



**CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS  
SUPERIORES  
EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL**

*Permanentemente Temporales*

**Un análisis sobre las prácticas de contratación del sistema  
de visas de trabajo temporal H2 en México**

TESIS  
QUE PARA OPTAR AL GRADO DE  
MAESTRA EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

PRESENTA  
LIDIA ESTHER MUÑOZ PANIAGUA

DIRECTOR DE TESIS  
DR. EFRÉN SANDOVAL HERNÁNDEZ

Monterrey, Nuevo León; Agosto del 2016

*A la memoria de mis abuelos David, Pepe y Tita*

*por cederme su legado cargado de enseñanzas*

*A mis hijos, David Abelardo y Carmen Victoria*

*por ser la esperanza de un futuro mejor*

*Abelardo*

*Por construir el presente a mi lado*

## AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a todas las personas e instituciones que han hecho posible la realización de este proyecto:

Agradezco al Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) por la oportunidad de realizar esta Maestría en Antropología Social y al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por la beca que permitió la realización de estos estudios. De la misma manera al proyecto “Migración, violencia e inseguridad en el noreste de México y sur de Texas” auspiciado por el CONACYT, y a través del cual pude realizar algunas de las estancias del trabajo de campo para esta investigación. También al Programa de Educación Migrante de Indiana, EUA a través del cual pude realizar una semana de estancia en la zona de Evansville, Indiana.

Guardo un especial cariño y agradecimiento a mi asesor de tesis, el Dr. Efrén Sandoval Hernández a quien conocí en el 2012 en el Diplomado de Antropología Social y quien me abrió las puertas para hacer antropología en México por primera vez. Durante el trabajo de campo y la escritura de esta tesis me concedió la libertad y el apoyo institucional para desarrollar mis propias ideas, a la vez que ofreció una dirección certera y oportuna. Agradezco la confianza que me otorgó al invitarme a formar parte del proyecto de investigación “Migración, violencia e inseguridad en el noreste de México y sur de Texas” a través del cual no solo recibí apoyo financiero para algunas de las estancias del trabajo de campo sino también la oportunidad de enriquecer mi formación académica de una manera extraordinaria.

Agradezco a mi comité de tesis conformado por la Dra. Carolina Rivera Farfán, el Dr. Rubén Hernández León y el Dr. Shinji Hirai por su disposición y tiempo invertidos en el enriquecimiento de este trabajo. Al Dr. Rubén Hernández agradezco ser fuente constante de asesoría desde la preparación del proyecto de investigación, el trabajo de campo y la escritura de la tesis. Su disposición para el diálogo en el estilo afable que lo caracteriza, y el entusiasmo que emana han contribuido a hacer de esta investigación una tarea motivante.

Sería imposible nombrar a cada uno de los trabajadores, agentes de proceso, empleadores, miembros de la sociedad civil, etc., con los que interactué a lo largo de esta investigación y quienes la hicieron posible. Guardo una infinita gratitud para los trabajadores que me ofrecieron sus historias y experiencias de vida de manera generosa. Más allá de los alcances para esta investigación, las estancias de campo fueron experiencias que trastocaron mi propia esencia. A todos los que me facilitaron el acceso a los diferentes lugares de campo, les ofrezco mi más sentido agradecimiento: Berenice Cortés, Leticia Zavala, Alexander Rodríguez, Denny Lynes, Guadalupe Francisco, José Santos, Luis Eduardo Cruz, Melitón Hernández, y Víctor Martínez.

A toda la planta docente de CIESAS Noreste: las Dras. Hiroko Asakura, Libertad Chávez Rodríguez, María Cecilia Sheridan y Séverine Durin y los Dres. Alejandro Martínez Canales, Gabriel Martínez Serna, José Juan Olvera Gudiño, y Shinji Hirai. Con cada uno de ellos mantuve intercambios fructíferos y enriquecedores sobre el desarrollo de la investigación. Agradezco sus palabras de constante ánimo, apoyo, y tiempo, como bien supremo, que tuvieron a bien

prodigarme. Al Dr. Alejandro Martínez agradezco su valiosa orientación durante los primeros meses de la maestría, durante los cuales fungió como tutor.

A todo el personal administrativo de CIESAS, quienes se caracterizaron por su amabilidad y por ir más allá de sus funciones para beneficio mío. La Lic. Mayela Álvarez ha sido una pieza clave para el buen término de este proyecto, facilitando la realización de todos los trámites, ofreciendo su solidaridad permanente, ayuda práctica y buena disposición en todo momento. Agradezco infinitamente el haberme acompañado en el primer viaje exploratorio a Zacatecas, siendo el impulso que necesitaba para adentrarme posteriormente en el fascinante trabajo de campo. El Lic. Jorge Esparza fue una fuente de apoyo constante, facilitando de manera eficiente el material bibliográfico. A Gricelda, Claudia y Juan Carlos por su buen trato cotidiano.

A mis compañeros de la maestría por escuchar innumerables veces los avances del proyecto con paciencia.

A mis amigos que comparten las cosas buenas de la vida y aminoran los tiempos difíciles. En particular agradezco las amistades que se desprendieron del desarrollo de la maestría, y con quienes he compartido esta jornada larga y fructífera. Maribel por muchas horas compartidas entre libros, café, tareas, historias, té, tacos y niños. Libertad por tu escucha constante y palabras de apoyo.

A mi familia. No hay palabras suficientes para expresar la gratitud que se les debe. Sencillamente este proyecto sería imposible sin su constante participación. A Abelardo y mis hijos por cederme innumerables horas que dejé de pasar a su lado, y por ser fortaleza en momentos de flaqueza, y luz para continuar en el camino. Esta investigación hubiera naufragado antes de zarpar de no haber tenido su apoyo en todo

momento y jamás habría llegado a puerto sin ustedes. A mis padres, por su apoyo incesante a lo largo de los años. A mi madre por su constante apoyo emocional, su ayuda en todo aspecto y en la lectura del manuscrito final. A mi padre por su ejemplo de dedicación y pasión en la investigación. A mi hermano y su familia que desde la distancia mantienen su afecto y lo hacen patente de muchas maneras. A mis abuelos, que ya sea a través de su memoria o de su presencia son fuente de inspiración y orgullo.

Desde lo más hondo expreso mi gratitud a quien Víctor Hugo llamará el Invisible Evidente. A Dios por ser la fuente última de esperanza y sentido en mi vida.

## RESUMEN

### *Permanentemente Temporales*

Un análisis sobre las prácticas de contratación del sistema de visas de trabajo temporal H2 en México

Lidia Esther Muñoz Paniagua

La presente investigación tiene el propósito de analizar en profundidad las prácticas de contratación del sistema de visas de trabajo temporal H2 en México. Este sistema se describe como un conjunto de prácticas y actores fragmentados, y carece de lineamientos institucionales claramente establecidos para su implementación. La intermediación laboral múltiple favorece el carácter auto regulado de los agentes de reclutamiento y da lugar a una diversidad de prácticas de contratación que van desde procesos apegados a las regulaciones existentes hasta fraudes de grandes magnitudes. Hay incertidumbre y ambigüedad inherentes al reclutamiento lo cual resulta en una proclividad a que los trabajadores sean víctimas de prácticas que vulneran sus derechos.

## ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN GENERAL.....	1
1. Introducción.....	3
2 . Antecedentes e hipótesis iniciales.....	5
3. Objetivos generales y específicos de la investigación.....	8
4. Planteamiento del problema.....	9
4.1 ¿A dónde van y qué hacen los trabajadores H2? Tendencias geográficas de los trabajadores H2A y H2B dentro de los Estados Unidos .....	13
4.2 Descripción del Proceso burocrático en los Estados Unidos .....	16
4.3 Protecciones Labores para los trabajadores temporales .....	16
5. Relevancia de la investigación.....	19
6. Metodología, métodos y trabajo de campo.....	21
6.1 Monterrey.....	24
6.2 Lugares de destino en los Estados Unidos.....	26
6.3 Trabajo de campo en las comunidades de origen.....	28
7. Estructura de la tesis.....	29
Capítulo Uno. MARCO TEÓRICO.....	33
1.1 Introducción.....	35
1.2 La antropología y el estudio de lo global y lo local.....	37
1.3 Globalización y capitalismo.....	40
1.3.1 Producción capitalista de la agricultura.....	42
1.3.2 Globalización, migración y división internacional de la mano de obra.....	48
1.3.2.1 Acumulación Flexible, subcontratación y trabajo temporal.....	51
1.3.2.2 Género y etnicidad como rectores de la división internacional de mano de obra. El caso particular de los trabajadores H2.....	52
1.3.3 Industria de la migración .....	55
1.4 Conclusión.....	56



Capítulo Dos. CONTEXTO HISTÓRICO DEL PROGRAMA DE TRABAJO TEMPORAL H2.....	59
2.1 Introducción.....	61
2.2 Contexto histórico de los programas de trabajo temporal en los Estados Unidos.....	65
2.2.1 La política migratoria de los Estados Unidos y su impacto en la migración mexicana.....	66
2.3 Programas de Trabajo Temporal en los Estados Unidos: desde la Segunda Guerra Mundial al Programa de visas H2A y H2B.....	75
2.3.1 Programas Braceros.....	77
2.3.1.1 “Los mexicanos son de estatura corta, por eso se agachan menos y son ideales para la pizca” .....	78
2.3.1.2 Reclutamiento.....	80
2.3.1.3 Monterrey.....	83
2.3.1.4 Impacto del Programa Bracero.....	85
2.3.2 La industria azucarera de Florida y su influencia en la política migratoria.....	86
2.3.2.1 Visas H2 de 1952 a 1986.....	89
2.4 Conclusión.....	92
Capítulo Tres. MONTERREY, CAPITAL MUNDIAL DE LAS VISAS H2.....	95
3.1 Introducción.....	97
3.2 Monterrey como epicentro de la actividad de visas H2.....	99
3.2.1 La objetivación de la frontera en la entrevista consular.....	99
3.2.2 Privatizaciones.....	102
3.3. Aproximación etnográfica.....	105
3.3.1 Itinerario de los trabajadores en Monterrey.....	110
3.3.2 Agencias de procesamiento/contratación en Monterrey.....	116
3.3.2.1 Visa a tu alcance y los micronegocios.....	119
3.3.2.2 Visa in motion, una compañía binacional.....	123
3.3.2.3 Mega agencias de contratación. Big Big Visa.....	124
3.3.3 Heterogeneidad en las prácticas de las oficinas de reclutamiento y procesamiento.....	126
3.3.4 Agencias de contratación/procesamiento y su relación con el Consulado.....	127
3.4 Conclusión. Monterrey como zona de no garantía.....	128

Capítulo 4. INTERMEDIACIÓN LABORAL EN EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN H2.....	133
4.1 Introducción.....	135
4.2 Articulación entre actores y espacio geográfico.....	136
4.2.1 Círculo simple.....	138
4.2.2 Circuitos complejos e intermediación fragmentada.....	140
4.2.3 Circuito de intermediación focalizada.....	142
4.2.4 Incorporación de actores alternativos al circuito de contratación.....	144
4.3 Intermediación Laboral.....	146
4.3.1 Localizaciones de la intermediación laboral en las comunidades de origen.....	150
4.3.1.1 San Joaquín del Roble y la expansión de los flujos de contratación.....	151
4.3.1.2 “Estoy mandando hombres o mujeres” Contratistas, enganchadores y cuotas.....	155
4.3.2 Mediadores e intermediarios culturales.....	158
4.3.2.1 Jorge Saucedo.....	163
4.4 Conclusión.....	168
 Capítulo Cinco. FRAUDE EN EL RECLUTAMIENTO.....	 171
5.1 Introducción.....	173
5.2 La negociación de lo lícito.....	177
5.3 “No se vale.” El fraude en el reclutamiento: cuando se traspasa el límite entre lo legítimo e ilegítimo en el ambiguo sistema de contratación H2.....	180
5.4 Visas libres.....	184
5.5 Emociones y performance como marco para el fraude.....	191
5.5.1 Emociones.....	191
5.5.2 Performance.....	194
5.6 La extensión del performance de fraude a lo largo del circuito de contratación..	195
5.6.1 Perímetro corto. Ilusión y desengaño en la comunidad de origen.....	199
5.6.2 Monterrey.....	201
5.7 Conclusión ¿quién paga los platos rotos?.....	203

CONCLUSIÓN GENERAL.....	211
Bibliografía.....	223

## ÍNDICE DE TABLAS, MAPAS Y GRÁFICAS

Gráfica 1.1 Incremento de las visas H2 desde 1985 hasta 2015 .....	11
Gráfica 1.2 Distribución de posiciones laborales (trabajadores) H2A aprobadas por tipo de cosecha (2014).....	14
Mapa 1.1 Estados con mayor número de posiciones laborales para trabajadores agrícolas H2, aprobadas por el Departamento del Trabajo (DOL) en el año 2014 .....	15
Mapa 1.2 Estados con mayor número de posiciones laborales para trabajadores en el área de servicios con visa H2B, aprobadas por el Departamento del Trabajo (DOL) en el año 2014.....	15
Figura 3.1.....	107
Mapa 3.1.....	109
Esquema 3.1 .....	116
Figura 4.1 .....	140
Figura 4.2 .....	142
Figura 4.3 .....	144
Figura 4.4.....	146
Mapa 4.1 Corredor Migratorio H2 en la Carretera Federal 85.....	156
Mapa 4.2 Algunas comunidades que envían trabajadores H2 a través del centro de reclutamiento de Big Big Visa en Chalpuhuacán, Hidalgo, en el corredor migratorio de la Carretera Federal 85.....	158

## **INTRODUCCIÓN GENERAL**



## **1. Introducción**

En mi última jornada de trabajo de campo, me encontré viajando desde Tamazunchale, San Luis Potosí a una comunidad nahua en la sierra a 45 minutos de distancia. En Tamazunchale había asistido a una posada navideña con más de cincuenta trabajadores agrícolas que trabajan en los Estados Unidos bajo la visa H2A. En esta reunión, conocí al señor Francisco Reyes y cuando le comenté sobre mi interés en conocer su comunidad, accedió amablemente a que lo acompañara. Desde el centro de Tamazunchale, el Sr. Reyes, otros siete miembros de la comunidad y yo, abordamos una pick-up acondicionada como transporte público. La belleza de la Huasteca Potosina y la riqueza natural de la tierra absorbieron mis pensamientos en el trayecto, mientras se anidaban cada vez más mis preguntas sobre el campo mexicano y su “crisis” permanente. A la vez recorría mentalmente la historia de “Chilolo,” uno de los primeros contratistas de trabajadores H2 en la zona, según me había narrado un trailerero que conocí en el estado de Louisiana. La belleza de la interminable cadena de curvas revestidas de montaña y verde interrumpían mis pensamientos constantemente, hasta que la pick up se detuvo y tuvimos que continuar el camino cuesta arriba a pie, en un trayecto que nos tomó cerca de 20 minutos.

La casa del señor Francisco era poco visible desde la carretera, escondida entre la vegetación de la sierra potosina. Horas antes mi anfitrión había llamado a su esposa, la Sra. Guillermina, para avisarle de mi llegada y advertirle que quizás pasaría algunas noches en su casa. Acompañados de tazas de café de olla, y tortillas hechas de maíz recién molido (ambos productos provenientes de la cosecha local del Señor Francisco), escuché sus experiencias como trabajador H2A en los campos de tabaco de Carolina del Norte, en Estados Unidos. Se trataba de una historia de contrataciones sucesivas, de trabajo, de dinero enviado a casa, de construcción de patrimonio, pero también de desgaste, agotamiento, de viajes que empezaban a parecer interminables,

de enfermedades respiratorias, discriminación callada y oportunidades existentes pero limitadas. La historia del Sr. Francisco buscaba terminar, no en la narración, sino en la experiencia, las innumerables horas en los campos de tabaco de Carolina del Norte. El anhelo explícito y velado al mismo tiempo, era según se me confiaba poner fin a una vida de ida y venida para poder asentarse en la comunidad; poner una tortillería, una venta de flores o algún otro comercio que permitiera ganar la vida localmente.

Un mes antes me encontraba en el centro de Monterrey, en un lote acondicionado como estacionamiento para camionetas que llevan a trabajadores temporales a los Estados Unidos. En esa ocasión entrevistaba a Ramiro sobre cómo terminó trabajando en Monterrey en la industria de la migración que se articula alrededor de los trabajadores con visa H2. Su historia fue una de las múltiples historias de fraude que llegué a conocer a lo largo de mi trabajo de campo y retrataba de manera clara la experiencia de muchos que buscaron insertarse dentro del sistema de contratación H2 y no lo lograron. Ramiro, buscando convertirse en trabajador temporal H2, acabó siendo un trabajador de Veracruz en Monterrey. Después de vivir unos meses en un hotel de la zona, intercambiando su fuerza de trabajo por hospedaje, conoció al dueño de una pequeña empresa de transportación especializada en los trabajadores temporales, quien le ofreció trabajar con él. Además de vivir en el lote acondicionado como estacionamiento donde tiene una construcción modesta como casa, recibe un salario y comisiones. Al amanecer se le puede ver cerca del área donde los trabajadores temporales hacen fila para que se les tomen huellas digitales y fotografía, promocionando los servicios de transporte de la empresa en la que trabaja. Su área de trabajo se encuentra a menos de 100 metros de la oficina de reclutamiento que llevó a cabo el fraude con el cual llegó a Monterrey, y que continúa “operando con normalidad”.

Aunque las historias del Sr. Ramiro y el Sr. Francisco son muy divergentes, tienen un comienzo muy similar. Ambos escucharon sobre el Programa de visas H2



en sus comunidades y pagaron cuotas de reclutamiento a un intermediario a cambio de una visa. En el proceso hicieron varios viajes desde sus comunidades a otras ciudades para entregar papelería y preguntar sobre el avance del trámite. El resultado de los viajes fue radicalmente opuesto. Contando sólo con un acuerdo oral, después de tres viajes autofinanciados desde la región de Tamazunchale a Ciudad Victoria, Tamaulipas, el Sr. Francisco, por fin recibió la indicación de viajar a Monterrey para conseguir la visa, y después ir a Carolina del Norte. Desde entonces ha viajado 12 veces recontratándose como trabajador H2. Por su parte el Sr. Ramiro viajó tres veces a Monterrey enfrentando en cada una de ellas el diagnóstico que su proceso estaba detenido por “problemas administrativos” hasta que acabó por concluir que después de casi año y medio de viajar desde la región de Coahuila de Zaragoza a Monterrey, y de haber invertido más de \$35 000 MXN en el proceso, había sido defraudado.

Ambas historias son parte de un amplio espectro de experiencias que genera el sistema de contratación de visas H2, que es el programa de migración gestionada, o de trabajadores huéspedes, para mano de obra no calificada de los Estados Unidos, y en cual ha participado México desde el año 1986. Caracterizar los factores, globales y locales, que estructuran el sistema de contratación mediante las visas H2 es el objetivo general de esta tesis.

## **2. Antecedentes e hipótesis iniciales**

El antecedente inmediato de mi interés en el tema se dio en el marco del Diplomado en Antropología Social en CIESAS Noreste en el año 2012. En esta ocasión, bajo la orientación del Dr. Efrén Sandoval, estuve interactuando con trabajadores temporales con visa H2 y algunos otros actores relacionados con su ciclo laboral por un período aproximado de cuatro meses. La información que pude obtener de manera empírica me dio pistas para acercarme a la experiencia de los trabajadores y a la vez reconocer lo significativo que ha sido para Monterrey el constante flujo de

estos trabajadores cada año. Cabe mencionar que antes de mi participación en el Diplomado en Antropología Social, el fenómeno de los trabajadores contratados bajo el esquema de visas H2 me era en general desconocido. Esto a pesar de que para entonces ya habían transcurrido 20 años desde que mi familia estableció residencia en Monterrey, y de que por cinco años viví en los Estados Unidos mientras estudiaba Antropología. En aquella época, por cierto, me fui involucrando e interesando en las experiencias de los migrantes mexicanos en ese país. Pero al igual que para muchos residentes de Monterrey, el flujo de estos miles de trabajadores por la ciudad había permanecido invisible para mí.

Al entrar a la Maestría en Antropología Social me interesaba profundizar en la experiencia de los trabajadores H2. Atraída por el debate entre agencia y estructura, mi deseo era retomar la perspectiva de los trabajadores para ahondar en cómo moldean su experiencia dentro del sistema, y a la vez como estas acciones contribuyen a la construcción del programa de visas H2. Por una parte, mis primeros acercamientos empíricos realizados en el 2012 así como la revisión de literatura que había hecho hasta el momento, me permitían ver una estructura que marcaba múltiples limitantes a los trabajadores temporales. Por otra parte mi identificación con los estudios etnográficos, me impulsaban a evitar ver a los individuos como esclavos de un fatalismo estructural que los dejaba sin posibilidades de ejercer su propia humanidad. De esta manera planteé como objetivo central analizar los marcos de acción que les permiten a los trabajadores desarrollar sus intereses y proyectos de vida dentro del contexto del sistema de contratación de las visas H2. La hipótesis central bajo la que establecí los objetivos específicos de investigación fue que “los trabajadores son delimitados fuertemente por la estructura que moldea el sistema de contratación H2, pero tienen un marco de acción que les permite incidir en su experiencia de acuerdo a sus intereses y mejorar sus condiciones.”

Una vez que me inserté en el trabajo de campo me di cuenta que la complejidad del sistema de contratación sobrepasaba la comprensión del sistema que yo poseía en el momento y que además no estaba explicada a profundidad en otros trabajos pertinentes. Me pareció evidente una atmósfera de recelo y de poca apertura, que dificultaba el acceso a los actores. El trabajo de campo en la zona de Monterrey me arrojaba la sensación de transitar “en tierra de nadie”, donde las interacciones parecían casi fortuitas o al menos desordenadas, y donde desde mi percepción se notaba la ausencia de una regularidad o estabilidad por sobre todas las cosas. En un breve período observé la creación y desarticulación de alianzas entre actores, y aunque empecé el trabajo de campo sabiendo de la presencia de prácticas fraudulentas, no me imaginaba lo presente que estarían en mi experiencia, volviéndose cotidianas de una manera inquietante, y sucediendo casi simultáneamente que los procesos de contratación legítima. La complejidad del sistema se hizo más evidente mientras avanzaba el trabajo de campo, por lo que además de poco viable, me pareció inadecuado tratar de analizar la experiencia de los trabajadores sin antes tener una idea clara de los mecanismos sobre los cuales se construye el sistema de contratación. Mis observaciones etnográficas me arrojaban información que en ese momento parecía desconectada.

