceros", en J. Durand (ed.), *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense. Antología (1945-1964)*, México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 155-230.
- Seller, M. S. (1989), "Perspectivas históricas de la política estadounidense de inmigración: Estudio de casos e implicaciones actuales", en R. R. Hofstetter (ed.), *La política de inmigración de los Estados Unidos*, México, Guernika, pp. 233-277.
- Sierra, F. (1998), "Función y sentido de la entrevista cualitativa en la investigación social", en J. Galindo Cáceres (coord.), *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, México, Pearson Education, pp. 275-345.
- Smith-Nonini, S. (2002), "Nadie sabe, nadie supo: el programa federal H2A y la explotación de mano de obra mediada por el Estado", *Relaciones*, 90, vol. XXIII, pp. 56-86.
- Stark, O. y S. Yitzhaki (1988), "Labour Migration as a Response to Relative Deprivation", *Journal of Population Economics*, 1, pp. 57-70.
- Stephen, L. (2002), "Globalización, el Estado y la creación de trabajadores indígenas 'flexibles': trabajadores agrícolas mixtecos en Oregón", *Relaciones*, 90, vol. XXIII, pp. 89-114.
- Stewart, A. (1998), *The Ethnographer's Method*, Sage University Paper Series on Qualitative Research Methods, vol. 46, Beverly Hills, Sage.

- Strauss, A. y J. Corbin (1998), *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, Thousand Oaks, Sage Publications.
- Suárez, B. y E. Zapata Martelo (2004), “Ellos se van, ellas se quedan. Enfoques teóricos de la migración”, en B. Suárez y E. Zapata Martelo (coords.), *Remesas. Milagros y mucho más realizan las mujeres indígenas y campesinas*, vol. I, México, GIMTRAP, pp. 15-69.
- Taylor, S. J. y R. Bodgan (1998), *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Barcelona, Paidós.
- Tójar Hurtado, J. C. (2006), *Investigación cualitativa. Comprender y actuar*, Madrid, La Muralla.
- Torres, S. (1999), *Hispanic Voices: Hispanic Health Educators Speak Out*, Boston, Jones & Bartlett Publishers.
- Trigueros, P. y J. Rodríguez Piña (1988), “Migración y vida familiar en Michoacán (un estudio de caso)”, en G. López Castro y S. Pardo Galván, *Migración en el Occidente de México*, México, El Colegio de Michoacán, pp. 201-221.
- Trigueros, P. (2008), “Los programas de los trabajadores huéspedes: Las visas H-2 en Estados Unidos”, *Papeles de Población*, 55, pp. 117-144.
- USDHS (2007), *2006 Yearbook of Immigration Statistics*, Office of Immigration Statistics.
- USDJ (2001), “Georgia Onion Grower will pay More than \$76,000 to Settle Claims of Discrimination Against U.S. Workers”, Civil Rights Division Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices, Washington (20 de diciembre de 2001).
- Verduzco Igartúa, G. (1995), “La migración mexicana a Estados Unidos: recuento de un proceso histórico”, *Estudios Sociológicos*, XIII: 39, pp. 573-594.

BIBLIOGRAFÍA

- Vialet, J. (1998), “Immigration: The H-2A Temporary Agricultural Worker Program”, Congressional Research Service Library of Congress, núm. 97-714, EPW.
- Volkmer, H. L. (1998), *Time to act: A Report of the USDA National Commission on Small Farms*, Filadelfia, Diane Publishing.
- Ward, L. S. y A. S. Atav (2004), “Migrant Farmworkers”, en N. Glasgow, N. E. Johnson y L. W. Morton, *Critical Issues in Rural Health*, Blackwell Publishing, pp. 169-181.
- Wasem, R. E. y G. K. Collver (2003), *Immigration of Agricultural Guest Workers: Policy, Trends, and Legislative Issues*, Congressional Research Service Report for Congress RL30852.
- (2007), *Immigration of Foreign Workers: Labor Market Tests and Protections*, Congressional Research Service Report for Congress RL33977.
- Wells, M. J. (1996), *Strawberry Fields: Politics, Class, and Work in California Agriculture*, Nueva York, Cornell University Press.
- Wells, L. (2008), “Cross-Border Labor Organizing (North Carolina and Mexico)”, Paper presented at the annual meeting of the Southern Political Science Association, New Orleans, 9 de enero.
- Whittaker, W. G. (2005), “Farm Labor: The Adverse Effect Wage Rate (AEWR)”, Congressional Research Service. Key Workplace Documents. Cornwell University.
- Wong, C. (2006), *Lobbying for Inclusion: Rights Politics and the Making of Immigration Policy*, Stanford University.
- Young, P. V. (1969), *Métodos científicos de investigación social. Introducción a los fundamentos, contenido, método, principios y análisis de las investigaciones sociales*,

México, Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Yúñez-Naude, A. (2000), “Cambio estructural y emigración rural a Estados Unidos”, *Comercio Exterior*, abril, pp. 334-339.

Zorrilla Arena, S. (2002), *Introducción a la metodología de la investigación*, México, Aguilar, León y cal.

*Los jornaleros tamaulipecos y el Programa H-2A
de trabajadores huéspedes*

se terminó de imprimir en abril de 2010,
en los talleres de Master Copy, S. A. de C. V.
Av. Coyoacán núm. 1450,
colonia Del Valle, delegación Benito Juárez,
C.P. 03220, México, D.F.
Tiraje: 1 000 ejemplares.