Por otra parte me di cuenta que el énfasis en la experiencia de los trabajadores dejaba fuera a muchos otros actores que constituyen el sistema de contratación y que por lo general no son problematizados o son subsumidos en grandes categorías como la de “los contratistas”, que resultan totalmente inadecuadas porque no reflejan la heterogeneidad de los actores. De manera que los objetivos de la investigación se fueron modificando hasta inclinar la balanza del lado sistémico. La hipótesis central bajo la que se albergó la perspectiva de este trabajo fue “que el sistema de contratación de visas H2, lejos de ser un sistema homogéneo y por lo mismo

contundente, está caracterizado por la ambigüedad y la fragmentación.” De ninguna manera esto quiere decir que considere irrelevante las experiencias de los actores, sino que creo que para poder abordarlas adecuadamente es necesario tener una aproximación sólida al factor estructural, o los modos que articulan el sistema de contratación H2.

### **3. Objetivos generales y específicos de la investigación**

El sistema de contratación con visas H2 en México es una localización de tendencias globales marcadas por la actual forma del desarrollo capitalista, como por ejemplo las nuevas formas de distribución y diferenciación laboral (Castles, 2013), los patrones de migración internacional (Castles, 2013; Salazar Parreñas, 2001) y la privatización de sus procesos, el encogimiento del Estado ante flujos privados (Griffith, 2014), por mencionar algunos. Estas tendencias se concretizan en prácticas específicas enmarcadas por las características regionales y locales donde suceden y que, en este caso, dan como resultado una construcción social específica del sistema de contratación H2. Ciertos espacios geográficos como la ciudad de Monterrey, donde se expiden la mayor cantidad de visas de este tipo en el mundo, nos permiten observar estas prácticas de manera particular.

El objetivo general de la investigación es caracterizar los factores, globales y locales, que estructuran el sistema de contratación mediante las visas H2.

Se plantean en consecuencia los siguientes objetivos específicos:

1. Contextualizar socio-históricamente el actual programa de visas H2.
2. Explicar el papel que juega Monterrey en el sistema de contratación.
3. Describir cómo el proceso de reclutamiento y contratación se articula a lo largo del espacio geográfico a través de alianzas y acuerdos.

4. Describir el fenómeno de fraude en el reclutamiento como un fenómeno diverso y complejo, y demostrar que ha florecido a la par que el sistema de contratación del Programa de visas H2 porque se aprovecha y alimenta de las debilidades y ambigüedades de este último

#### **4. Planteamiento del problema**

El gobierno de los Estados Unidos ha creado una clasificación de visas que distribuye y permite la entrada de mano de obra extranjera de acuerdo a sus necesidades. Cada categoría de visas tiene diferentes lineamientos, requisitos, restricciones y derechos que concede a los que obtienen la visa. Las visas designadas para el trabajo temporal se agrupan en la categoría H. La visa H1 corresponde a los trabajadores con una alta calificación profesional, mientras que las visas H2 son para trabajos no calificados. Las visas H2 se dividieron a partir de 1986 en H2A para el trabajo agrícola y visas H2B para el sector servicios, en el cual se emplea personal para ramas de trabajo en: jardinería, cuidado de bosques, industria turística y de construcción entre otras.

Es a partir de la Reforma Migratoria en los Estados Unidos, en el año de 1986,<sup>1</sup> que México empezó a tomar parte del Programa de Visas H2. Una década después, los trabajadores mexicanos ya habían acaparado el 90% de las visas H2A, pero no así las visas H2B, de las cuáles abarcaban apenas el 40%. La participación de trabajadores mexicanos siguió en aumento, oscilando entre el 90 - 95% para las visas H2A, y creciendo hasta ocupar entre el 70-75% de las visas H2B.

A continuación se presenta una gráfica que permite observar el incremento de la cantidad de visas emitidas y la participación de México en ellas. No se encuentran

---

<sup>1</sup> La ley conocida como Immigration and Regularization Reform Act (IRCA) es la más reciente reforma migratoria integral de los Estados Unidos, está vigente desde 1986 y es el marco legal actual para la migración entre México y Estados Unidos

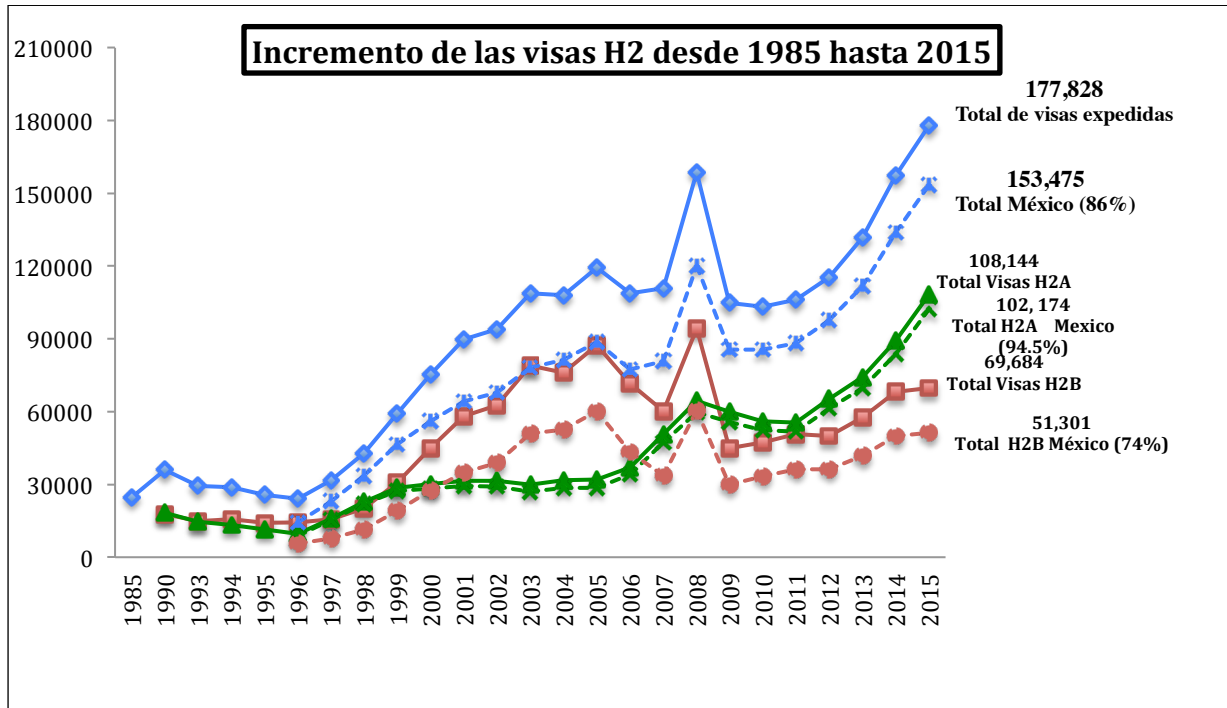
datos estadísticos suficientes para el período de 1986 a 1996, por lo que sólo se incluye como punto de referencia inicial la cantidad de 24,544 visas H2 que se expedieron en 1985, un año antes que se incluyera a México en la lista de países con participación en el programa, y un año antes, también, de que éste se dividiera en visas H2A y H2B. La gráfica incluye datos de México a partir de 1996.<sup>2</sup>

La tendencia para ambos tipos de visa es en general creciente, sin embargo también ha habido fluctuaciones importantes debido a los ciclos de actividad económica en los Estados Unidos. Hay un período de inestabilidad y de bajas abruptas entre el año 2005 y el 2009, a partir del cual se vuelve a notar un crecimiento sostenido en ambos tipos de visas. La gráfica también nos permite observar que las visas para agricultura muestran una fluctuación menor que las visas H2B, incluso en los momentos de recesión económica.

---

<sup>2</sup> Otro dato que es importante señalar es que la cantidad de visas expedidas no refleja la totalidad de trabajadores bajo la categoría H2 presentes en los Estados Unidos, debido a la exención de visas otorgada a trabajadores de Jamaica, hasta Febrero de 2016.

**Gráfico 1.1**



\*Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Departamento de Estado de los Estados Unidos. Obtenidos en línea <https://travel.state.gov/content/visas/en/law-and-policy/statistics/non-immigrant-visas.html>

En la actualidad México es el país que más participación tiene dentro del programa de visas de trabajo temporal H2. De acuerdo con el Departamento de Estado de los Estados Unidos, en el año 2015 se expidieron 108,144 visas H2A y 69,684 visas H2B. De esos totales, 102,174 visas H2A (94% aproximadamente) y 51,301 visas H2B (74% aproximadamente) fueron expedidas a trabajadores mexicanos. El Consulado de los Estados Unidos en Monterrey es el que más visas H2 emite en todo el mundo. De acuerdo a Hernández-León y Sandoval (2015), en el 2013 este Consulado emitió 71,839 visas de este tipo, las cuales representan más de la mitad de las visas H2 emitidas a nivel mundial.

El flujo de los miles de trabajadores que visan en Monterrey ha generado una floreciente industria de la migración (Hernández-León, 2012; Hernández-León y Sandoval, 2015), que se amalgama alrededor del primer cuadro de la ciudad, área que rodeaba al Consulado en su anterior ubicación. En esta zona, los trabajadores se hospedan, comen y pasan el tiempo libre que les queda entre los diferentes trámites que realizan para gestionar la visa.

Desde 1969 hasta julio de 2014, el Consulado de los Estados Unidos estuvo ubicado en el primer cuadro de la ciudad de Monterrey, sobre la Avenida Constitución, tal vez la más importante de la ciudad, moldeando el espacio geográfico adyacente. En el área proliferaron agencias de contratación, hoteles, sitios y agentes de transporte, lugares para fotocopiado y llenado de formas, además de vendedores ambulantes con todo tipo de productos, desde frutas hasta micas para resguardar documentos. Por una temporada en esa misma área de la ciudad se ubicó también la Oficina de Atención al Migrante del Estado de Nuevo León, la cual, entre otras funciones, realizó la labor de una agencia de contratación de trabajadores migrantes, buscando dar un soporte institucional y gubernamental al sistema de contratación. Otro tipo de organización cuya oficina se encuentra en el sector que rodea al antiguo edificio del consulado americano, es el sindicato estadounidense *Farm Labor Organizing Committee* (FLOC por sus siglas en inglés). FLOC tiene su propia oficina en Monterrey desde 2005. Funciona como una Asociación Civil cuya labor principal es dar información y capacitación a los trabajadores en México sobre sus derechos “en el otro lado”.

En Septiembre de 2015, el Consulado de los Estados Unidos cambió su ubicación prácticamente en el centro del área metropolitana de Monterrey, y se reubicó en el poniente, en los límites entre los municipios de Santa Catarina y San Pedro Garza García. No obstante, el resto de la infraestructura de soporte para el trámite de visas H2, incluyendo el Centro de Atención al Solicitante (CAS) que da



servicio al Consulado, y donde se toman las huellas digitales y la fotografía para los solicitantes de visa, permaneció en el primer cuadro de la ciudad y continúa siendo el escenario para el pasaje temporal de miles de trabajadores.

#### **4.1 ¿A dónde van y qué hacen los trabajadores H2? Tendencias geográficas de los trabajadores H2A y H2B dentro de los Estados Unidos**

El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos ofrece un reporte detallado sobre las certificaciones laborales para visas H2, que son solicitadas y aprobadas cada año (DOL, 2014). Estos datos nos permiten conocer las tendencias del tipo de trabajos y/o cosechas que requieren de la mano de obra H2, así como los estados en los cuáles hay mayor cantidad de flujo de trabajadores. Para el caso de las visas H2A, dada la alta participación de trabajadores mexicanos, estos datos son adecuadamente extrapolables a la población mexicana. No así con los datos para las visas H2B en donde a pesar de que México ocupa la mayor cantidad de visas (alrededor del 70%) hay una mayor diversidad de nacionalidades participantes y de actividades laborales que van desde el servicio doméstico, la industria cárnica, el oficio de salvavidas, labores recreativas, trabajos en la construcción, pineros, silvicultores y un largo etcétera.<sup>3</sup>

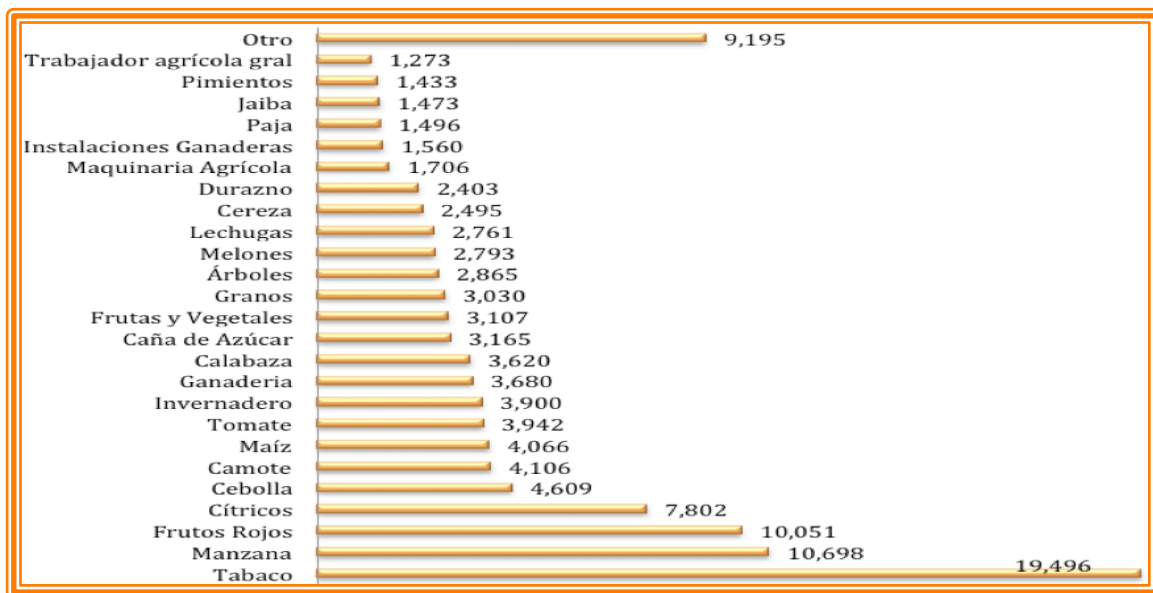
De acuerdo a la Oficina de Rendición de Cuentas (Government Accountability Office GAO) (2015) con datos del 2013, otros países con participación en el Programa H2A son Sudáfrica (2%), Guatemala y Perú (1%) y Nicaragua (<1%). Para las visas H2B, Jamaica tuvo un 9% de participación, seguido por Guatemala (5%) Sudáfrica (3%) y Filipinas (2%).

---

<sup>3</sup> Es poco probable, por ejemplo, que mexicanos participen como trabajadores para ciertos segmentos laborales como instructores de ski en las montañas de Maryland.

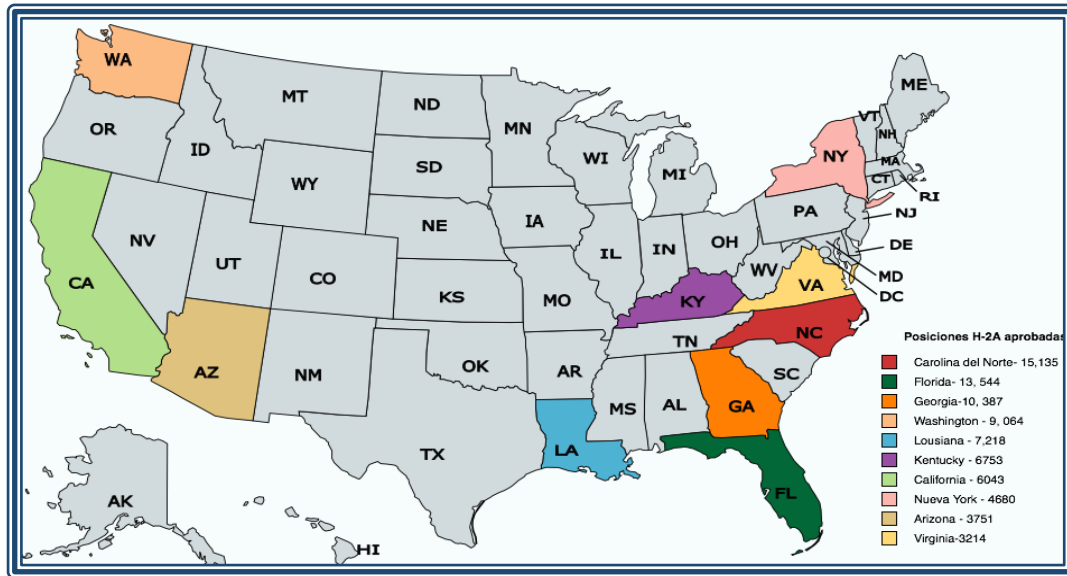
La gráfica 1.2 nos muestra el tipo de cosechas para el cuál son empleados los trabajadores H2A. El tabaco es la cosecha principal para la cual son contratados los jornaleros agrícolas, lo cual también se ve reflejado en la distribución geográfica (Mapa 1.1), siendo Carolina del Norte el estado con más posiciones laborales para visa H2 y siendo la Asociación de Productores de Carolina del Norte (NCGA) el empleador más grande de mano de obra H2A hasta el 2015. Es interesante notar que los estados que pertenecen al “sur” de los Estados Unidos son aquellos con mayor utilización del programa de visas H2A, lo cual marca una concordancia histórica con el uso de este programa para proveer mano de obra como reemplazo étnico a la mano de obra afro-americana, como se verá en el capítulo dos. También California (H2A) y Texas (H2B), cuya participación en el Programa Bracero (1942 – 1964) fue intensa, aparecen entre los estados con mayor número de posiciones certificadas por el Departamento del Trabajo.

**Gráfico 1. 2 Distribución de posiciones laborales (trabajadores) H2A aprobadas por tipo de cosecha (2014)**



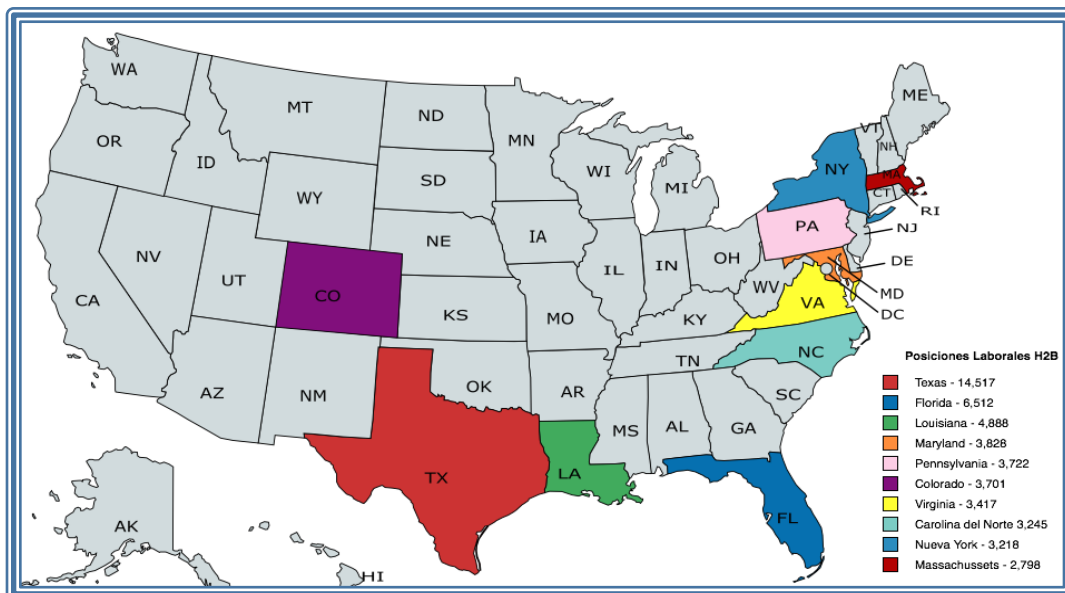
Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Obtenidos en línea [https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/OFLC\\_Annual\\_Report\\_FY2014.pdf](https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/OFLC_Annual_Report_FY2014.pdf)

**Mapa 1.1 Estados con mayor número de posiciones laborales para trabajadores agrícolas H2, aprobadas por el Departamento de Trabajo (DOL) en el año 2014**



Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Obtenidos en línea [https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/OFLC\\_Annual\\_Report\\_FY2014.pdf](https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/OFLC_Annual_Report_FY2014.pdf)

**Mapa 1.2 Estados con mayor número de posiciones laborales para trabajadores con visa H2B, aprobadas por el Departamento de Trabajo (DOL) en el año 2014.**



Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Departamento de Trabajo. Obtenidos en línea [https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/OFLC\\_Annual\\_Report\\_FY2014.pdf](https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/OFLC_Annual_Report_FY2014.pdf)

## **4.2 Descripción del proceso burocrático en los Estados Unidos**

La implementación de las visas H2 involucra diversas entidades gubernamentales de los Estados Unidos. La primera etapa comienza cuando los empleadores interesados en contratar mano de obra extranjera presentan una *Solicitud de Certificación de Trabajo Temporal en el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos* (DOL por sus siglas en inglés). Esta entidad otorgará dicha certificación tras asegurarse que el trabajo que se propone es de naturaleza temporal o de estación, que no hay mano de obra local disponible o dispuesta a realizar el trabajo por el que se solicita la visa, y que la contratación de mano de obra extranjera no afectará los sueldos y las condiciones de trabajo de la mano de obra local.<sup>4</sup>

El paso número dos consiste en conseguir la autorización para emitir las visas H2 a cargo de la Oficina de Servicios de Ciudadanía e Inmigración (USCIS por sus siglas en inglés) a través de la aprobación del formulario *I-129*. Una vez aprobados estos dos trámites en los Estados Unidos, la siguiente etapa queda a cargo del Departamento de Estado (DOS por sus siglas en inglés) de los Estados Unidos, el cual a través de sus representaciones diplomáticas otorga las visas a los trabajadores. Esta última entidad también es responsable de emitir anualmente la lista de países participantes en el programa. Es finalmente la Patrulla Fronteriza (CBP por sus siglas en inglés) quien permite la entrada al territorio estadounidense.

## **4.3 Protecciones laborales para los trabajadores temporales**

Para el programa de visas H2A las reglamentaciones vigentes del Departamento de Trabajo (US Department of Labor, Wage and Hour Division, 2010) son las siguientes:

---

<sup>4</sup> Además de las visas H2, existen otras 3 categorías de visas de trabajo (E-3, EB-2 y 3 y D-1) que requieren la certificación de Trabajo Temporal.

1) El empleador debe pagar el salario más alto de entre el Salario de Efecto Adverso (AEWR)<sup>5</sup>, el salario prevaleciente, el salario mínimo federal o estatal de la región donde se realiza el trabajo, o el salario establecido a través de un contrato colectivo.

2) El empleador debe proveer en dos momentos (a más tardar cuando se aplica para la visa H2A y a más tardar el primer día de trabajo) un documento escrito detallando los términos y condiciones del empleo. Se debe presentar el documento escrito en el lenguaje que entienda el empleado incluyendo información sobre: a) fechas de inicio y cierre de temporada laboral; b) detalles de condiciones de empleo, como transportación, albergue, comidas, y días festivos; c) cantidad de horas por día y semana que se espera que se labore; d) especificar que las herramientas necesarias para el trabajo serán provistas; e) el tipo de cosecha a levantar y el tipo de trabajo a realizar, así como el salario correspondiente a cada tipo de trabajo; f) informar sobre seguro de compensación sin costo y g) informar de cualquier tipo de deducciones requeridas por la ley.

3) Se debe garantizar al menos tres cuartos del total del trabajo ofrecido. En caso de no haber trabajo para cubrir el 75% de lo pactado, el empleador debe cubrir el salario como si se hubiese trabajado dicha cantidad de horas.

4) Se debe de proveer casa con los mínimos establecidos a nivel federal. Si la casa es de renta, el empleador debe pagarla directamente. Se deben de proveer tres alimentos al día a una tasa máxima establecida por el DOL, o proveer infraestructura para que los trabajadores preparen sus propios alimentos.

---

<sup>5</sup> El AEWR es determinado anualmente por el DOL en cada región del país, para evitar que el empleo de estos trabajadores afecte adversamente los salarios de estadounidenses en empleos similares

5) El empleador debe facilitar transportación desde la vivienda y hacia el sitio de trabajo y viceversa sin costo. Además debe de cubrir si es que no la ha hecho con anterioridad el pasaje desde el sitio de origen, cuando se cumpla el 50% de la carga laboral pactada.

Las protecciones para los de trabajadores H2B han sido mucho menores que aquellas establecidas para los trabajadores H2A, sin embargo, el 29 de abril del 2015 el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos y el Departamento de Seguridad Nacional publicaron nuevos lineamientos para el programa de visas H-2B (Federal Register, 2015), estableciendo protecciones adicionales para los trabajadores con visas H2B y similares a las establecidas para los trabajadores H2A. Estas protecciones incluyeron la exigencia de proporcionar un contrato laboral en un idioma comprensible al trabajador, la prohibición explícita de las cuotas de reclutamiento, la garantía de pago de al menos las tres cuartas partes del trabajo prometido en el contrato laboral, el reembolso de los gastos de visado y viaje a los Estados Unidos, una vez que el trabajador haya completado el 50% de su contrato laboral, y la cobertura del costo del viaje de retorno. A diferencia de los trabajadores con visas H2A, los trabajadores de visa H2B no tienen estipulado el derecho a hospedaje, alimentación y transportación en el lugar de destino.

Sobre toda la reglamentación anterior, vale subrayar que no le compete a la legislación estadounidense regular sobre los procesos de contratación del lado mexicano. Además, se hace patente la falta de acción del gobierno mexicano. Para conseguir la mano de obra necesaria, los empleadores o sus representantes recurren a los servicios de contratistas (a quienes por lo general se les paga una comisión por cada trabajador contratado) que del lado mexicano se encargan de conseguir trabajadores y llevar a cabo el proceso, ya sea supervisándolo directamente o accediendo a una red de otros microempresarios que se especializan en partes muy

puntuales del proceso como el llenado de formularios, el establecimiento de citas en el consulado correspondiente, y el arreglo de la transportación hasta el lugar de trabajo.

La única regulación específica para vigilar a las agencias de contratación y reclutamiento es el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT), que resulta inefectivo ya que la mayoría de las agencias no se encuentran registradas oficialmente y no hay mecanismos efectivos que permitan monitorear los procesos de reclutamiento, contratación y condiciones laborales (Global Workers Justice Alliance, 2015; Gutiérrez Ramírez, 2014), lo que permite que se dé una amplia gama de prácticas de contratación que pueden ir desde un estricto apego a la letra de la regulación estadounidense hasta procesos de fraudes multimillonarios a base de cobrar cuotas por visas inexistentes.

## **5. Relevancia de la investigación**

Los estudios de migración entre México y Estados Unidos son un campo bien establecido, sin embargo la literatura académica existente sobre los trabajadores H2 no es tan amplia si se compara con la cantidad producida para analizar otros tipos de migración entre México y Estados Unidos.

En cuanto al programa de trabajadores temporales, gran parte de la producción académica se ha centrado en procesos que suceden en los Estados Unidos. Al respecto, cabe destacar las aportaciones de Cindy Hahamovitch (1997, 2001, 2003, 2011, 2014) y David Griffith (2002, 2006, 2007, 2011, 2014), quienes además de ofrecer una perspectiva histórica han profundizado en las condiciones estructurales sobre las cuales se insertan los trabajadores temporales. Del lado mexicano es importante señalar los trabajos de Pedro Izcara (2010a, 2010b, 2010c) sobre los

jornaleros H2A tamaulipecos, y los trabajos de Esperanza Tuñón Pablos (2008), Erika Montoya (2008) y Ramona Olvera (2012) sobre las jaiberas mexicanas dentro del programa H2. Otra fuente de información valiosa proviene de las organizaciones de defensa de los derechos, como el Centro de los Derechos del Migrante (2011), Global Workers Alliance (2014), Southern Poverty Center (2013), y el Proyecto Jornaleros Safe (2012).

Dentro de la no muy cuantiosa información académica, sobresalen otros vacíos en la investigación. Monterrey es un lugar muy relevante en la travesía, por lo menos para la mitad de todos los trabajadores temporales que viajan en la República Mexicana. Es un lugar fundamental para continuar el ciclo o interrumpirlo. Es un espacio y momento que unifica temporalmente la experiencia de contratación para diversificarla en cuanto se sale de la ciudad y sólo recientemente, ha sido abordado con los trabajos de Hernández-León y Sandoval (2015).

El fraude en el reclutamiento es otro fenómeno intrínseco al programa de visas H2 sobre el cual la investigación académica no ha profundizado. Este tipo de experiencia se podría considerar como una de las vulnerabilidades más serias que enfrentan los trabajadores temporales. Al respecto de estas condiciones, el Proyecto Jornalero Safe (2012) es uno de los más grandes en México que ha buscado documentar este tipo de situaciones. El reporte que publicó en 2012, consistió en el análisis de 538 registros mediante la aplicación de una entrevista en 135 comunidades de 41 municipios en siete estados de la República Mexicana. Sin embargo a pesar de su importancia para el sistema de contratación H2 no se incluyó Nuevo León, ni la ciudad de Monterrey.

La intención de esta tesis es hacer una aportación en el sentido de las carencias mencionadas anteriormente. A través de la descripción etnográfica se busca contribuir con más elementos para comprender la construcción del sistema de



contratación y las dinámicas específicas que genera en las localidades. El comprender el funcionamiento o la disfunción del sistema es de vital trascendencia debido a que la migración gestionada está incrementando notablemente; del año 2010 al 2015 hubo un incremento del 72% en la cantidad de visas otorgadas, siendo más notable el incremento en las visas para agricultura que representó un incremento del 93%. Por otra parte, la migración indocumentada de mexicanos hacia los Estados Unidos ha revertido la tendencia creciente, disminuyendo progresivamente desde el 2007 y llegando a una migración de tasa cero por varios años consecutivos.<sup>6</sup> (Pew Research Center, 2015). En la opinión de algunos autores (Massey, Durand & Pren, 2016) la época de la inmigración masiva (indocumentada) de mexicanos a los Estados Unidos puede estar llegando a su fin debido a los cambios demográficos en México, entre ellos la disminución de la fertilidad mexicana y el envejecimiento de la población dejando a menos personas en las edades propicias para la migración y señalan la creciente importancia de la migración temporal gestionada.

Por lo tanto es de gran importancia analizar críticamente el sistema de contratación temporal H2 y valorar sus posibles carencias estructurales, además de evidenciar la falta de atención a un fenómeno como el fraude, que vulnera de manera significativa a muchos trabajadores mexicanos.

## **6. Metodología, métodos y trabajo de campo**

Desde un inicio este proyecto de investigación planteó ciertos desafíos metodológicos. En primer lugar, el programa de trabajo temporal de las visas H2 debe conectar a los trabajadores mexicanos provenientes de muchas comunidades de

---

<sup>6</sup> Se considera tasa cero en la migración cuando el número de personas que salen de un país es equiparable al número de migrantes de retorno, es decir de personas que regresan al país después de haber residido por un período en el extranjero.

origen con el empleo en los Estados Unidos, en también una infinidad de localidades. La ciudad de Monterrey ofrece la ventaja de ser un lugar de experiencia compartida para muchos trabajadores, con la limitante de lo efímero de su estancia que se reduce a sólo tres o cuatro días. En segundo lugar, los períodos establecidos por la maestría para desarrollar el trabajo de campo a partir de agosto no necesariamente coincidían con los ciclos migratorios de los trabajadores ya que la temporada más alta de la contratación se da entre marzo y junio. Finalmente, me era evidente que el ambiente que impera en Monterrey alrededor de las agencia de contratación y procesamiento es de recelo y suspicacia, lo cual dificulta el acceso a los actores y a la información.

Anticipando estos desafíos y aprovechando algunos de los vínculos que se establecieron con actores locales durante el Diplomado en Antropología Social, se buscó fortalecer la relación con ellos antes del comienzo oficial del trabajo de campo, lo cual resultó acertado ya que permitió la construcción del rapport y facilitó el acceso a las redes de estos actores. En esta etapa se renovó la conexión con la encargada de *Visa a tu Alcance*, quien me permitió visitar su oficina periódicamente por lo que pude interactuar con muchos trabajadores de manera efímera pero constante. A través del Dr. Efrén Sandoval establecí contacto con Jack Batles, dueño de otra oficina de procesamiento y quien a partir de entonces me permitió observar los procesos de su oficina con la salvedad de no incluir fotografías ni utilizar nombres identificables. Estos actores fueron claves para el desarrollo de mi trabajo de campo, ya que me abrieron la puerta para interactuar con otros actores.<sup>7</sup>

El trabajo de campo empezó la tercera semana de Agosto de 2015 y terminó la segunda semana de Enero de 2016. Se dividió en trabajo de campo local en la ciudad de Monterrey, principalmente en el área circundante al Centro de Atención a los

---

<sup>7</sup> Por cierto que, la mayoría de los nombres de personas, empresas y agencias de contratación privadas han sido cambiados. Los nombres institucionales de agencias de gobierno, organismos públicos, y organizaciones de la sociedad civil han permanecido con su nombre.

Solicitantes (CAS); también en dos visitas lugares de destino en los Estados Unidos; así como en cuatro estancias cortas en tres comunidades de origen, la primera en una comunidad cercana a la ciudad Zacatecas, otra en Michoacán y las últimas dos en la Huasteca Potosina, en la ciudad de Tamazunchale y comunidades cercanas.

La aproximación metodológica para el trabajo de campo de alguna manera encontró coincidencias con las propuestas metodológicas hechas a finales del siglo XX que buscaron definir la validez de una etnografía multi-local o multi-situada (Marcus, 1995) para ubicar los sujetos de estudio y los significados en términos de viaje o movilidad, en vez de entenderlos desde la perspectiva de un espacio estático o campo previamente establecido (Clifford, 1995). El sistema de contratación de visas H2 sería muy difícil de estudiar desde una perspectiva etnográfica mono-local. Por ejemplo, considerar únicamente cómo sucede la contratación en las comunidades de origen, excluiría la consideración de las prácticas que suceden en las ciudades donde se otorga la visa (Monterrey principalmente) e impediría la visualización de aspectos estructurales como la construcción simbólica de la frontera, y/o no permitiría entender el alcance que tienen el fraude o la industria de la migración. Por otra parte, centrarse sólo en la experiencia en Monterrey puede otorgar una relevancia sobrevaluada al papel que la ciudad tiene en el imaginario y experiencia del trabajador, como me sucedió en lo personal hasta que yo misma realicé la travesía a la ciudad de destino con un grupo de trabajadores y pude percibir cómo la preponderancia de Monterrey se diluía al alejarnos de la ciudad.

Como se verá en el capítulo cuatro, una de las características del sistema es el constante flujo de personas a través de espacios geográficos específicos en los que se concretizan cierto tipo de experiencias. Hirai (2012) señala que

Mientras las personas, los bienes y la información circulan atravesando los territorios de una comunidad local y las fronteras nacionales, las

actividades de la gente, las relaciones sociales, las formas culturales y las identidades no se construyen ni se representan sólo en un lugar y un contexto local, sino en y por las conexiones entre varios lugares. (Hirai, 2012:82)

El trabajo de campo debe diseñarse tomando en cuenta las características de la población de interés, por lo que el estudio de una población móvil como son los actores dentro del sistema de contratación H2 implica necesariamente una metodología móvil o multi-situada.

## **6.1 Monterrey**

Como ya mencioné, para acercarme etnográficamente al papel de Monterrey dentro del sistema de contratación de las visas H2, el trabajo de campo en la ciudad se concentró en el área circundante al Centro de Atención al Solicitante (CAS), lugar donde se toman los datos biométricos (foto y huellas digitales) de todo solicitante de visa. Continué realizando visitas constantes a las dos agencias de procesamiento con las que desarrollé una relación cercana, *Visa a tu Alcance*, y *Visa in Motion*, mientras que de las agencias de contratación más grandes a las que no tuve acceso en un principio, fui hilvanando información a partir de referencias secundarias ofrecidas por los trabajadores y otros actores que interactúan con ellos.

Posteriormente, se abrió una nueva oportunidad cuando el Programa de Educación Migrante del Estado de Indiana (PEM) decidió tener un representante en Monterrey para dar a conocer el programa e identificar a los trabajadores elegibles con anticipación. Dada mi familiaridad con el representante del Programa, al que conocí en el trabajo de campo en Indiana, me voluntarié para acompañarlo en sus recorridos iniciales a las agencias de contratación, por lo que se me abrió la posibilidad de conocer y entrar a algunas de ellas, acceso que de otra manera me hubiera sido imposible. Esto incluyó a algunas de las agencias más importantes en

cuanto al número de trabajadores que procesan. La localización de esas agencias se facilitó a través de una de las gerentes del Hotel Los Reyes, quien nos indicó la localización física de las más conocidas para ella, las cuales fuimos visitando por un período aproximado de dos semanas al final de la temporada de contratación del 2015, en el mes de noviembre.

En las Oficinas de trámite de visas que se visitaron, los titulares de las mismas mantuvieron una actitud de reserva. Pocas veces podíamos hablar con el encargado directamente, y no era hasta después de que se explicaba el PEM como un programa federal del gobierno de los Estados Unidos, sin costo y para beneficio de los trabajadores, que se matizaba la actitud negativa hacia nosotros, tornándose en algunos casos en franco interés, lo cual en mi opinión se derivaba de considerar el vínculo con el PEM como una ventaja competitiva para la agencia de contratación o procesamiento.

Una de las características importantes de mi trabajo de campo en Monterrey fue la cotidianidad con la que se me presentaron evidencias del fraude en el reclutamiento, ya fuera de manera directa o por referencias de terceros. Dado que todas las semanas que realicé trabajo de campo en Monterrey el fraude salió a relucir, me vi en la necesidad de reflexionar en este tipo de experiencia no cómo una aberración o accidente del sistema, sino como parte del mismo. En consecuencia busqué la manera de profundizar en esta experiencia a través de entrevistas a trabajadores que fueron víctima de fraudes, así como por medio del contacto con organizaciones que buscan su prevención.

En este contexto se organizó en las instalaciones de CIESAS una reunión a la que asistieron diferentes actores y miembros de la sociedad civil que han mostrado preocupación hacia el tema del fraude en Monterrey. Estuvieron representados las siguientes organizaciones o actores: El Centro de los Derechos de los Migrantes, el

Programa de Educación Migrante, la organización Ciudadanos a favor de los Derechos Humanos (Cadha), el sindicato agrícola de los Estados Unidos *Farm Labor Organizing Committee* (FLOC), el Centro Internacional de Asesoría y Movilidad Migrante (CIAMM), el Dr. Efrén Sandoval Hernández por el Ciesas, y el Dr. Rubén Hernández-León por la Universidad de California en Los Ángeles, además de actores locales como el dueño de una compañía de procesamiento de trabajadores y empleados de un Hotel de la ciudad el cual tiene un flujo muy grande de trabajadores migrantes. El objetivo general de esta reunión era tener un punto inicial de acercamiento entre organizaciones y personas que tienen relación constante con los trabajadores H2 para conocernos y compartir experiencias sobre la prevención/disminución del fraude en la contratación. Etnográficamente, dicha reunión permitió escuchar y aprender más sobre las dinámicas de contratación y fraude que suceden en otras partes del país, reforzando la noción de su gran prevalencia dentro del sistema de contratación.

## **6.2 Trabajo de campo en lugares de destino en los Estados Unidos**

El trabajo de campo realizado en los Estados Unidos sucedió de la siguiente forma: en el mes de Septiembre se llevó a cabo la visita de una semana a la ciudad de Evansville en Indiana, para visitar trabajadores al final de su temporada en la cosecha de melones y verduras en ciudades aledañas a Evansville y para conocer el Programa de Educación Migrante. Al realizar esta visita al final de la temporada pude percibir emociones como euforia, ansiedad e impaciencia de los trabajadores para regresar a sus comunidades de origen. También presencié ponderación que tienen que muchos de los trabajadores realizan para decidir si cumplen con el requisito de retornar a México dentro de los límites temporales establecidos en la visa, o si

prolongan su estancia para trabajar en los Estados Unidos, arriesgando su permanencia dentro del programa de visas H2.

En Octubre, estuve una semana en Jeanerette, Louisiana, para la temporada de la zafra. Este recorrido incluyó trabajo de campo desde la llegada de los trabajadores a Monterrey, observación del proceso de visado en la ciudad, acompañarles en su travesía hacia la frontera y al lugar de destino y en su inserción laboral durante los primeros días de la zafra. Pude interactuar con ellos de una manera muy cercana y en momentos personales, como en la preparación de sus alimentos, sus ratos de descanso, etc. Esto a su vez me ofreció ventanas para entender algunas de las emociones y motivaciones de los trabajadores, así como las preocupaciones y los principales retos o molestias que llegan a tener durante el desarrollo de la temporada en los Estados Unidos. El poder compartir con ellos largas jornadas también facilitó que los trabajadores platicaran mucho más sobre sus experiencias con contratistas en Monterrey y sus comunidades de origen. También pude percibir de una manera diferente la dimensión que ocupa la ciudad regia en su imaginario, y cómo, a pesar de ser un momento muy importante en su proceso de ida, esta importancia se diluye una vez que la visa se obtiene y empieza el viaje al lugar de trabajo.

Este viaje fue posible gracias a la recomendación de la encargada de la oficina de *Visa a Tu Alcance*, quien me introdujo con Jorge Saucedo, encargado de la contratación de estos trabajadores y quien es a la vez trabajador H2 y jefe de cuadrilla en la zafra. Al acompañarle en prácticamente todo momento, me pude percatar del peso que tiene él como contratista, y de los diferentes posicionamientos que adquiere en relación con el lugar y los actores con los que interactúa en diferentes momentos. Esta experiencia fue clave para reconocer la necesidad de ubicar a los contratistas como actores multifacéticos y explorar la complejidad de los procesos, de los cobros, de las cuotas que se realizan, de las alianzas que se

establecen de manera formal e informal desde otros puntos de vista más allá de los trabajadores.

### **6.3 Trabajo de campo en las comunidades de origen**

El trabajo de campo en las comunidades de origen respondió a diferentes necesidades y oportunidades, pero en conjunto me permitió reforzar la noción de la diversidad que existe en las prácticas de contratación, y la importancia de articular las tendencias estructurales dentro de un contexto geográfico específico.

La visita a San Joaquín del Roble, Zacatecas, fue muy útil para darle continuidad a un grupo de trabajadores que conocí en Indiana; me permitió tener un acercamiento a las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores en su comunidad, también para observar y escuchar algunas de las dinámicas que se dan en torno a la contratación dentro de las comunidades, así como las percepciones sobre “los contratados”, las experiencias de las familias y el uso que se le da a los ingresos que se obtienen en los Estados Unidos. Aunque esta información no se utiliza de manera abundante en esta tesis, forma parte del acercamiento etnográfico que pude tener a la realidad de los trabajadores. Dentro de todo esto, me pareció de especial relevancia observar el contraste entre la apertura y confianza que me otorgaron los miembros de la comunidad, y el clima de recelo que impera sobre los contratistas en la comunidad, así como la dificultad que encontré para acceder a la información sobre ellos.

En los meses de diciembre 2015 y enero 2016 se llevó a cabo trabajo de campo en Zacapú, Michoacán, y la zona de Tamazunchale, en San Luis Potosí. Durante este tiempo pude tener mayor interacción con los trabajadores afiliados a organismos sindicales o de defensa de los derechos de los trabajadores migrantes. Dado el



carácter de estas organizaciones me fue posible profundizar aún más sobre el fenómeno del fraude.

## **7. Estructura de la tesis**

La tesis está dividida en cinco capítulos. Los primeros dos sirven para sentar el contexto para los capítulos etnográficos que siguen. En el primer capítulo ubico el fenómeno de los trabajadores temporales en la intersección del capitalismo mundial y las características locales en que las tendencias globales se concretizan. Abordo tres aspectos relevantes de la globalización y el capitalismo: el desarrollo de la industria agroalimentaria, el establecimiento de nuevos patrones de trabajo y su influencia en la creación de flujos migratorios transnacionales, y el surgimiento de la industria de la migración como engranaje para la movilidad humana transfronteriza.

En capítulo dos establezco el contexto socio-histórico de los programas de trabajadores temporales a nivel global, y detallo los antecedentes específicos del programa de visas H2. El origen de la migración gestionada está vinculado de manera estrecha al surgimiento de los Estados-nación, el control fronterizo y el manejo poblacional. Ubicar cómo surgieron los primeros programas de migración laboral temporal nos permite entender las tensiones que conlleva resolver la necesidad de mano de obra barata que exige el actual sistema de producción, y a la vez limitar la migración y los derechos de los migrantes. En este capítulo profundizo sobre la relevancia del Programa Bracero entre México y Estados Unidos, a través del cual se fue conformando el imaginario tras la justificación política de un programa de migración gestionada.

El capítulo tres es el primero de los capítulos etnográficos y lo dedico a la descripción del sistema de contratación de las visas H2 en la ciudad de Monterrey.

Ubico los procesos locales en relación a dos fuerzas estructurantes que son la construcción simbólica de la frontera en la ciudad de Monterrey y segundo, la privatización de los procesos migratorios y el crecimiento de la industria de la migración. Al describir la diversidad existente entre las agencias de procesamiento y contratación en la ciudad, la poca acción regulatoria del Consulado y la fragmentación de las alianzas sobre las que se construye el trámite de la visa, se busca retratar la incertidumbre que permea el sistema de contratación H2.

En el capítulo cuatro me enfoco en la descripción de la organización de los flujos para conectar el empleo en los Estados Unidos, con la mano de obra, del lado mexicano. Establezco que no hay un modelo único de contratación, sino una diversidad de prácticas que también suceden de manera diferenciada a lo largo de los nodos geográficos y que a falta de una estipulación legal bien establecida, prevalece la auto-regulación dentro del sistema. Esta fragmentación que caracteriza al sistema de contratación da pie para analizar el fenómeno del fraude que abordo en el capítulo cinco de la tesis.

Fraude en el reclutamiento es el tema central del último capítulo etnográfico. A través de la descripción etnográfica describo al fraude como un fenómeno complejo, advierto que al igual que en los modos de contratación no existe un modelo único sino una diversidad de modalidades de estafa que demuestran diferentes grados y formas de sofisticación. De particular importancia resulta señalar que las mismas lógicas sobre las que funciona el sistema de contratación posibilitan la existencia del fraude, es por eso que se da frecuentemente, y por lo cual es casi imposible para los trabajadores distinguir un proceso de estafa de uno legítimo. Hay dos características que sobresalen al permitir que florezca el fraude: en primer lugar, la aceptación y naturalización del cobro de cuotas a lo largo de una fragmentada cadena de intermediación; y en segundo lugar, la impunidad sistemática con la que los defraudadores pueden llevar a cabo sus actividades.

La tesis entonces se centra en el programa y su sistema de contratación, pero lo aborda desde la experiencia de los actores, incluyendo entre estos no sólo a los trabajadores que buscan una visa H2, sino también a otros trabajadores al servicio de una industria de la migración.



## **Capítulo Uno**

### **MARCO TEÓRICO**



## 1.1 Introducción

El 9 de septiembre de 2014, un periódico local de la ciudad de Monterrey dio cuenta de los efectos negativos para la economía local (en gran medida informal) que había tenido la mudanza de la sede del Consulado de los Estados Unidos en Monterrey del centro de la ciudad hacia el municipio aledaño de Santa Catarina. Enfatizando los efectos que la construcción del ‘moderno edificio’ consular había traído para los micro-negocios de la zona, la nota señalaba que “la economía que indirectamente estimuló el Consulado General de los Estados Unidos, que desde 1969 y hasta julio pasado se ubicaba en el primer cuadro de la ciudad de Monterrey, sobre la avenida Constitución, ha sufrido un verdadero colapso con la mudanza.” (Frutos, 2014) Con esto se refería al efecto que el cambio de sede tuvo sobre los múltiples negocios de tacos, lonches, refrescos, jugos, copias fotostáticas, servicios de Internet y vendedores ambulantes de fruta, dulces, micas protectoras para documentos, “viene-viene”, etc., que habían surgido para atender al público en general que hacía fila en la *Plaza de las Naciones* adyacente al Consulado.

Unos meses antes, el entonces Embajador de los Estados Unidos en México, Earl Anthony Wayne, había dado un discurso en la inauguración de la nueva sede del consulado, resaltando los vínculos económicos entre los Estados Unidos y la región noreste de México y encuadrando la posición del Consulado de los Estados Unidos en Monterrey a escala mundial. “Este maravilloso espacio” señaló, “además de servir como Consulado, nos brinda un lugar para hablar e intercambiar ideas, fomentando nuestros intereses y metas comunes. La relación entre México y los Estados Unidos se encuentra por muy buen camino a través del fortalecimiento de una alianza global, la cual está cambiando la manera en la que nuestros dos países están creando mayores oportunidades económicas para nuestros ciudadanos, el cómo educan a los líderes del

mañana y cómo garantizar la seguridad en nuestras comunidades.” (US Embassy, 2014)

Encontrado en temas de derrama económica y de inversiones en ambos lados de la frontera, el discurso del Embajador Wayne y la realidad de los trabajadores ambulantes de la zona que perdieron de momento su forma de ingreso, parecen imágenes de dos fenómenos completamente distintos, pero en realidad son parte del amplio espectro de experiencias ligadas al fenómeno de las visas de trabajo temporal H2. Aunque no haya sido enfatizado en el discurso del Embajador Wayne, la importancia adquirida por el Consulado de Monterrey en los últimos años está fuertemente influenciada por el hecho que es el consulado que emite la mayor cantidad de visas H2 en el mundo (Hernández-León & Sandoval Hernández, 2015). Esto explica que para el año 2014, cerca de 70 000 trabajadores transitaran por la ciudad durante el trámite de su visa, ocasionando con su presencia el florecimiento de una diversidad de negocios y organizaciones de diferentes rubros, tamaños y alcances dirigidas especialmente a satisfacer las necesidades de esta población durante su estancia en la ciudad.

El paso de estos trabajadores migrantes temporales en la ciudad de Monterrey es un fenómeno social resultado de la interacción de diversos procesos, entre ellos, las configuraciones específicas de las comunidades de origen, el complejo esquema migratorio entre México y Estados Unidos, los flujos globales de capital y de mano de obra, y hasta los procesos locales de desarrollo urbano en lugares como la capital de Nuevo León. Esta complejidad nos remite a preguntar ¿cuál es el enfoque analítico apropiado para analizar un fenómeno como este? Sostengo que cualquier intento de profundizar en este fenómeno irremediablemente nos llevará a considerar flujos y conexiones en un plano amplio, incluso de escala global. El objetivo de este capítulo es enmarcar el material etnográfico que se presentará a partir del capítulo 3, dentro de



la discusión teórica de la globalización y los vínculos entre procesos globales y locales. Para ello profundizaré en tres aspectos de especial pertinencia: la transformación de la industria agroalimentaria, la globalización de la mano de obra y el florecimiento de la industria de la migración.

## **1.2 La antropología y el estudio de lo global y lo local**

Mucho camino se ha recorrido ya desde las primeras propuestas de la antropología cuyo objetivo principal era el estudio del “otro” primitivo. La crisis auto-reflexiva de la disciplina que comenzó después de la Segunda Guerra Mundial y que alcanzó un pico productivo a partir de los años sesenta debido a los procesos de descolonización, los movimientos por los derechos civiles y el florecimiento de epistemologías del tercer mundo o anti-imperialistas, dio pie a una fructífera reflexión y producción académica que cuestionó las premisas sobre las que se asentaron los primeros proyectos antropológicos y el matiz que imprimieron al estudio del “otro.” En este contexto Friedman (2001) entiende la antropología como un producto global, que nació de la expansión europea y que puso al alcance del discurso intelectual las periferias del mundo. Esta expansión produjo dos conceptos: exótico y primitivo, a partir de los cuales se construyó la representación ideológica de centro/periferia o primitivo/civilizado. Dado que el objeto antropológico se convirtió en el “otro”, este otro fue frecuentemente localizado a un espacio geográfico acotado, frecuentemente llamado ‘comunidad,’ al que se presumía auto-contenido y cuyo análisis carecía muchas veces de la consideración de contextos históricos, políticos y geográficos de mayor amplitud.

Aunque pareciera que estas tendencias ya han sido superadas, continúa siendo pertinente enfatizar lo que diversos autores han señalado en el sentido que los fenómenos locales son mejor entendidos cuando se observan dentro de esquemas

sistémicos globales (Friedman, 2001, Long, 2007, Wolf, 1987, Sassen, 2003). A su vez es necesario considerar que no sólo las dinámicas globales afectan los procesos locales sino que interactúan con ellos y que en esta articulación entre lo local y lo global se crea la especificidad y heterogeneidad de escenarios “localizados” (Long, 2007). Observar la interacción entre lo global y lo local evita que concibamos la globalización como una fuerza avasallante y homogeneizadora, y explica los diferentes desenlaces a la aplicación de acciones y políticas similares en diferentes lugares (Estrada Iguíniz & Rojas García, 2013; Friedman, 2001). Al respecto, Norman Long (2007:405), señala cómo

los procesos de globalización generan toda una nueva gama de condiciones y reacciones sociopolíticas en los ámbitos locales, regionales y nacionales. Estos cambios, sin embargo, no son dictados por poderes hegemónicos supranacionales o sólo impulsados por intereses capitalistas internacionales. Las condiciones globales cambiantes —económicas, políticas, culturales o ecológicas— son, por así decirlo, "relocalizadas" en marcos de conocimiento y organización locales, nacionales o regionales, los cuales, a su vez, son constantemente re-trabajados en interacción con el contexto más amplio.

El reconocimiento de la influencia de lo global de ninguna manera implica que la antropología haya virado totalmente el enfoque hacia las macro-estructuras en descuido de la etnografía, sino que en su estudio ha incorporado la visión de las influencias mutuas entre los espacios inmediatos y los procesos sistémicos. Por ejemplo, Eric Wolf (1987) desarrolla en su libro *Europa y la gente sin historia*, como la Europa de 1400 entró en contacto con diferentes sociedades y a partir de esta interacción se moldeó una historia conjunta. Es de particular relevancia para esta tesis la documentación que hace sobre la trata de esclavos, estableciendo cómo la relación entre los contextos africanos, europeos y americanos consolidaron la magnitud de este fenómeno. En el contexto de las Américas el tráfico de esclavos no

podría explicarse a no ser por la creciente demanda de mano de obra esclava necesaria para mantener las nuevas industrias agrícolas y mineras de las potencias europeas en territorio americano, y la predilección que hubo hacia los esclavos africanos por sobre los esclavos nativos o siervos blancos quienes poseían mayores redes y mejor conocimiento de la geografía que las poblaciones africanas, aspectos que los hacía más susceptibles a escapar y tener éxito en ése intento.

A partir de la obra de Wolf se puede entender la dependencia económica que se creó hacia la mano de obra esclava en el proceso de explotación de los recursos de los territorios coloniales sobre todo en regiones específicas del mundo como la América del Norte y el Caribe. Con el avance del proceso capitalista, en los Estados Unidos la dependencia hacia la mano de obra barata (si bien ya no esclava), ha implicado una serie de olas migratorias y reemplazos étnicos. Los trabajadores mexicanos que se contratan en el programa de visas H2, son un ejemplo muy importante y actual de este proceso de larga data y de dimensiones globales.

Considero que para este trabajo de investigación la antropología de la globalización y de los vínculos globales y locales, ofrece la posibilidad de aproximarnos al fenómeno de los trabajadores H2 no sólo contemplando las macroestructuras que forman el marco en que se inscribe, sino también tomando en cuenta cómo es que los factores estructurales se han localizado en los contextos nacionales y regionales. Los trabajadores temporales visados H2 son sin duda alguna resultado de los flujos globales y del contexto capitalista de producción; sin embargo, el sistema de contratación muestra particularizaciones que sólo pueden ser entendidas en el contexto local donde son vividas, reproducidas y mantenidas.

### **1.3 Globalización y capitalismo**

Para Jonathan Friedman (2001:18) lo global siempre ha sido el verdadero estado de las cosas, “al menos desde el surgimiento de las primeras civilizaciones comerciales”. Con esto, el autor argumenta que aunque hoy en día se enfatizan los vínculos globales y se habla de un “achicamiento del mundo” (Harvey, 1989) nunca han existido regiones totalmente aisladas o auto–contenidas. Lo que existe hoy es entonces un tipo especial (que no es el primero ni el único que se ha dado a lo largo de la historia) de relaciones globales a las que hemos denominado globalización, las cuales son inseparables de la expansión mundial de la red de la economía política capitalista (Ribeiro, 1996). Lo que tiene de particular nuestra época es que la expansión de la lógica capitalista se potencializó debido a la revolución tecnológica del siglo pasado, que permitió la compresión del espacio-tiempo (Harvey, 1989) de una manera acelerada. Estos avances tecnológicos no fueron desarrollos neutrales, sino a su vez una consecuencia de la acumulación de capital y utilizados en la lógica de la reproducción de esta hegemonía económica mundial.

El capitalismo es una forma específica de organizar la producción generando categorías específicas de inversionistas, trabajadores, mercados, consumidores; a la vez que crea y mantiene una compleja y desigual relación entre estos actores. Al ser una forma específica de producción, la expansión del capitalismo implica que otras formas económicas de ser hayan sido modificadas o marginalizadas para dar cabida al sistema económico mundial. Al respecto, Friedman (2001:53) señala que,

La especificidad de los sistemas capitalistas comerciales en expansión es la combinación de un poder colonial violento y un proceso social desintegrador-reintegrador motorizado por las propiedades mismas del capital. Una tendencia de extensión variable a arrancar a las personas de su inserción en relaciones “tradicionales” y a reintegrarlas como sujetos individuales en un conjunto más abstracto de relaciones contractuales y monetarias en las que las relaciones personales y de parentesco quedan cada vez más marginadas y atrofiadas y se convierten a menudo en mecanismo de supervivencia en el mundo.

Esta expansión de la commodificación (asignación de un valor mercantil a todo tipo de objetos, desde mercancías manufacturadas, recursos naturales y relaciones sociales) a la que se refiere Friedman, sucede en dos sentidos: de forma extensiva y de forma intensiva. Al extenderse hacia áreas geográficas que antes estuvieran fuera de este sistema económico, se da una ampliación extensiva. Cuando incorpora nuevas formas de actividad humana que antes no se encontraban bajo la lógica de la acumulación (por ejemplo la privatización de servicios como salud pública y educación) se da una expansión intensiva (Robinson, 2007). De acuerdo a Robinson (2007:23), bajo la globalización, se intensifica la expansión intensiva donde las relaciones de intercambio mercantilista invaden y commodifican las esferas públicas y privadas que antes no funcionaban bajo la lógica de la acumulación.

En la historia reciente del capitalismo, una de las estrategias bajo las cuales se han dado ambos procesos de expansión es la implementación y presión de organismos supra-nacionales para fomentar la apertura de mercados y la eliminación de aranceles, estrategia que, entre otros procesos, ha estado ligada a la creación de un régimen corporativo alimentario (Delgado Cabeza, 2010 McMichael, 2005). Es pertinente detenerse aquí pues uno de los motivos del programa de visas H2 es reclutar trabajadores que participen con su trabajo dentro de éste régimen. Pero antes de hablar de la producción capitalista agroindustrial, es importante advertir que históricamente el capitalismo ha tenido etapas en su desarrollo que se caracterizan por configuraciones específicas en el manejo de la producción y de la mano de obra. Sin embargo, como señala Robin Cohen (1987) en su libro *The New Helots*, siempre ha habido una diferenciación laboral entre trabajadores libres y no libres en cada etapa del desarrollo capitalista. Dicho de otra forma, el capitalismo siempre ha tendido a generar una polarización de la mano de obra, donde la mano de obra más precaria

sostiene la acumulación de la ganancia y donde las clases más privilegiadas están dispuestas a aceptar y/o normalizar las condiciones de precariedad de los trabajadores más vulnerables. La globalización y la actual configuración del capitalismo han generado una nueva diferenciación laboral a la manera de un mercado de trabajo global neoliberal (Castles, 2013).

### **1.3.1 Producción capitalista de la agricultura**

Hay un fuerte vínculo entre el desarrollo del capitalismo y la explotación agrícola occidental. Dos trabajos antropológicos que aportaron a la comprensión de esta relación son los libros de Arturo Warman *Historia de un bastardo* (1988) y *Dulzura y Poder* de Sidney Mintz (1985). Warman (1988) rastrea la incorporación del maíz dentro de las prácticas agrícolas a nivel mundial y sus impactos diferenciados entre los que resalta la consolidación de la producción agraria en los Estados Unidos y la creciente dependencia de otras regiones como las africanas y la dependencia económica de la importación de cereales. Por su parte, Mintz (1985) se enfoca en la historia del azúcar y cómo llegó a convertirse en un artículo de consumo cotidiano en la dieta inglesa, para lo cual tuvo que haber una transformación en la producción favorecida por la mano de obra esclava.

Ambos autores coinciden en mostrar cómo el modo de producción capitalista ha moldeado una forma específica de producción agraria, y cómo una forma de producción que se basa en la maximización de las ganancias, a su vez ha propulsado la reproducción capitalista. Hoy en día la globalización ha expandido un modo de agroindustria basado en el monocultivo, la explotación intensiva de la tierra y la creación de cadenas agroalimentarias transnacionales. El análisis de este fenómeno es muy complejo y rebasa por mucho los alcances de este trabajo, sin embargo es necesario tocarlo brevemente ya que la consolidación de este sistema de producción

alimentaria es uno de los elementos estructurales que ha determinado los flujos migratorios específicos a los que se refiere este trabajo. El programa de visas H2A está diseñado para suplir mano de obra agrícola en los Estados Unidos. De esta manera los trabajadores e intermediarios se insertan como actores en un sistema corporativo de agroalimentación, que en parte es también responsable del deterioro de las condiciones del campo mexicano.

Como se verá en el siguiente capítulo, el desarrollo agrícola de los Estados Unidos ha sido sostenido mayoritariamente por la mano de obra extranjera, y a la vez es en gran parte el motor de la migración mexicana hacia ese país, y el motivo principal de la creación de programas de trabajo temporal. Al mismo tiempo, el deterioro del campo mexicano, también vinculado a las presiones económicas globales, es un reconocido factor de expulsión de la mano de obra rural que se ve imposibilitada para sostener un modo de producción local. Por lo pronto, haré un esbozo que permita contextualizar el surgimiento de la agroindustria capitalista. Dentro de este marco acotado me parece que los trabajos de Deborah Barndt (2007) y Héctor B. Fletes Ocón (2013) ofrecen de manera sintética lo que se quiere exponer en esta sección, por lo que se tomarán sus trabajos para guiar la discusión a continuación.

La autora Deborah Barndt (2007) detalla cómo es que la agroindustria capitalista se fue forjando históricamente. Al respecto, señala cinco momentos claves que han moldeado la agricultura global: 1) el científico y de Colonialismo 2) el industrial y de Capitalismo 3) el químico 4) genético 5) computarizado y de Globalización. Estos momentos son definidos de acuerdo a la noción gramsciana, como épocas en las que se da la convergencia de diversas fuerzas económicas, políticas e ideológicas que hacen posible la emergencia de tipos específicos de prácticas. La base ideológica de este modo de producir del campo se basa en la concepción filosófica europea del siglo XVII, en un momento que la autora

denomina, y que genera los principios que sustentan la agronomía moderna: la idea de separación entre hombre y naturaleza. Adicionalmente, la naturaleza es relacionada con la feminidad y con lo salvaje; es objeto de dominación y/o domesticación. Esta mirada reduccionista de la naturaleza no ha sido compatible con otras cosmovisiones donde el hombre es visto como parte de la naturaleza y en una relación recíproca con ella. Sin embargo estas cosmovisiones han sido desvalorizadas y marginalizadas bajo los procesos históricos de colonialización.

Al concebir la naturaleza como fuente de materia prima se proveyó la base para el *momento industrial y de Capitalismo* dando pie a la práctica popularizada en Europa del monocultivo. La agricultura cambia de la lógica de la subsistencia y el consumo local, a la lógica de la acumulación de capital a través de la venta del producto agrícola. Debido a la hegemonía occidental el monocultivo se convierte en una tendencia global que irá permeando las prácticas agrícolas en las colonias y en la esfera de influencia de los poderes occidentales. La agricultura sufre dos *momentos de mecanización*, el primero de ellos es la sustitución de la fuerza humana por la fuerza animal, y el reemplazo de animales por máquinas. Estos dos procesos fueron dejando fuera a granjeros de pequeña escala y fomentando el surgimiento de grandes compañías trasnacionales en la producción agraria.

La mecanización de la agricultura es un fenómeno costoso, que debe ser subsidiado por la mano de obra barata (Cohen, 2011). Para el caso de los Estados Unidos, dos ejemplos resultan pertinentes. El primero de ellos es la utilización de mano de obra mexicana, y la creación del programa bracero para la producción del algodón en los estados de California y Texas, hasta que el desarrollo tecnológico y la acumulación de capital permitieron la mecanización generalizada para la cosecha del algodón (Cohen, 2011). El segundo ejemplo es la mecanización de la industria de la zafra, particularmente en el estado de Florida. Ése proceso se demoró debido a la



resistencia de los productores, quienes no veían la necesidad de incurrir en la inversión de máquinas agrícolas ya que contaban con la mano de obra que les proporcionaban los trabajadores del Caribe a través del programa de trabajo temporal H2. Fue hasta que los abusos cometidos contra los trabajadores de la zafra fueron expuestos a nivel nacional que la industria azucarera finalmente se mecanizó (Griffith, 2006).

Los últimos momentos a los que Barndt (2007) se refiere son el *momento químico*, el *momento genético* y el *de computadora y globalización*. El momento químico se refiere al auge de los productos agro-químicos (fertilizantes, pesticidas, retardadores/aceleradores de maduración, etc) como consecuencia de la transformación de la industria de la petroquímica militar tras la Segunda Guerra Mundial. Se empieza también a trabajar con las semillas mismas, creando semillas modificadas y cuya existencia y sobrevivencia solo puede darse en el contexto de uso de los agroquímicos. Ligado a este momento se encuentra el *momento genético*, que es la aplicación de la biogenética para fines de producción. De esta manera se crean semillas orientadas específicamente a crear un tipo de planta, cuya importancia está en sus capacidades de crear ganancia económica. Pero este momento ha llevado también a la privatización de las mismas especies, a través de las patentes y ha dado lugar a críticas como el de la biopiratería, donde se acusa a las multinacionales de robar la riqueza y la biodiversidad.

El último momento que la autora señala es el momento de la *computadora y la Globalización*. El sistema alimentario global se basa en la producción por monocultivo y cosecha para venta inmediata y está altamente tecnologizado y computarizado. También se caracteriza por la formación de complejas estructuras asociadas a una cadena alimentaria global que, al igual que otras mercancías, está fragmentada en actividades y procesos que unen diferentes espacios geográficos. En

este contexto, han surgido lo que algunos llaman un “régimen alimentario corporativo” (McMichael, 2005; Ploeg, 2010 citado en Delgado Cabeza, 2010), en el que un reducido grupo de grandes corporaciones transnacionales han ido aumentando el control de los eslabones de la cadena agroalimentaria globalizada incluyendo los procesos de producción, distribución y consumo alimentario.

En este esquema, la operación de las agro industrias se maneja como entidades financieras que buscan maximizar la ganancia a través de la expansión de mercados (afectando el consumo) y la reducción de los costos de producción (basados en mano de obra barata). No es este el espacio para desarrollar a profundidad la política agraria de México, sin embargo es necesario notar el vínculo entre el poderoso aparato industrial de los Estados Unidos y la “crisis del campo” mexicano. Como señala Delgado Cabeza (2013), la política agroalimentaria a nivel global ha estado orientada a favorecer a los dos grandes exportadores mundiales (Estados Unidos y la Unión Europea). Mientras que por un lado se exige la liberalización de las economías nacionales de otros países, las agriculturas de Estados Unidos y Europa permanecen fuertemente subvencionadas por los gobiernos de estas entidades, lo que ha provocado el desplome de agriculturas nacionales como la de México que no puede competir con importaciones más baratas en producción de granos (entre otros productos).

En México el proceso hacia la liberalización económica tiene un momento cúlpe con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el cual entró en vigor el 1 de enero de 1994. Para la agricultura mexicana, la entrada al TLCAN representó un fuerte golpe para la economía campesina y la pequeña producción familiar. El contexto político nacional en el que se insertó la firma del tratado, caracterizado por un férreo corporativismo, permitió que no se excluyera ningún producto del proceso de desgravación arancelaria pactada en el acuerdo, ni

siquiera los productos con una alta sensibilidad cultural como el maíz y el frijol (de Grammont & Mackinlay, 2006). México pasó de ser un país con suficiencia alimentaria a uno dependiente de las importaciones para satisfacer la demanda nacional de alimentos. Y la población rural sufrió un empobrecimiento al verse afectados sus modos de producción y subsistencia. “Los campesinos, [...] han sido privados de sus pequeños créditos al productor y de los subsidios alimentarios, y deben construir su supervivencia a menudo con una retacería (*patchwork*) de trabajo estacional asalariado con otro de tiempo parcial u ocupaciones en el sector informal combinados con actividades de subsistencia tales como cultivar sus propios terrenos o elaborar su propia comida” (Barndt, 2007). Mientras que el TLC desreguló el comercio de productos, servicios e inversiones, no ofreció reformas en el tema migratorio, excluyendo de manera estratégica el flujo de mano de obra.

Al igual que con otros fenómenos del capitalismo globalizado, el régimen alimentario corporativo pudiera parecer un fenómeno totalizante, en que la lógica de la expansión y acumulación es avasallante. Sin embargo es importante recordar lo que se ha mencionado desde un principio en este trabajo: que dichas tendencias globales se concretizan de manera particular en los escenarios locales y que en estos escenarios locales actúan una heterogeneidad de actores que imprimen significados culturales a los procesos y las mercancías y que están en constante interacción y negociación. Esta visión, permite enfatizar

la noción de la construcción cultural y de poder de las mercancías alimentarias, y en segundo lugar, reafirma que la globalización se construye en la cotidianeidad, y por actores diferenciados. En ese sentido las cadenas agroalimentarias son vistas como un conjunto de relaciones, tanto “económicas” como “socioculturales,” que actores sociales heterogéneos, con lógicas diversas y de naturaleza disímil, sostienen para la producción, distribución y consumo de un producto agrícola. Mediante alianzas, negociaciones y acomodados estos actores pretenden un cierto control sobre recursos que consideran valiosos. Entre ellos se encuentra no sólo la mercancía agrícola y sus beneficios

económicos, sino también representaciones sociales, discursos, instituciones, y símbolos regionales. En estos procesos los actores utilizan y reformulan elementos de poder material, político y simbólico. (Fletes Ocón, 2013:82)

### **1.3.2 Globalización, migración y división internacional de la mano de obra**

El programa de visas temporales de los Estados Unidos es una clasificación de mano de obra extranjera y refleja de una manera muy cercana la división internacional de la mano de obra a nivel global. Las visas designadas para el trabajo temporal se agrupan en la categoría H. La visa H1 corresponde a los trabajadores con una alta calificación profesional, mientras que las visas H2 son para trabajos no calificados. Las visas H2 se dividieron a partir de 1986 en H2A para el trabajo agrícola y visas H2B para el sector servicios.

Esta clasificación replica la tendencia a nivel global de utilizar la mano de obra a través de divisiones basadas en condición migratoria, etnicidad y género. Los trabajadores agrícolas y de servicios se integran a las labores de bajo prestigio y bajo salario, dentro de las cuales también se da una división racial y de género. Para regular este tipo de migraciones, necesarias desde el punto de vista económico pero “indeseables” como miembros de la sociedad receptora, se han creado esquemas y programas de trabajo temporal a nivel global. Estos programas por lo general mantienen fuertes restricciones para los trabajadores de manera que el migrante pueda acceder a un campo laboral a la vez que cede (o se pretende que ceda) cualquier intención o deseo de convertirse en parte de la sociedad en la que laborará. (Castles, 2013; Hahamovitch, 2011) Por otra parte, los esquemas de trabajo temporal para quienes poseen calificación profesional o de especialidad otorgan mayores garantías, menos restricciones y mayores oportunidades de integración al país receptor.

En su libro “Contrageografías de la globalización”, Sassen (2003:41) explica cómo el sistema global de hoy en día ha creado “circuitos [transnacionales] que son enormemente diversos pero comparten una característica: son rentables y generan beneficios a costa de quienes están en condiciones desventajosas. Incluyen el tráfico ilegal de personas destinadas a la industria del sexo y a varios tipos de trabajo en el mercado formal e informal”. Desde una visión crítica, esa autora propone que esto es posible debido a la articulación de los sistemas globales de explotación. La maximización de las ventajas de la mano de obra migrante, a costa del deterioro de las condiciones y circunstancias de los trabajadores, así como la ambigüedad de los procesos y las zonas grises en que lo “ilegal” o “ilegítimo” sirve como motor para la “economía legítima”, son procesos que se presentan continuamente en el actual mercado laboral. De hecho, sostengo que se trata de tendencias que son evidentes en el programa de visas H2.

Para poder entender mejor cómo es que se pueden producir estos sistemas globales de explotación, es necesario mencionar algunos aspectos de la configuración capitalista neoliberal a finales del siglo XX. En esa época se llegó al fin del sistema de producción en masa (fordista) en los países industrializados y se destapó una creciente salida de flujos de capital hacia nuevas áreas en el Sur global en un esquema de exportación de unidades manufactureras. Ideológicamente se sentaron los principios de una economía neoliberal que propone fronteras abiertas, mercados libres, un Estado pequeño y desregulación (Castles, 2013). Se asumía que este esquema traería mayor prosperidad, etiquetada bajo el mote de “desarrollo”, y que esto reduciría los flujos migratorios de trabajadores de baja calificación (tal como se vio plasmado en el discurso que enmarcó la firma del TLCAN en México). “El nuevo énfasis en Estados Unidos, Canadá, Australia y Europa occidental se daba en

facilitar el ingreso de personal altamente capacitado y de empresarios. Para los trabajadores manuales había una política de inmigración cero” (Castles, 2013:22).

La presuposición de que la migración de baja capacitación disminuiría resultó totalmente inadecuada por dos razones. En primer lugar, como se vio en la sección anterior, la implementación de las políticas neoliberales en los países menos desarrollados agudizó la precarización y empobrecimiento de sectores poblacionales creando un creciente número de migrantes potenciales. En el caso de México, la migración indocumentada, que hasta 1986 fue la única opción para los trabajadores mexicanos de baja calificación que buscaban cruzar la frontera, se incrementó a partir de 1994 (Durand, 2007), contradiciendo en su totalidad las predicciones de migración reducida a través del TLCAN. En segundo lugar, como ha apuntado Sassen en diferentes lugares (1998, 2003), las economías postindustriales desarrollaron la necesidad de trabajadores para atender las necesidades de las élites: chóferes, camioneros, personal de intendencia, personal de seguridad, trabajadores de la construcción, jardineros, trabajadores domésticos, personal de cuidados personales, etc. Dado que este tipo de trabajo es frecuentemente rechazado por la población local, ya sea por prestigio, por bajo salario, los trabajadores migrantes, provenientes de las periferias globales, han abastecido este nicho laboral (Castles, 2013; Sassen, 2003). Sassen (2003) propone que a través de la migración a grandes urbes,<sup>8</sup> se articularon dos circuitos globales diferenciados: el del Norte representando la élite transnacional y otro en el Sur global, donde los efectos negativos de las promesas no cumplidas del neoliberalismo ha creado una población que subsiste bajo grandes restricciones económicas.

---

<sup>8</sup> La autora identifica cerca de 40 “ciudades globales”.

### **1.3.2.1 Acumulación flexible, subcontratación y trabajo temporal**

Otro de los cambios significativos que ha traído la nueva organización laboral capitalista es la tendencia a la subcontratación, y a la flexibilización laboral. Mientras que en la época fordista prevalecía un esquema de pleno empleo enmarcado en ciertas prestaciones laborales, como la jubilación, jornadas laborales establecidas, etc., hoy se ha generalizado un sistema caracterizado por la desregularización, los contratos temporales y la flexibilización (desechabilidad) de la mano de obra. Dadas las presiones de los actores que promueven este nuevo tipo de relaciones laborales, los Estados también han disminuido su espectro regulatorio para favorecer la flexibilidad laboral, y han reducido el gasto social y el cuidado de los ciudadanos, es decir una disminución significativa en lo que alguna vez se conoció como el Estado de Bienestar. (Castles, 2013, Rodríguez Nicholls, 2010).

Esta condición contemporánea del capitalismo tiene un impacto importante en la distribución de la mano de obra y de la migración. Al respecto Rodríguez Nicholls (2010:77), señala que “la fuerza del trabajo al flexibilizarse se caracteriza por una alta movilidad y segmentación étnica del mercado laboral, que es una de las clave para entender la migración y el transnacionalismo contemporáneo y su concomitante problema del racismo”. Y sobre lo mismo, Castles (2013:24) apunta que

en 2007, la OCDE encontró que los migrantes tendían más a estar empleados en puestos temporales en comparación con los nativos en casi todos los países europeos de inmigración. En España, 56% de los nacidos en el extranjero tenía empleos temporales, en comparación con menos de 30% de los locales (OCDE, 2007: 75-76) —lo que puede ayudar a explicar el rápido aumento en el desempleo de los migrantes en España durante la CEG—. En la parcial recuperación económica de Europa en 2010, los trabajadores migrantes estaban sobrerrepresentados en las nuevas contrataciones, principalmente debido a un cambio en los contratos temporales (OCDE, 2011: 86).

Otra de las consecuencias de la reducción o eliminación de los controles legales en el empleo y la supervisión estatal es la proliferación de la contratación informal y la subcontratación, donde las grandes corporaciones contratan a empresas más pequeñas para que estas provean los servicios necesarios. Este tipo de contratación ha proliferado en el sector servicios, en especial en áreas como la limpieza, pero también en industrias de la construcción, textil y de vestir (Castles, 2013). En el caso de los trabajadores agrícolas, esta tendencia se ve particularmente acentuada en los Estados Unidos donde existe la figura formal del Farm Labor Contractor, pero donde también ha proliferado una serie de contratistas e intermediarios, como se verá en detalle en el capítulo cuatro de la tesis.

### **1.3.2.2 Género y etnicidad como rectores de la división internacional de mano de obra. El caso particular de los trabajadores H2**

Castles (2013:28) señala que las diferentes formas en que se ha reestructurado el capitalismo han producido un fenómeno de segmentación del mercado laboral. “Esto significa que las posibilidades de que la gente obtenga empleo dependen no sólo de su capital humano, sino también de su género, raza, etnia, estatus legal, edad, ubicación y otros criterios no económicos”.

Una propuesta que articula la división internacional del trabajo y el eje de género ha sido propuesta por Rhacel Salazar Parreñas (2001). La división internacional del trabajo estructura que los migrantes procedentes de los países más pobres vayan accediendo a los trabajos de menos status y menos remunerados en los países desarrollados, pero dentro de este flujo se ha insertado la división de género en que algunos nichos laborales son ocupados por mujeres como lo es el trabajo reproductivo, entendido como las actividades necesarias para mantener la fuerza



productiva como el cuidado de niños y ancianos, la socialización de los niños, labores domésticas, etc. (Salazar Parreñas, 2001) Articulando estas tendencias se da un fenómeno en que las mujeres de cierta clase y status social (generalmente mujeres blancas) contratan a otras mujeres (generalmente mujeres de tez oscura, como negras en los Estados Unidos, o indígenas en México) para subrogar estas tareas y de esa manera poder realizar otras labores o acceder a trabajo remunerado que será más gratificante.

Aunque estas tendencias son globales, son fácilmente perceptibles en el trabajo de las jaiberas bajo el programa H2. De acuerdo con Ramona Olvera (2012), la industria de la jaiba ha sido estructurada a través de las divisiones de género desde hace muchos años. Los hombres pescan las jaibas y las lavan, mientras que el trabajo del despulpe es asignado casi en su totalidad a mujeres ya que se “requiere de manos cuidadosas, que descarnen y deshuesen finamente la jaiba, para que se obtenga un producto completo, firme y limpio, que no esté molido ni aplastado, es por eso que los empleadores prefieren el trabajo femenino por ser más cuidadosas y limpias” (testimonio de jaibera, recogido en Montoya Zavala, 2008: 202).

Al igual que como sucede en el trabajo reproductivo también se ha dado una división racial, ya que por mucho tiempo el trabajo de las jaiberas fue llevado a cabo por las mujeres negras. El trabajo es duro. Olvera (2008) quien realizó trabajo de campo con un grupo de jaiberas señala que se le puede describir efectivamente a través de las tres D's (*Dirty, Dangerous, and Demeaning*) que traducido sería Sucio, Peligroso y Enajenante. No es de sorprender, pues, que las personas que tengan acceso a otro trabajo opten por salirse de la industria jaibera, dando lugar a una división racial del trabajo o reemplazo étnico, donde los grupos más vulnerables van sustituyendo a otros en los trabajos menos deseados, más cansados, peligrosos y

menos bien pagados. Fue a partir de la década de los ochenta, cuando el programa H2 se abrió para incluir a México, que las mujeres mexicanas empezaron a desplazar a las trabajadoras afroamericanas, siguiendo así la tendencia de sucesión étnica que ha caracterizado todo el programa de visas H2 (Griffith, 2011, Olvera, 2008). En su estudio sobre las jaiberas en el área de Chesapeake, Ramona Olvera (2008) ilustra cómo a partir de finales de 1990 la población de migrantes mexicanas llegó a sustituir en su totalidad a las mujeres del área que antes accedían a este trabajo.

Aunque en esta tesis no abordaré cuestiones de género implícitas en el programa de visas H2, es de hacerse notar que la división de género atraviesa todo el programa. La mayoría de los informantes de esta tesis quienes se integran al programa como trabajadores, son hombres. No obstante, hay mujeres que forman parte de la industria derivada de la existencia de este programa. En las oficinas en donde se toman los datos a los trabajadores, suele haber mujeres que trabajan durante horas frente a una computadora y viven intensas jornadas de estrés en los días, semanas o meses de mayor afluencia de trabajadores. También en la recepción de los hoteles suele haber una mujer quien en algunos casos se encarga de organizar la entrada y los cobros a los huéspedes pero también terminan por funcionar como gestoras que resuelven muchos de los problemas a los que cotidianamente se enfrentan los trabajadores mientras están en Monterrey, sean estos relativos a su estancia en la ciudad o al proceso mismo de reclutamiento.

### **1.3.3 Industria de la migración**

La organización de los flujos migratorios provocados por el esquema del capitalismo global ha creado un nicho económico de grandes proporciones, lo que ha llevado a algunos autores a proponer el análisis de la industria de la migración como un campo de estudio específico (Hernández de León, 2012). Algunos de los primeros esfuerzos de conceptualización plantearon la industria de la migración como “la prestación de servicios que facilitan la movilidad humana internacional y las prácticas sociales íntimamente ligadas a la migración. Los usuarios de estos servicios no los reciben de manera gratuita, sino que tienen que pagar a sus proveedores. Los empresarios de la migración prestan dichos servicios con el objetivo principal de lucrar, es decir, para obtener una ganancia económica” (Hernández de León, 2012: 45). Dentro de esta definición se consideraba a diferentes tipo de actores como prestamistas, reclutadores, transportistas, agentes de viajes, asesores, etc., muchos de los cuales operan en condiciones de informalidad.

Recientemente han surgido otras propuestas (Nyberg Sorensen & Gammeltoft-Hansen, 2014) para ampliar el concepto de la industria de la migración de manera que incluya tanto los actores que facilitan la migración, como aquellos que ofrecen servicios para controlarla o limitarla, por ejemplo los centros de detención de migrantes operados privadamente. Además estos autores consideran pertinente incluir organizaciones o actores que operan más allá del lucro económico y que de alguna manera también asisten o impactan la migración como las agrupaciones de migrantes, movimientos religiosos, o sindicatos. Incuyendo estos actores, Nyberg Sorensen y Gammeltoft-Hansen (2014) proponen que la industria migratoria es “el conjunto de actores no estatales que proveen servicios, que facilitan, restringen o asisten en la migración internacional” (2014:14)

La ciudad de Monterrey ha sido un escenario propicio para el florecimiento de una industria migratoria desde hace varias décadas. Efrén Sandoval (2012) ha señalado como el servicio de transporte de camionetas y autobuses ha surgido para conectar Monterrey y diversos puntos de Texas, asistiendo a una creciente población migrante, no solo a partir del traslado de personas sino de transportación de paquetes o remesas . Hernández-León y Sandoval (2015) anotan que en la ciudad también se pueden encontrar dispersados muchos de los “servicios informales relacionados con la migración clandestina—los *coyotes*, los fabricantes de documentos falsos, los transportistas de migrantes y de remesas—[...] Esta industria se nutre de emigrantes retornados, atraídos en principio por las oportunidades que ofrece la economía regiomontana, pero que luego capitalizan sus conocimientos y experiencia migratoria en la industria de la movilidad transfronteriza.” (Hernández-León & Sandoval Hernández, 2015: 7) En cuanto al programa de trabajadores temporales, se ha dicho ya en la introducción de la tesis que el flujo de estos trabajadores ha provocado la proliferación de muchos negocios de diferente magnitud que dan servicio a los trabajadores temporales que pasan por la ciudad.

#### **1.4 Conclusión**

En este capítulo he pretendido ubicar al programa de visas H2, y la participación de los actores implicados en él, como un fenómeno de la globalización, de la segmentación global del trabajo. Este programa no es sólo resultado de las políticas migratorias del gobierno de Estados Unidos, tampoco es únicamente una fase más en la historia binacional de la migración y las relaciones entre ese país y México, es parte de un proceso más amplio que reúne micro y macro procesos de carácter global y local.

La perspectiva de esta tesis es mirar desde abajo (Ribeiro, 2008), desde los actores que participan en el programa H2. A través de ellos se mira desde abajo no porque sean individuos, pobres, explotados o subordinados, sino porque están en el terreno de las decisiones cotidianas, las lógicas que estructuran el día a día, los códigos, los recursos, las herramientas y los conocimientos que sirven para avanzar dentro del complejo que representa el avance del modo de producción capitalista, la fortificación de las fronteras nacionales y la liberalización de la economía.



## **Capítulo Dos**

### **CONTEXTO HISTÓRICO DEL PROGRAMA DE TRABAJO TEMPORAL H2**





## **2.1 Introducción**

De acuerdo con autores como Cindy Hahamovitch (2011) y Stephen Castles (1986), la coyuntura histórica que originó los programas de trabajadores temporales tuvo lugar a finales del siglo XIX, cuando junto con la gran movilidad humana impulsada por la consolidación del capitalismo, por el desarrollo de los medios de transporte (tren, barco de vapor) y por el avance de los mercados mundiales, se dio un incremento del nacionalismo y la creación de Estados-Nación. A la par comenzó el control de la ciudadanía a través de pasaportes, visas y certificados de nacimiento, y como consecuencia la noción de migración clandestina. Por otra parte la abolición de la esclavitud en Occidente a principios del mismo siglo fue dejando un nicho laboral que favoreció el uso de la servidumbre principalmente en el Imperio Británico. Dos tendencias convergieron entonces: el incremento de un sentimiento nacionalista frecuentemente xenófobo en los recién consolidados Estados-Nación, y la continuada dependencia en mano de obra barata, flexible, manejable y sumisa.

Los programas de trabajadores temporales se insertan como una negociación de los Estados para atender estas dos necesidades: suplir la mano de obra barata, y asegurarse que los extranjeros no se introducirían definitivamente dentro del país de acogida, ni tendrán acceso a la ciudadanía y sus prerrogativas.

En este capítulo contextualizaré global, histórica y geográficamente el actual programa de visas H2. Para ello daré información histórica que ayuda explicar el cómo y por qué surgen los programas de trabajadores temporales. Esto servirá como antecedente para comprender el desarrollo de los programas de trabajadores temporales en Estados Unidos y finalmente ahondar en los procesos específicos de la migración gestionada entre Estados Unidos y México.

El primer lugar en que se conocieron los programas de trabajadores migrantes temporales fue Prusia, en donde en la década de 1880 se recurrió al uso de trabajadores polacos. (Castles, 1973, 1986, 2006, 2013; Hahamovitch, 2011) Aunque en tierras alemanas<sup>9</sup> ya se hallaba gran cantidad de polacos, la inserción de miles de trabajadores más provocó una reacción negativa provocada por un creciente nacionalismo, lo que llevó a la deportación de 40 000 trabajadores en 1885. Las presiones de los latifundistas llevaron a que se abriera de nuevo la migración laboral en 1890, pero con estrictas restricciones: sólo se permitió la entrada a hombres solteros que debían regresar a su lugar de origen cada invierno, se emitieron tarjetas de identificación con código de colores por lugar de origen y se les prohibió el uso de la lengua alemana por una parte y por otra el llevar a cabo reuniones en polaco. Además se creó una policía laboral cuya función fue asegurarse de que estas medidas se cumplieran. (Hahamovitch, 2011).

No sólo en Europa se dieron estos procesos. Por ejemplo a finales del siglo XIX en Australia, los colonizadores europeos principalmente productores de caña, utilizaban mano de obra nativa de las islas del Pacífico (kanakas) como servidumbre. En contextos como ése, se observó que los programas de trabajadores temporales como se crearon una vez que las clases dominantes lograban consolidarse como una élite blanca preocupada por “des-ciudadanizar” a los nativos, pudiendo importar entonces su mano de obra de manera estrictamente temporal. (Hahamovitch, 2011)

Durante la Primera Guerra Mundial, el uso de trabajadores temporales se extendió por Europa y los Estados Unidos, pero sobrevino un alto abrupto cuando las naciones se enfrentaron a la Gran Depresión de 1929. Estos programas resurgieron en la Segunda Guerra Mundial, y florecieron después que ésta terminara en 1945. En los Estados Unidos, la Segunda Guerra Mundial es el marco en el que surge el Programa

---

<sup>9</sup> Prusia habría de convertirse en Alemania hacia el año 1918.

Bracero y el Programa de Trabajadores Temporales del Caribe, los dos antecedentes directos del programa H2 que se verán a detalle en las secciones siguientes de este capítulo.

De acuerdo con Castles y Kosack (1973), la migración laboral en Europa durante esta época se puede caracterizar en dos tipos principales: uno fue el esquema de trabajadores temporales y el otro el uso de trabajadores proveniente de las antiguas o existentes colonias, quienes en su mayoría tenían acceso legal y en algunas ocasiones ciudadanía. Así, los países de Europa Occidental utilizaron extensivamente los programas de trabajadores huéspedes que provenían en su mayoría del sur de Europa, el norte de África, Turquía, Finlandia e Irlanda. Debido a la Guerra Fría y el bloqueo de los países socialistas, poca migración vino de los países de Europa del Este y Central. Estos programas variaban en torno a diferentes prerrogativas que se concedían, como la posibilidad de reunificación familiar y las estancias de largo plazo, o la amplitud y magnitud de las restricciones que imponían. Entre los países con mayor apertura se encontraron Francia, Gran Bretaña y Suecia, mientras que otros como la República Federal de Alemania, Austria y Suiza, se esforzaban por evitar el establecimiento permanente de los trabajadores. Alemania se distinguió por instituir uno de los sistemas más sofisticados con un alto grado de control estatal sobre el reclutamiento, condiciones laborales y derechos de los migrantes.

Desde que comenzó el reclutamiento a mediados de los años cincuenta, las autoridades y los patronos de origen alemán denominaban a los trabajadores huéspedes *Konjunkturpuffer*, es decir, un escudo en contra de las fluctuaciones económicas. La idea era que los migrantes formaban un «ejército industrial de reserva» que ingresaba cuando se necesitaba fuerza de trabajo y salía del país en caso de recesión (Castles, 2013, p.18)

Mientras el mundo se encaminó a una recesión económica en la década de los años sesenta, los programas de trabajadores temporales fueron perdiendo defensores

y con la crisis petrolera de 1973 todos los programas fueron suspendidos en Europa del norte y oeste, excepto en Gran Bretaña que lo había hecho años antes. Se esperaba que los trabajadores regresaran a su lugar de origen, sin embargo no todos lo hicieron y al no hacerlo pronto se sucedieron nuevos flujos migratorios ocasionados por la reunificación familiar. Los trabajadores pasaron de ser visitantes temporales a residentes permanentes, y establecieron asociaciones culturales, políticas y sociales, así como negocios y servicios étnicos. Establecidos dentro de naciones democráticas que garantizaban ciertos derechos, estos trabajadores no podían simplemente ser expulsados en momento de recesión. Castles (2013) señala que se habían convertido en “denizens” un término para describir un estatus intermedio de derechos: los migrantes laborales no habían logrado el estatus legal de ciudadanos pero habían adquirido muchos derechos civiles y sociales a partir de la residencia a largo plazo. El modelo de *Konjunkturpuffer* no había resultado como se esperaba.

Mientras en Europa y en Estados Unidos los programas de trabajadores temporales se veían limitados, la crisis petrolera de 1973 introdujo los programas de trabajadores temporales en los países del Medio Oriente, importando mano de obra barata de otras partes de Asia. El uso de trabajadores temporales en aquella región creció de manera exponencial. Hahamovitch (2011: 228) señala que en 1975 había aproximadamente 350 000 trabajadores de origen asiático en el medio oriente. También subraya que en la década de los ochenta se estabilizó la importación de mano de obra hacia esta zona, al tiempo que hubo un incremento de este tipo de programas en países asiáticos como Japón, Korea, Taiwan, Hong-Kong, Singapur y Malasia. Hacia 1983 en medio oriente había 3.6 millones de trabajadores temporales muchos de los cuales provenían de Filipinas, India, Pakistán, Bangladesh y Sri Lanka. Esta etapa marca la incorporación de mano de obra femenina o “maid-trade” y de trabajadores altamente calificados quienes por lo general contaban con legislaciones

separadas del resto de los migrantes laborales temporales. Durante la Guerra del Golfo Pérsico (1990-1991), se estima que 400 000 trabajadores varones fueron deportados de las potencias petroleras, pero la cantidad de mujeres trabajadores permaneció constante.

## **2.2 Contexto histórico de los programas de trabajo temporal en los Estados**

### **Unidos**

En los Estados Unidos el Programa de Visas H2 es el único programa de trabajadores temporales no calificados. Tiene sus antecedentes en el Programa de Trabajadores del Caribe y el Programa Bracero (1942–1964), con la diferencia que ambos programas eran acuerdos binacionales negociados, y el programa actual de visas es un programa con una regulación unilateral por parte de los Estados Unidos. Es importante hacer el señalamiento que la importancia histórica de estos dos programas sobrepasa o no se limita a la discusión del actual sistema de migración gestionada, sino que tiene implicaciones mucho más amplias. Ambos programas estaban enfocados a proveer mano de obra agrícola, aunque geográficamente el Programa Bracero cubría el oeste de los Estados Unidos, y el Programa de Trabajadores del Caribe satisfacía la demanda al sur este del país, principalmente en Florida.

El desarrollo del vigoroso aparato agroindustrial de los Estados Unidos no puede ser entendido al margen de los procesos migratorios y en particular de la migración mexicana (Cohen, 2011; Lytle Hernández, 2010). En contraparte, las políticas migratorias de hoy no pueden pasar por alto el poderoso cabildeo de los agroindustriales, quienes por asegurar el flujo de mano de obra no sólo barata sino contenida y manejable, han sido uno de los mayores promotores de la

implementación y expansión de programas de trabajadores temporales en los Estados Unidos (Hahamovitch, 2011; Martin, 2009).

Por otra parte es de vital importancia entender que hay un vínculo entre la migración gestionada o “legal” y la migración “indocumentada”. Por lo general se da por sentado que la migración irregular es un fenómeno que surge al margen de las políticas estatales, cuando en realidad ambos tipos de migraciones son respuestas de los Estados para manejar el ingreso de extranjeros en su territorio, vinculados con las necesidades de mano de obra. La creación del concepto de “migrante”, es una consecuencia directa de la consolidación de los Estados y de las élites que asumen su derecho de pertenencia a través de la exclusión y la institucionalización de la diferencia de grupos sociales o raciales a los que consideran inferiores.

Los programas de trabajo temporal y el fenómeno de la migración indocumentada en los Estados Unidos comparten bases históricas, y no se pueden comprender a plenitud sin considerar cómo se entrelazan, creando las características específicas de la política migratoria actual de dicho país. Por lo anterior considero pertinente que antes de profundizar en los antecedentes directos del programa de visas H2 es necesario ubicar el desarrollo de la política migratoria en los Estados Unidos.

### **2.2.1 La política migratoria de los Estados Unidos y su impacto en la migración mexicana**

De acuerdo con Susan F. Martin (2009), la política migratoria de los Estados Unidos no se ha caracterizado por propuestas integrales y holísticas sino por reglamentaciones específicas y aisladas que abordan fenómenos migratorios concretos. El Programa Bracero y el Programa de Trabajadores del Caribe o

Programa de Mano de Obra Extranjera Temporal de las Indias Occidentales Británicas (British West Indian Temporary Alien Labor Program), son un ejemplo de esto, pues en sí no representaron la creación de un programa de migración laboral temporal, sino programas específicos que respondieron respectivamente a demandas de agricultores en el Oeste y Sur, y con fines muy acotados.

Las primeras acciones migratorias restrictivas en los Estados Unidos se dan a partir de 1875 con el objetivo de excluir o limitar a personas de ciertos países y razas y establecer cuotas de inmigración por nacionalidad. Este tipo de política “personalizada” y racializada permaneció oficialmente hasta 1965, cuando en el contexto del movimiento de derechos civiles se eliminaron las cuotas por orígenes nacionales. La siguiente gran reforma se dio hasta 1986, en lo que se conoce como IRCA (Immigration Reform and Control Act) y que dio origen al Programa de visas H2 en el esquema en que México participa actualmente.

Los orígenes históricos altamente racializados de la política migratoria estadounidense conformaron un sistema migratorio en que la justicia y los derechos son distribuidos y administrados de manera diferencial e inequitativa no sólo entre ciudadanos e inmigrantes sino entre los “grupos de diversa condición migratoria” (Lyttle Hernández, 2015, p. 38). En este contexto, y de acuerdo con Susan Martin (2009), se puede entender la dificultad en establecer una nueva reforma migratoria integral desde 1986, debido a la fragmentación de las opiniones y las diferentes coaliciones que se establecen durante el debate migratorio en el Congreso de los Estados Unidos, y que como veremos a continuación traen profundas raíces históricas. La autora señala cuatro posiciones en cuanto a dos variables: la cantidad de inmigrantes y los derechos de los mismos. Hay dos grupos que se muestran a favor de aumentar la magnitud de la migración y son los que la autora denomina como “Defensores” y “Libre Mercantilistas”. Los primeros buscan la mayor cantidad de

derechos, incluyendo rutas para el acceso definitivo, mientras que los segundos se preocupan por limitar los derechos de los inmigrantes. En contraparte los “Restriccionistas” buscan limitar el número de migrantes y los derechos de los mismos; y los “Integracionistas” consideran que los derechos son irreductibles, pero suelen estar de acuerdo en poner constricciones al número de migrantes, especialmente en categorías como las de programas de trabajadores temporales.

La dificultad para obtener un consenso se acentúa debido a las presiones de grupos de interés a los que deben responder los legisladores y líderes políticos, y a la ambigüedad existente sobre el tema de inmigración para el público estadounidense en general. Entre estos grupos de presión destaca el poderoso cabildeo de los agroindustriales, quienes desean asegurar el flujo de mano de obra barata y quienes han sido uno de los mayores promotores de la implementación de programas de trabajadores temporales (Hahamovitch 2001, 2002, 2003, 2011; Martin, 2005), estando a su vez en oposición a reformas de regularización de la migración indocumentada (de Genova, 2010). Otros grupos de presión son los think-thanks<sup>10</sup>, como el Migration Policy Institute (MPI) que cabildea a favor de la migración y el Center for Immigration Studies (CIS) que pertenece a grupos que se oponen a ella. (Fernández Castro & Clariond, 2009)

Para el caso específico de la migración entre México y Estados Unidos, Durand (2006, 2007) ha ofrecido una historia clasificada distinguiendo periodos de 20 a 22 años caracterizados por cierto modelo, los intentos por llevarlo a cabo y la manera en que este modelo se plasmó en la práctica. Por su parte Alarcón (2007, 2011) propone una periodización en seis etapas de acuerdo a los impactos específicos que ha producido la política migratoria norteamericana sobre el flujo de mexicanos. Estos análisis se ven altamente enriquecidos por la aportación de Lytle Hernández (2015) y

---

<sup>10</sup> Los think tanks son organizaciones orientadas a la investigación sobre temas de política pública y que generalmente están asociados a ciertos partidos políticos y/o orientaciones ideológicas.



su estudio sobre la historia de la Patrulla Fronteriza, institución que objetiva las políticas nacionales migratorias a lo largo de la frontera entre México y los Estados Unidos.

Durand y Alarcón coinciden en ubicar una primera etapa migratoria que comienza al final del siglo XIX y principios del siglo XX y se extiende a 1920. Alarcón (2011) señala la coyuntura de dos factores históricos fundamentales para el impulso de la migración mexicana: desde los Estados Unidos, la expedición del Acta de Exclusión de Chinos en 1882, y una serie de acuerdos conocidos como Acuerdo de Caballeros (Gentlemen's Agreement) que se firmaron entre 1907 y 1908, donde los gobiernos de Japón y Estados Unidos llegaron a un acuerdo para cesar la migración japonesa. Del lado mexicano, el desarrollo del ferrocarril facilitó el transporte de los migrantes hacia territorio estadounidense. En esta etapa la población mexicana sirvió de reemplazo étnico a las comunidades de chinos y japoneses. Reclutadores norteamericanos se enfocaron en algunas de las zonas más pobladas del país dentro de los estados de Jalisco, Michoacán, Guanajuato y Zacatecas, consolidando el *sistema de enganche* (Durand, 2006, 2007) que consistía en dar al trabajador un adelanto de su salario en efectivo para luego comprometerlo a pagar su deuda con trabajo. Después del pago inicial, la deuda se incrementaba con los pasajes, hospedaje y alimentación, hasta que se arribaba al lugar de destino. En muchas ocasiones esto dio como resultado un trabajo semi-forzado y favoreció la migración familiar.

El mismo Alarcón (2011) resalta desarrollos importantes de la política migratoria estadounidense en la década de 1920. El primero de ellos es el establecimiento del sistema de cuotas por nacionalidad, establecidas a través de leyes migratorias en 1921 y 1924, en las que se favorecía la migración de países de Europa Occidental y se limitaba la admisión de inmigrantes de otras regiones como el sur y este de Europa, Asia y África. Debido a las presiones del aparato agroindustrial del

suroeste de los Estados Unidos, los mexicanos fueron excluidos del sistema de cuotas, no porque no fueran percibidos como un ‘problema racial’, es decir no porque no representasen una amenaza racial, sino porque se argumentaba que la amenaza de la incorporación de los mexicanos a la sociedad estadounidense podía ser controlada a través de la desigualdad social y marginalización. “Los empresarios agrícolas de la zona fronteriza ejercían presión en el Congreso a favor de su industria [...] y aseguraban que la jerarquía racial en la frontera de México ofrecía una barrera contra la incorporación de los mexicanos.” (Lytle Hernández, 2015, p. 73).

El discurso de utilizar mano de obra, y asegurar la temporalidad y la no incorporación a la sociedad norteamericana de esta misma, premisa básica de todos los programas de trabajo temporal, se distingue claramente como un argumento ya formulado y utilizado para pedir la exención de los mexicanos de las cuotas migratorias. Sólo que en este momento histórico, en vez de ofrecer una prescripción legal que garantizara dicho esquema, el retorno de los migrantes se aseguraba a través de las propias características sociales y raciales que se atribuían a los mexicanos:

Para tranquilizar a los nativistas fervientes, los cuales no creían que los agricultores del suroeste pudieran controlar las incursiones de los inmigrantes mexicanos en la vida social y cultural estadounidense, los agricultores hicieron una última promesa. “El mexicano es hogareño. Como las palomas mensajeras vuelve a casa a pasar la noche”, explicó Friselle.<sup>11</sup> En otras palabras, aunque la inmigración mexicana no se tenía a raya, por lo menos era temporal, y su presencia transitoria en los campos del suroeste beneficiaría a las empresas agrícolas sin tener ninguna repercusión importante ni duradera de la sociedad estadounidense [...] Los mexicanos no eran más que una fuente de mano de obra barata y desechable cuya influencia en los Estados Unidos se mediría tan sólo en dólares y sudor (Lytle Hernández, 2015, p. 76)

---

<sup>11</sup> S. Parker Friselle fue representante del California Federated Farm Bureau ante el Congreso de los Estados Unidos

Paradójicamente la Ley de Orígenes Nacionales de 1924, en la cual los mexicanos no fueron incluidos, trajo como consecuencia la creación de la Patrulla Fronteriza para detener la migración ilegal en la frontera con México, por donde se colaban las migrantes categóricamente excluidos, como los chinos, las personas afectadas por enfermedades contagiosas, los analfabetos y quienes no podían pagar el impuesto de entrada. La Patrulla Fronteriza (Border Patrol) se creó en 1924, y con el tiempo continua creciendo, hasta la fecha, en importancia en el entramado de las relaciones migratorias entre México y Estados Unidos, no exclusivamente desde el punto de vista del control del cruce fronterizo, sino en la construcción de los imaginarios sobre los migrantes y la comunidad hispana, y en la creación de las estructuras sociales que mantienen la subordinación y vulnerabilidad de estas poblaciones. En el libro *¡La Migra! Una Historia de la Patrulla Fronteriza* de Kelly Lytle Hernández (2015), la autora rastrea las transformaciones sufridas en los territorios estadounidenses conocidos como South Borderlands en relación a la creación de la Patrulla Fronteriza. El empobrecimiento sistemático de las comunidades hispanas y el cambio de la tenencia de la tierra hacia personas no hispanas marcaron de manera significativa el carácter de la Patrulla Fronteriza, cuyos agentes comenzaron a aplicar el control migratorio a través de un lente racial y de clase orientado a la vigilancia de mexicanos.

La Gran Depresión provocó la salida o deportación de gran parte de la población mexicana que había ingresado en los Estados Unidos bajo el esquema del enganche, dando como resultado un periodo caracterizado por las grandes deportaciones cuyo pico se encuentra en 1929, y cuya última gran deportación masiva se da en 1939. (Durand, 2007) De acuerdo a Alarcón (2007) entre 1929 y 1935, más de 415 000 mexicanos fueron deportados de los Estados Unidos, incluyendo muchos ciudadanos de Estados Unidos de ascendencia mexicana.

Esta tendencia es revertida de manera significativa en la Segunda Guerra Mundial, que planteó una nueva apertura para la migración y enmarcó el surgimiento de los programas de trabajadores temporales, de los cuáles los Programas Braceros son los más conocidos. Los trabajadores temporales comenzaron a llegar a los Estados Unidos no bajo un solo programa, sino bajo diferentes acuerdos gestionados de manera binacional. Los trabajadores de México y de Bahamas fueron los primeros en llegar en 1943, seguidos después por jamaquinos, de trabajadores de Barbados y de otras islas caribeñas. Las condiciones políticas bajo las cuales se gestionó el primer Acuerdo Bracero permitieron al gobierno mexicano establecer un mayor número de condiciones laborales en beneficio de sus trabajadores, por lo cual sirvió como referente para la creación de las demás negociaciones con el resto de los países (Hahamovitch, 2015). Los empleadores en Estados Unidos resentirían las condiciones establecidas, y a partir de entonces buscarían minarlas en las próximas negociaciones, impedir su propagación en casa y atacar desde sus frentes políticos (Hahamovitch, 2015).

Podemos considerar esta etapa como el laboratorio de los Estados Unidos en los programas de trabajo temporal no calificado y la época en que se van a negociar las tendencias de la migración gestionada al interior del país. La progresión histórica de los Programas Braceros y Programa de Mano de Obra Extranjera Temporal de las Indias Occidentales Británicas (British West Indian Temporary Alien Labor Program) sientan las bases al modelo estructural que impera hoy en el sistema de visas H2, por tanto se verá a mayor detalle en la siguiente sección de este capítulo. Baste por lo pronto señalar que en este período los programas de trabajo temporal mudan de una gestión e involucramiento estatal hacia un manejo privatizado por parte de los Estados Unidos, y de una gestión binacional entre las autoridad estadounidenses y naciones específicas, hacia un esquema unilateral de visas en que los gobiernos de los

países expulsores o exportadores de mano de obra pierden la capacidad de negociar condiciones laborales para sus nacionales.

Como se señaló a principios de esta sección, es importante no perder de vista el fenómeno migratorio a través del binomio de la migración gestionada y su contraparte la migración irregular. De Genova (2002) señala un patrón de comportamiento ambivalente hacia las deportaciones de mano de obra irregular: durante las época donde hubo mayor necesidad de mano de obra mexicana, las medidas para contrarrestar esta migración, incluyendo el uso de deportaciones, fueron usadas con mayor laxitud; mientras que en épocas de dificultad económica se realizaron deportaciones masivas. Es precisamente, durante los dos períodos anteriores, el de deportación masiva y el surgimiento de los programas de trabajadores temporales que se hace evidente el tratamiento político y práctico de la mano de obra indocumentada. De Genova (2002) señala que ante la imposibilidad de completar la demanda de mano de obra a través de la cuota permitida para braceros, el uso de mano de obra indocumentada se consolidó como una opción viable para los empleadores y es tolerada y administrada por los encargados de implementar la regulación migratoria. Si un mexicano no autorizado era interceptado por la policía, no era deportado sino llevado hasta la frontera para que reingresara al territorio estadounidense en calidad de bracero. Otra alternativa era notificar al empleador y pedir la regularización del trabajador para evitar la detención y deportación del jornalero. Estas estrategias, conocidas como “drying out wetbacks<sup>12</sup>”, se dejaron de aplicar conforme se sintieron los efectos de la recesión en los años sesenta y las deportaciones incrementaron de tamaño llegando a aplicarse de manera masiva, coincidiendo también con el fin del Programa Bracero.

---

<sup>12</sup> “Secar a los mojados”

Por otra parte, el creciente acceso a la mano de obra indocumentada sirvió como factor para que el gobierno mexicano perdiera fuerza en las negociaciones de los Programas Braceros, ya que su participación, aprobación y cooperación se volvió prescindible ante la gran oferta de mano de obra a la que se podía acceder fuera del Programa (Cohen, 2011). Este juego y manejo de la mano de obra nos permite evidenciar que hay una coherencia entre el desarrollo histórico de la mano de obra gestionada por el Estado y el manejo de la mano de obra indocumentada. Ambos esquemas son utilizados por el Estado para manipular la mano de obra extranjera a favor de las necesidades y presiones de la economía local y sus actores. De Genova (2002) señala que el ejercicio puntual y selectivo de las deportaciones son la base de la política de “puerta giratoria” estadounidense que permitía establecer un límite sutil entre la migración regular e irregular. La “deportabilidad” como amenaza surte un efecto psicológico y social que toma las funciones de disciplinar al trabajador y hacerlo más moldeable a las necesidades de sus empleadores y más conforme a sus condiciones laborales y de vida. La “temporalidad” y la “desechabilidad” del trabajador legal (Griffith, 2006, 2007, 2011; Hahamovitch, 1997, 2003, 2011, 2015) surgen el mismo efecto.

De la etapa 1965-1986 sigue lo que Durand llama la era indocumentada caracterizada por el reflujo y control migratorio parcial. Con el fin de los Programas Braceros, terminan abruptamente las opciones de migración laboral legal y se comienza a criminalizar la migración indocumentada, aunque de manera fáctica se le favorece.

En 1986 se dio nuevamente apertura con una Ley de Amnistía y un programa especial para trabajadores agrícolas, Immigration Reform and Control Act (IRCA) que permitió la legalización de 2.3 millones de mexicanos. Durand considera esta etapa como bipolar, ya que por un lado permitió la naturalización y asentamiento

definitivo y familiar en Estados Unidos de aproximadamente seis millones de inmigrantes, a la vez que se generó un flujo masivo de migrantes irregulares, se incrementaron los costos y los riesgos del cruce fronterizo debido a la militarización de la frontera, dando como resultado el alargamiento de la estancia y la interrupción del proceso de migración circular.

En cuanto al trabajo temporal, es a partir de 1986 cuando se empieza a incorporar de manera significativa la población mexicana al programa de visas H2, contribuyendo a su vez a la expansión del mismo programa.

### **2.3 Programas de Trabajo Temporal en los Estados Unidos: desde la Segunda Guerra Mundial al Programa de visas H2A y H2B**

La Segunda Guerra Mundial es el marco histórico que permitió la consolidación del Programa de Trabajadores Temporales actual de los Estados Unidos. Este período de tiempo ofrece la coyuntura histórica en la que se articularon los procesos globales y las circunstancias locales para conformar las características del programa de trabajo temporal en los Estados Unidos. De manera simple se puede argumentar que los trabajadores migrantes acudieron a llenar un vacío laboral que dejaban los ciudadanos estadounidenses al unirse al esfuerzo de guerra, ya fuera con la conscripción militar, o como mano de obra en la industria manufacturera necesaria para sostener el aparato de guerra. Pero la importancia de la Segunda Guerra Mundial es mejor entendida en el contexto de la creación y manipulación de la voluntad política para la participación de los trabajadores temporales, no sólo en los Estados Unidos, sino también de los países emisores.

El ser parte en un “esfuerzo de guerra” conjunto, cooperando así en “la lucha por la democracia”, creaba un imaginario de “igualdad” y “solidaridad” entre los

Estados Unidos y países francamente subordinados, como México, Barbados, Bahamas y Jamaica, lo cual permitía a estos últimos justificar la participación en los esquemas de trabajo temporal (Cohen, 2011, Hahamovitch, 2001, 2011). Por otra parte, en los Estados Unidos, la apremiante atención en el esfuerzo de guerra dio mayor margen de maniobra y presión al cabildeo de los industriales agrícolas, quienes lograron conseguir un reemplazo étnico para sustituir aquellas poblaciones cuya capacidad organizativa aumentaba y exigían mejores condiciones de trabajo, o simplemente ascendían a nichos laborales con condiciones menos deplorables (Griffith, 2006, Hahamovitch, 2003).

A pesar de la igualdad imaginada sobre la que se construía la retórica política de los trabajos temporales en los países de origen, fueron las enormes disparidades económicas existentes las que mantuvieron un flujo de trabajadores deseosos de participar en los programas en el exterior a pesar de que las condiciones en que se llevaron a cabo rara vez fueron tan favorables como se prometía. Una vez establecidos los flujos, y la co-dependencia asimétrica entre trabajadores y empleadores, la participación activa de los gobiernos de los países emisores fue resultando prescindible y fueron perdiendo capacidad de negociación. El Programa Bracero ilustra este proceso en su máxima expresión, pues al ser terminado abruptamente por los Estados Unidos en 1964, no sólo dejó al gobierno mexicano fuera de la mesa de negociación, sino que le cerró a la población mexicana, por más de veinte años, la posibilidad de hacer el trabajo que venían haciendo y que continuaba siendo requerido. Estados Unidos continuó utilizando la mano de obra ‘no-calificada’, sin renunciar a los beneficios económicos de ella, pero construyendo y fortaleciendo la imagen del migrante mexicano como “ilegal”, “indocumentado” y finalmente pavimentando el camino a la criminalización.



Al desvestir de su carácter diplomático bi-nacional a los acuerdos de trabajadores temporales, se facilitó la transición hacia modelos privatizados de la migración laboral temporal, limitando las funciones del gobierno de los Estados Unidos sólo a una supervisión mínima de los procesos. De estos procesos, el Estado se ha encargado de enfatizar aquellos destinados a perpetuar el derecho a la exclusión de los otros, y la protección de las condiciones locales, delegando la responsabilidad de los procesos de reclutamiento, condiciones laborales y de vida de los trabajadores a otros actores.

### **2.3.1 Programas Braceros**

Lo que por lo general se conoce como el Programa Bracero corresponde a tres períodos de acuerdos negociados entre México y Estados Unidos para la exportación/importación de mano de obra mexicana para el sector agrícola en territorio estadounidense. El primero de ellos comienza el 4 de agosto de 1942 y se extiende hasta 1947. En este primer acuerdo sería cuando el gobierno mexicano tendría mayor capacidad de negociación, logrando varias garantías para los trabajadores nacionales, entre ellas la inclusión de una cláusula de trato no discriminatorio, condiciones y salarios dignos, y sobre todo la estipulación de que el gobierno de los Estados Unidos fungiera como empleador, siendo el intermediario entre los agricultores y el gobierno mexicano. La segunda etapa, desde 1948 hasta 1951, operó en base a decretos ejecutivos (Presidential Executive Orders), más que en relación a un acuerdo binacional, en gran parte por que el gobierno mexicano, quien iba perdiendo capacidad de negociación, se negó a firmar un nuevo acuerdo a menos que se modificaran algunas cláusulas. Durante esta etapa los trabajadores mexicanos fueron contratados directamente por los agricultores, lo cual trajo como consecuencia un aumento de los abusos reportados. La entrada de los Estados Unidos a la guerra de

Corea permitió al gobierno mexicano recuperar un poco del terreno perdido en la mesa de las negociaciones y se volvió a establecer el papel directo del gobierno de los Estados Unidos en la contratación de los trabajadores mexicanos. En 1951, a través de la Ley Pública 78, el Congreso de los Estados Unidos institucionalizó el último de los Programas Braceros. Sin embargo a finales de la década la utilización de este programa enfrentó seria oposición al interior de los Estados Unidos llegando a su fin definitivo el 31 de diciembre de 1964. (Durand, 2007; Cohen, 2001, 2011)

Durante los 22 años que duró el Programa Bracero, se estima que más de dos millones de mexicanos participaron en el programa, cumpliendo cerca de 5 millones de contratos. Durante este tiempo a su vez se desató la migración de mexicanos indocumentados hacia los Estados Unidos, creando una dinámica y una relación constante entre la gestión de ambos tipos de migraciones (García y Griego, 1988). De la diversa literatura y enfoques que se ha generado alrededor del Programa Bracero me parece pertinente para este trabajo de investigación rescatar los siguientes aspectos: a) la construcción de la imagen del mexicano como el trabajador “ideal” para el trabajo agrícola como justificación para el Programa Bracero desde los Estados Unidos b) las prácticas para la contratación de los braceros y c) el impacto del Programa Bracero en la construcción social de la frontera. Estos puntos se desarrollarán a continuación.

#### **2.3.1.1. “Los mexicanos son de estatura corta, por eso se agachan menos y son ideales para la pizza”**

Dado que los programas de trabajo temporal son gestionados por el Estado (al menos del país receptor), su creación y mantenimiento es una decisión que debe ser justificada en términos políticos por lo que su entendimiento no puede estar separado

de la influencia y cabildeo de los grupos de interés a los que les conviene la existencia de dichos programas. La justificación política sobre la que se asienta la migración laboral gestionada debe convencer por un lado de la necesidad de la mano de obra, en contraposición a la posible mano de obra existente en el país, y a la vez establecer las razones por las que los trabajadores migrantes no deben de ser admitidos de forma permanente en el país, o al menos no gozar de los mismos derechos y prerrogativas que se extienden a los miembros de la comunidad (ciudadanos).

En el tiempo de la creación de los programas temporales había ya en existencia un discurso racializado que,

ligaba las minorías a la labor agrícola [y] se componía de tres elementos principales: primero, que el trabajo de campo requería ciertas habilidades y pre-disposiciones físicas; segundo, que este conjunto de habilidades era biológicamente dado y tercero, que ciertos grupos étnicos poseían estas características naturalmente, en contraste con la población anglosajona que había evolucionado de este estadio. (Cohen, 2011, p. 51)

Para el caso del Programa Bracero, la élite agrícola de California, organizada en asociaciones de productores, logró insertar exitosamente la imagen del bracero mexicano como el tipo de trabajador ideal. Por un lado, se decía que las características físicas como su baja estatura comparada con la de los estadounidenses blancos les “facilitaba” el trabajo de la pizca en que tenían que pasar horas enteras agachados; y por otra parte, la mano de obra local era descalificada por incompetente, floja o desordenada. La justificación no era sobre la necesidad de mano de obra, sino sobre la necesidad de traer un tipo específico de mano de obra: el bracero mexicano. Entre dos polos se presentaba el granjero local, dueño de pequeñas propiedades de tierra y cuya historia e identidad le impedían modernizarse, y se convertía en lastre para el desarrollo de la nación y cuya mano de obra era inaceptable. En el otro

extremo se encontraba el moderno agricultor cuyas características eran mejor aprovechadas en labores más modernas y menos primitivas que el trabajo de campo más agotador y quienes llevando en sus espaldas el proyecto modernizador y económico de la nación se veían amenazados por la falta de mano de obra. El bracero mexicano se insertó como una figura intermedia entre los estados de modernización, siendo un trabajador apto para la modernización (tal como el gobierno mexicano deseaba presentarlo), pero cuyo estatus de extranjero y temporalidad aseguraba su no incorporación y por tanto amenazaba a la sociedad estadounidense (Cohen, 2011).

### **2.3.1.2 Reclutamiento**

Para contratarse como braceros los trabajadores en México debían acudir a un centro de reclutamiento. El primero de estos se estableció en la Ciudad de México en 1942, y pocos meses después se crearon otros dos centros de contratación en las regiones que estaban expulsando gran cantidad de trabajadores: uno en Irapuato y otro en Guanajuato. Como parte de las negociaciones entre México y Estados Unidos también se disputaba la ubicación de estos centros de contratación. México siempre favoreció los centros de reclutamiento al interior del país mientras que Estados Unidos privilegiaba las ubicaciones al Norte. Al igual que otras cláusulas del Programa en épocas en que el gobierno mexicano tenía mayor capacidad de negociación, los centros se establecían al centro del país, y cuando el gobierno mexicano perdía peso, los centros se ubicaban en regiones más cercanas a la frontera. Para 1950, había centros de reclutamiento en Hermosillo, Chihuahua y Monterrey, posteriormente se estableció un centro en Mexicali que era ampliamente favorecido por los agricultores de California, ya que representaba un costo mucho menor para trasladar a los trabajadores hasta su lugar de destino. Para Deborah Cohen (2001,

2011) la disputa sobre la ubicación de los centros de reclutamiento evidencia una disputa de mayor profundidad sobre qué país tenía el poder de definir la frontera, física, simbólica e ideológica. “A través de estos debates, la frontera misma se desterritorializaba, desconectándose de la línea física entre los dos países y era contestada como la abstracción de un acuerdo binacional”. (Cohen, 2001:24). De manera similar, el Consulado de los Estados Unidos en Monterrey se puede concebir como una deslocalización de la frontera para los trabajadores migrantes en el programa de visas H2, ya que en la cita consular se define su autorización para entrar al país vecino y a la fuente de trabajo. Este punto se verá con mayor profundidad en el capítulo siguiente.

Al igual que con la regulación vigente para los trabajadores temporales H2, el reclutamiento y contratación de los trabajadores mexicanos debía ser “sin costo alguno”, pero en la práctica abundaron cantidad de cobros y cuotas a las que eran sujetos los trabajadores. Sin embargo, a diferencia de las actuales prácticas de contratación en el sistema H2, las cuales abordaré en el capítulo 4, el procedimiento estaba a cargo de instancias oficiales en todo el proceso, lo que en teoría supondría un proceso estipulado, y más o menos uniforme para todos los braceros, aunque la implementación temprana del proceso pareció estar caracterizada por la confusión y desconocimiento de los procedimientos oficiales, lo que resultaba en un flujo masivo de aspirantes hacia las áreas fronterizas, desde las cuáles eran regresados a sus comunidades de origen, o se unían al flujo de mano de obra ilegal (Oliver, 2007).

El proceso de contratación comenzaba cuando los miembros de la élite agrícola en los Estados Unidos solicitaban mano de obra a la Farm Security Administration o, en los casos en que no fuera una solicitud de mano de obra agrícola, a la War Manpower Commission. Estas instancias turnaban la solicitud al

gobierno mexicano, quien descansaba en la Secretaria del Trabajo, la Secretaria de Relaciones Exteriores y el Departamento de Salud para su implementación. Los aspirantes debían de viajar al centro de reclutamiento donde era revisada su papelería para asegurarse que cumplieren con los requisitos (Oliver, 2007). Para ser bracero se requería: ser mexicano, gozar de buenas condiciones físicas, tener el servicio militar liberado, y tener experiencia en el trabajo agrícola, pero no ser ejidatario ni poseer tierras que quedaran en el abandono (lo cual debía ser comprobado a través de una carta del Gobierno del Estado de la región de la que proviniesen).

Desde el punto de vista del trabajador, cada una de las instancias con las que tenía que intervenir representaba un costo ya que las cuotas en diferentes partes del proceso surgieron a la par de los primeros contratos (Astorga Morales, 2014; Durand, 2007; Sandoval Palacios & Venegas García, 2001). Al igual que sucede con las cuotas en el sistema de contratación H2, los trabajadores llegaron a asumir que a pesar del costo financiero y que muchas veces recurrían al endeudamiento, no había otra alternativa que conseguir el dinero para cubrir estos cobros ilegales (Astorga Morales, 2014).

Hasta 1955 se permitieron casos en que los empleadores estadounidenses solicitaban “braceros especiales” en un esquema similar a las “listas de nombres” con que hoy los empleadores solicitan la contratación de la mayoría de trabajadores H2. Un bracero especial era aquel que habiéndose ganado la confianza de su empleador, era solicitado específicamente a través de conductos diplomáticos.

Había granjeros que elaboraban una lista con los nombres de trabajadores que solicitaban a determinado centro de contratación como suplemento a la cantidad de braceros que necesitaban para sus

labores agrícolas. La lista nominal de trabajadores la entregaba el patrón al cónsul mexicano que por jurisdicción correspondía y una copia de esta misma lista seguía los conductos habituales para la contratación: por conducto de un centro de recepción se hacía llegar al jefe de la representación americana en el centro de contratación a que iba destinada. El cónsul mexicano remitía las listas nominales de braceros de la Secretaría de Relaciones Exteriores quien a su vez la enviaba a la Secretaría de Gobernación para que fuera turnada como último destino al representante de gobernación en el centro migratorio en donde se hallaban los aspirantes “especiales” en espera de ser llamados. (Lázaro Salinas, 2007, p. 306)

La aceptación de las peticiones de braceros especiales fue suspendida por el gobierno mexicano, ya que podía favorecer el “bracerismo profesional”, es decir un esquema en el cual los braceros “abandonaran” el territorio nacional de manera permanente al recontratarse sucesivamente cada año (Lázaro Salinas, 2007).

### **2.3.1.3 Monterrey**

Hacia finales del programa bracero, Monterrey fungió como un importante centro de procesamiento, y la apertura y continuidad de este centro fue arena de disenso entre las negociaciones de México y de Estados Unidos (Delano, 2004; Durand, 2007), este último buscando que los centros de reclutamiento se encontraran cerca de la franja fronteriza y México empujando porque se encontraran al interior. A pesar de la importancia que al parecer llegó a tener el centro de reclutamiento de Monterrey, no se ha profundizado en el impacto del paso de braceros en la región.

Quizás la atención sobre Monterrey se limita a la mención del incidente ocurrido en julio de 1954, cuando los trabajadores indocumentados de Texas fueron sustituidos por braceros. Los granjeros tejanos solicitaron a la Casa Blanca 60 000 braceros legales en un lapso no mayor a 15 días, esperando que tanto México como Estados Unidos no pudieran realizar el trámite burocrático y con eso justificar

ampliamente el uso de mano de obra de las “espaldas mojadas” (Delano, 2004; Durand, 2007).

Elaborado el plan en unas cuantas horas se pasó inmediatamente a la acción. Los yanquis trasladaron el personal que tenían trabajando en Irapuato, Guanajuato, al Centro de Contratación de Monterrey, N.L., dejando sólo un funcionario de guardia en aquella ciudad del Bajío [...] Usando autobuses y ferrocarriles se inició la movilización de miles de campesinos que querían irse al norte [...] Por espacio de más de 10 días consecutivos se estuvieron contratando alrededor de 4 000 aspirantes diariamente. Un récord que no había tenido precedente y que puso de manifiesto la capacidad de trabajo de los funcionarios mexicanos y estadounidenses. (Lázaro Salinas, 2007: 293)

El hecho de que Monterrey tuviera una importancia estratégica para los Estados Unidos durante la duración del Programa Bracero, mientras que para México era considerado como una “concesión”, me parece que agrega profundidad histórica al actual papel que tiene Monterrey en la expedición de visas H2.

La conveniencia de la ubicación para el gobierno de los Estados Unidos parece confirmarse con la construcción de un nuevo edificio del Consulado, inaugurado en el 2014, que según algunos contratistas H2, fue creado con el propósito de manejar la gran cantidad de trabajadores temporales y canalizarlos todos o en su mayoría por Monterrey. De la misma manera se puede percibir un “desdén” desde la política gubernamental mexicana hacia lo que significa tener un centro de procesamiento tan concentrado en Monterrey ya que no ha habido una política consistente para atender la realidad social que crea el flujo de miles de trabajadores H2 por la región.

Hernández-León y Sandoval (2015) citan diferentes factores que permiten entender la importancia de Monterrey como nuevo centro de reclutamiento:



Monterrey es la tercera ciudad más grande de México y capital industrial del país. Su pujanza comercial y proximidad geográfica a la frontera con Texas han generado lazos económicos con Estados Unidos que se remontan al siglo XIX. Docenas de vuelos y una infraestructura carretera altamente desarrollada facilitan la comunicación con Texas. Por su parte, los empleadores texanos se cuentan entre los principales usuarios de las visas H2 y muchas de las compañías que tramitan las peticiones de trabajadores ante las autoridades federales norteamericanas también están ubicadas en ese estado. La proximidad geográfica y la capacidad del Consulado estadounidense de tramitar un alto número de visas probablemente influyen en la decisión de las compañías reclutadoras y sus agentes de utilizar Monterrey como centro de operaciones en México. (2015: 6)

#### **2.3.1.4 Impacto del Programa Bracero**

En el aspecto ideológico, el Programa Bracero permitió que afloraran los discursos de justificación del programa de ambos lados de la frontera. En Estados Unidos, se solidificó la ya existente racialización o mexicanización de la labor agrícola (Cohen, 2001, 20011; Durand, 2007; Lytle Hernández, 2015). En México, la negociación del Programa Bracero se insertó dentro de los discurso de modernización, identidad nacional (mestizaje) y soberanía (Cohen, 2001, 2011). El entretejido de ambos discursos iría construyendo prácticas de control migratorio cuyas consecuencias se pueden apreciar hasta hoy en día.

Por otra parte, al solidificarse la figura del bracero como trabajador legal, también se construyó en oposición la figura del “indocumentado” o “trabajador irregular”. Ambas categorías de trabajadores serían usadas de manera sistemática para minimizar los esfuerzos del otro grupo por mejorar sus condiciones laborales. De manera que cuando los braceros buscaban interponer alguna denuncia a abusos sufridos, la respuesta práctica de los agricultores sería recurrir a la mano de obra

indocumentada. Por el contrario, la utilización de los braceros sería usada con éxito para limitar el impacto de los sindicatos agrícolas que buscaban defender la mano de obra local y a los que frecuentemente se unían trabajadores indocumentados. La deportación y la desechabilidad como amenazas inherentes a los dos tipos de migraciones, serían yuxtapuestas constantemente en beneficio económico de la industria agrícola estadounidense. De esta manera el Programa Bracero afectó de forma directa la construcción de la frontera entre México y Estados Unidos ya que “el establecimiento de un programa binacional para administrar la importación legal de trabajadores mexicanos legales a Estados Unidos supuso nueva gestión transfronteriza de la deportación de trabajadores mexicanos ilegales” (Lytle Hernandez, 2015: 200).

### **2.3.2 La industria azucarera de Florida y su influencia en la política migratoria**

Mientras que el Programa Bracero aportó mano de obra para la industria agrícola de California y el suroeste de Estados Unidos, la industria azucarera de Florida es responsable de unos de los cabildeos más fuertes y exitosos dentro de la política migratoria de los Estados Unidos que se cristalizó en el establecimiento del British West Indian Temporary Alien Labor Program (BWTALP) y su posterior transformación en el sistema de visas H2. El Programa funcionó a través de una serie de acuerdos entre el gobierno de los Estados Unidos y los gobiernos de países como Bahamas, Barbados, y Jamaica y el de Estados quienes fueron firmando entre 1943 y 1947 (Hahamovitch, 2003, 2011; Griffith, 2006; Trigueros Legarreta, 2008).

Cindy Hahamovitch (2011) ha detallado el papel de la compañía *US Sugar* de Florida en formar una coalición de productores para asegurar un flujo de trabajadores para la zafra en Florida, en condiciones deplorables que guardaban similitudes con la esclavitud. La Segunda Guerra Mundial fue el marco que permitió que el cabildeo de

las industrias agrícolas obtuviera legitimidad ante la amenaza de enfrentar escasez alimentaria. Es decir, aunque la argumentación sobre la escasez de mano de obra no refleja una escasez total, puesto que había mano de obra desempleada, pero indispuesta a trabajar bajo las condiciones que imperaban en los campos de Florida, el argumento adquirió fuerza al enmarcarse dentro de un ambiente de riesgo y preocupación que imperaba en el tiempo de la guerra.

Al igual que la construcción de la imagen del bracero como el “tipo ideal” para la agricultura californiana, la compañía *US Sugar* buscaba un tipo de trabajador al cual pudieran imponer las condiciones laborales que las poblaciones locales rechazaban y ante el cual respondían con poder organizativo. Los trabajadores provenientes del Caribe compartían la negritud de las poblaciones que ahora se rehusaban a realizar el trabajo, pero carecían de cualquier garantía como miembros de la sociedad estadounidense, por lo que era fácilmente deportables o desechables. Al igual que con los imaginarios sobre los trabajadores braceros, la idealización de los trabajadores caribeños como los más aptos para el trabajo extenuante del corte de caña, sirvieron para ligar de manera “natural” el tipo de trabajo con la población que lo realizaba, disimulando en el discurso las pésimas condiciones de vida a las que eran sujetos los trabajadores.

Estos imaginarios elaborados en el momento de la creación del Programa Caribeño, fueron asentándose para justificar la permanencia de los trabajadores temporales en una industria privilegiada por el gobierno de los Estados Unidos. Alec Wilkinson (1989) reporta en su libro *Big Sugar*, un video promocional que produjo la Liga de Productores de Caña de Florida (Florida Sugar Cane League) en el que se puede ver un cortador de caña hacerse camino en el corte mientras que el narrador señala con un romanticismo discursivo: “observar a un trabajador de las Indias Occidentales usar una navaja de caña es observar un arte ancestral”. Las

implicaciones del video son que los trabajadores caribeños poseen ciertas habilidades innatas (al igual que la poca estatura de los mexicanos) que les permiten realizar el corte de caña de mejor manera.

Al igual que con los imaginarios sobre los braceros mexicanos, la racialización del trabajo de la caña sirvió como una estrategia para enfatizar la diferencia y la asimetría entre los trabajadores temporales y los empleadores blancos de Florida.

Como señalan Jean y John Comaroff (2006:119)

La formación de desigualdad estructurada de este tipo [...] exige que tenga un significado; después de todo, no puede haber, una división social del trabajo sin su representación en la cultura. Y, en un medio social segmentario estratificado, esto implica catalogar el mundo social en clases identificables. Ahora bien, estas representaciones no son arbitrarias; dado que perciben y explican la desigual distribución de poder material, político y social en virtud de la pertenencia a un grupo, deben, por definición, atribuir dichas desigualdades a la naturaleza intrínseca de los grupos involucrados. Es así como el carácter —adscrito‖ de cada uno se convierte en su identidad étnica‖ aun cuando es posible que los grupos se La formación de desigualdad estructurada de este tipo [...] exige que tenga un significado; después de todo, no puede haber, una división social del trabajo sin su representación en la cultura. Y, en un medio social segmentario estratificado, esto implica catalogar el mundo social en clases identificables. Ahora bien, estas representaciones no son arbitrarias; dado que perciben y explican la desigual distribución de poder material, político y social en virtud de la pertenencia a un grupo, deben, por definición, atribuir dichas desigualdades a la naturaleza intrínseca de los grupos involucrados. Es así como el carácter —adscrito‖ de cada uno se convierte en su identidad étnica‖ aun cuando es posible que los grupos se hayan establecido únicamente, al menos en su matriz contemporánea, en el propio proceso de articulación que inventó esa identidad en primer lugar.

Las condiciones económicas de los países del Caribe hicieron que la oportunidad laboral en los Estados Unidos se fuera consolidando como una necesidad apremiante de manera que mientras más se requería del trabajo, menos importancia ponían las instituciones encargadas de la supervisión del programa a las condiciones sobre las cuales se llevaba este a cabo. Además la siempre abundante mano de obra dividida en diferentes nacionalidades, permitían a los empleadores una ventaja para

desechar trabajadores incómodos con la certeza de encontrar un reemplazo de manera casi inmediata.

De acuerdo a Hahamovitch (2011, 2014) Al finalizar la Segunda Guerra Mundial era de esperarse que los permisos para la importación de mano de obra cesarían sin embargo, los productores de Florida, liderados por los productores azucareros, que habían ganado experiencia organizativa durante el periodo bélico lograron que el programa de “emergencia” continuara. Esta prórroga duró hasta 1947, cuando finalmente se dismanteló la *War Food Administration* bajo la cual operaba el Programa de Emergencia Laboral, que cobijaba los acuerdos de trabajo temporal.

Esta difícil coyuntura que enfrentó el lobby agrícola de Florida llevó a los ejecutivos de la *US Sugar Corporation* a reunirse directamente con los encargados de la política migratoria (Immigration and Natrualization Service-INS) y encontraron una solución incluso más favorable a sus intereses. De acuerdo al Acta de Inmigración de 1917, se podían admitir extranjeros de manera estrictamente temporal con fines laborales, dado que se comprobara la escasez de mano de obra local y los empleadores ofrecieran garantías del retorno de los trabajadores a su lugar de origen. De esta manera se inauguró un nuevo esquema privatizado de importación de mano de obra. Los trabajadores provenientes del Caribe continuarían entrando de manera temporal a los Estados Unidos, pero ya no bajo un esquema de supervisión federal, sino bajo los lineamientos privados de sus empleadores.

En diciembre [de 1947] el gobierno federal dejó de reclutar y transportar trabajadores extranjeros, deslindándose de la responsabilidad de negociar, firmar o garantizar los términos de los contratos laborales. En su lugar las asociaciones de productores se encargaron de tratar con los gobiernos extranjeros, quienes realizaban el reclutamiento para ellos. En vez de ser empleados del gobierno federal, los trabajadores temporales ahora estaban ligados a empleadores particulares y sus intereses. Bajo la clasificación de “no-inmigrantes” del INS, los trabajadores temporales de la época de la

post-guerra estaban vedados de permanecer en los Estados Unidos y de ser re-clasificados como inmigrantes permanentes. Los trabajadores temporales serían permanentemente temporales. (Hahamovitch, 2014: 17)

### **2.3.2.1 Visas H2 de 1952 a 1986**

La McCarran-Walter Act expedida por el gobierno de los Estados Unidos en 1952 estructura la nueva modalidad de los programas de trabajo temporal en los que estos ya no son acuerdos binacionales, aunque el Programa Bracero sobrevivió una década más (Martin, 2015). El nuevo esquema divide a la mano de obra en diferentes categorías de visa, para las cuales implementa diferentes regulaciones, que van desde control de salarios, requisitos que deben de cumplir los empleadores, cuotas, restricciones laborales, etc. En el acta de 1952 se considera por primera vez la clasificación de contratación de los trabajadores temporales en trabajadores temporales calificados y no calificados. Las visas H2 se crean para al importación de mano de obra especializada y las H2.

La mayoría de los trabajadores bajo la clasificación H2 entre la década de 1950 y la década de 1980, continuaron trabajando en el corte manual de la caña de azúcar en Florida y seleccionando manzanas a lo largo de la costa este (Griffith, 2001, Martin, 2014, aunque fue mayor la proporción de trabajadores en la industria de la caña en Florida. El trabajo de la caña en Florida, fue emblemático de las carencias y abusos de trabajadores temporales, la mayoría de ellos caribeños y específicamente jamaquinos. Una de las prácticas más abusivas que se documentaron durante estos años fue la práctica de subvaluar los surcos de caña para no pagar el trabajo completo de los obreros. Esto ocurría de la siguiente manera:

Se calculaba el pago de los obreros por destajo, de acuerdo con una tarifa establecida por un empleado llamado el *ticket-writer* quien determinaba el valor de un surco con base en su estimado del rendimiento en toneladas de caña. Luego, con base en este estimado, se

calculaba el pago de cada obrero. [...] Las compañías azucareras esperaban que los trabajadores cortaran suficiente caña al día para ganar el salario por horas previamente acordado. Si no lo lograban, sin embargo, el contrato comprometía a las empresas a reponer la diferencia entre el salario por horas y el pago calculado por destajo. Los obreros que no alcanzaban este nivel de productividad –un nivel que liberaba a las empresas de la obligación de pagar compensación– fueron enviados de regreso a casa. Conscientes de esto, los trabajadores solían aceptar que se les reportaran menos horas que las que realmente trabajaban al día. No sólo es importante subrayar que por rutina no se pagaba el salario completo, sino que las compañías establecían niveles de productividad tan elevados que alcanzarlos era casi imposible y, segundo, el cálculo del pago dependía sólo del juicio del *ticket-writer*. Mediante estas prácticas las empresas redujeron sus nóminas y al mismo tiempo resolvieron una de las mayores amenazas al programa H2: intentos ocasionales de parte de trabajadores que no eran del programa H2 por entrar en el trabajo de la caña. (Griffith, 2002:22)

La reforma de 1986 trajo consecuencias no planeadas para la industria azucarera de Florida. Además de la división de las visas H2 en H2A y H2B la reforma migratoria estableció la posibilidad de la regularización laboral a aquellos trabajadores que pudieran comprobar que habían laborado en la agricultura norteamericana por 90 días en los tres años anteriores a la legislación. La industria azucarera de Florida nuevamente utilizó su influencia política para evitar la regularización de los miles de trabajadores caribeños que calificaban para obtener estatus de residencia legal. De acuerdo a Hahamovitch (2000) y Griffith (2001, 2002) la estrategia que utilizó el lobby azucarero fue argumentar que el azúcar no es un producto agrícola sino un “postre”, de manera que los cortadores de caña no era trabajadores agrícolas sino trabajadores de repostería. Por absurdo que parezca el argumento, fue exitoso para los productores de azúcar quienes mantuvieron fuera de la regularización a los trabajadores H2 de Florida.

Este incidente fue la gota que derramó el vaso, y favoreció el juicio contra la industria azucarera que interpuso la organización Servicios Legales de Florida, por

concepto de pago insuficiente de salarios. La demanda colectiva consiguió el requerimiento que las compañías azucareras regresaran más de \$100 millones de dólares en salarios atrasados. El uso de la fuerza laboral manual se convirtió en un riesgo económico para los productores de azúcar de Florida, quienes en un plazo de cinco años mecanizaron la cosecha de la caña, dando fin a más de cuatro décadas del uso de trabajadores temporales provenientes del Caribe (Griffith, 2001, 2002, 2006; Martin, 2014). Irónicamente, el programa que dio origen al actual sistema de visas H2 dejó de proveer trabajadores con visas H2 a las cosechas de la caña de azúcar en un momento en que el uso de trabajadores temporales se expandía al resto de los Estados Unidos. (Griffith, 2001:21)

## **2.4 Conclusión**

A lo largo de este capítulo se han explicado los orígenes históricos del Programa de Visas H2 de Trabajo Temporal. Ubicar el surgimiento de estos programas como parte de una tendencia global es pertinente, ya que permite entender como encajan estos esquemas de migración gestionada dentro del actual sistema de producción global capitalista y resaltan la necesidad de abordarlos críticamente. En el capítulo se describe como el sistema de Visas H2 comparte junto con los otros programas de gestión migratoria las premisas básicas que justifican los programas de trabajo temporal: obtención de mano de obra barata y maleable, y la garantía (al menos ideológica) de que estos trabajadores no llegaran a formar parte de la sociedad que se beneficia de su mano de obra.

Como se ha mencionado en el capítulo anterior, existe una interacción constante entre los fenómenos globales y la manera específica en que se particularizan en los contextos regionales. El Programa Bracero y el Programa de Trabajadores del Caribe constituyen los antecedentes específicos bajo los que los



Estados Unidos ha moldeado los mecanismos de inclusión/exclusión sobre los que basa su programa de trabajadores temporales. Aunque ambos programas estaban enfocados a proveer mano de obra agrícola, las lógicas sobre las que se cimentaron obedecieron a circunstancias regionales muy particulares no sólo entre el oeste y el sur de los Estados Unidos, sino también en la interacción con los países emisores de mano de obra, en este caso, México y los países del Caribe. El boicot de la industria azucarera a la inclusión de los trabajadores H2 de Florida para poder acceder a un status migratorio permanente es un ejemplo claro de cómo se cristaliza en las prácticas locales la premisa de exclusión sobre la que se cimientan los programas de gestión migratoria.

En el caso específico del Programa Bracero, este acuerdo binacional configuró la migración entre México y Estados Unidos de manera muy particular y dio pie a prácticas que permanecen hoy en día en la contratación de los trabajadores temporales mexicanos y que se describirán con mayor detalle en los capítulos siguientes. Es posible tener mejor perspectiva de la falta de atención e involucramiento del gobierno mexicano para la supervisión de las visas H2, cuando se entiende que el Programa Bracero desapareció debido en parte a que el gobierno de México perdió la capacidad de negociar su mano de obra de manera frontal. Por otra parte, la evolución del Programa de Trabajadores del Caribe es de particular importancia ya que desde los Estados Unidos definió el carácter privatizado de la migración temporal. Este programa no desapareció totalmente como el Programa Bracero, sino que mutó de carácter, de un acuerdo binacional a un programa unilateral y de un programa con fuerte componente de supervisión y gestión gubernamental a un esquema privatizado casi en su totalidad. De manera que estos antecedentes históricos sientan la base para poder aproximarnos de manera etnográfica a cómo funciona el sistema de contratación de visas H2, lo cual se describirá a partir del siguiente capítulo.



## **Capítulo Tres**

### **MONTERREY, CAPITAL MUNDIAL DE LAS VISAS H2**



### 3.1 Introducción

El dos de julio de 2014 el Embajador de los Estados Unidos en México, Earl Anthony Wayne pronunció el siguiente discurso en ocasión de la inauguración del nuevo edificio del Consulado de los Estados Unidos en Monterrey:

[...] Distinguidos visitantes e invitados de honor, estoy orgulloso de estar aquí con ustedes y con tan célebres oradores en esta ocasión tan especial. Gracias por venir a celebrar el doscientos treinta y ochavo aniversario de la Independencia de los Estados Unidos y a la inauguración del nuevo edificio del Consulado General de los Estados Unidos en Monterrey[...] Este nuevo edificio del Consulado General, uno de los más grandes de todo el mundo, es un claro ejemplo de la importancia que la relación bilateral entre México y Estados Unidos significa para nosotros, además de ser una inversión a largo plazo en nuestro compromiso sostenido con México.

Hay muy pocos países en el mundo con los cuales tenemos una relación tan estrecha y dinámica como la que tenemos con México. Nuestros intereses están obviamente entrelazados de muchas maneras. Somos vecinos, pero también compartimos valores, metas y aspiraciones. Hoy, que celebramos doscientos treinta y ocho años de la independencia de los Estados Unidos, sabemos que nuestro bienestar mutuo y nuestra seguridad están inevitablemente vinculados entre sí. Con nuestros valores compartidos, nuestro compromiso con la democracia, con la procuración de justicia y con la apertura comercial, juntos podemos construir un continente estable, próspero y más competitivo. Nuestra relación realmente no tiene límites.

Nuestro comercio bilateral anual ha superado quinientos cincuenta mil millones de dólares - más de mil cuatrocientos millones cada día. Más de dieciocho mil empresas estadounidenses tienen operaciones en México y la inversión estadounidense aquí representa más de cien mil millones de dólares. No cabe duda de que Nuevo León juega un papel crucial en nuestra relación bilateral. En 2013, Nuevo León recibió mil seiscientos millones en inversión extranjera directa; la mitad de la cual provino de los Estados Unidos. Hemos dado pasos importantes en el campo de la cooperación para la seguridad, la protección del medio ambiente, la innovación y del desarrollo empresarial a través de nuevas iniciativas para el mejor manejo de las fronteras y del Diálogo Económico de Alto Nivel.

Nuestra relación ofrece beneficios económicos, tanto para México como para los Estados Unidos y es una fuente muy importante de creación de empleo en ambos países. Por ejemplo, sólo en Nuevo León, las mil seiscientas empresas estadounidenses que están establecidas aquí, emplean a decenas de miles de mexicanos. Hay también mucha inversión de los Estados Unidos en Coahuila y otros estados en la región. A la vez, muchas empresas de Nuevo León, han invertido en los Estados Unidos y los montos que invierten siguen en aumento.

[...] Este nuevo edificio es la manifestación física de las numerosas formas en las que trabajamos juntos, no sólo en Nuevo León, sino en los otros cuatro estados que este Consulado también atiende.

El discurso del Embajador Wayne resalta el vínculo económico entre la región noreste de México y los Estados Unidos, enunciando que es precisamente esta importancia la que justifica la presencia de una infraestructura consular de gran magnitud, refiriéndose al nuevo edificio como una manifestación física de esta realidad. Más allá del romanticismo discursivo que pueden encerrar estas palabras, en el caso particular del sistema de contratación de los trabajadores H2, el Consulado, sus prácticas, su ubicación geográfica, sus procesos y sus relaciones con otros actores, también sirven como evidencia física y simbólica de una realidad mayor. Es decir nos permite observar de manera tangible las tendencias del actual sistema mundo, la propuesta capitalista que se encuentra en su trasfondo y su relación con el incremento de los programas de trabajadores temporales a nivel global, la creciente tendencia hacia la privatización de los procesos migratorios, y hace patente la asimétrica relación entre México y los Estados Unidos.

Este capítulo se centra en los procesos e interacciones que suceden en la ciudad de Monterrey como consecuencia del flujo constante de trabajadores temporales, que llegan precisamente debido a la presencia del Consulado de los Estados Unidos. Este flujo constituye una realidad compleja que si se mira únicamente desde una lógica regional o focalizada puede parecer conformado por acciones y procesos desconectados y que responden a una racionalidad meramente circunstancial o

transitoria. Por ejemplo, la constante creación y desarticulación de alianzas entre actores y la diversidad de prácticas que se da en Monterrey pudiera aparentar que las interacciones son fortuitas, o al menos desordenadas, sin embargo cuando se expande la visión y se analiza desde una perspectiva más amplia se descubre que hay otra serie de procesos, ideologías y circunstancias que permiten que el sistema de contratación se produzca y reproduzca de la particular manera que lo hace. La propuesta de este capítulo es utilizar la presencia del Consulado de los Estados Unidos en Monterrey en particular en su relación con el procesamiento de visas H2, para observar primero, la construcción simbólica de la frontera en la ciudad de Monterrey y segundo, la privatización de los procesos migratorios y el crecimiento de la industria de la migración. Cuando se ponen estos dos procesos como marco de referencia, se puede explicar por qué parece que en el sistema de contratación de visas H2 no hay un camino oficial para su implementación, y en cambio se construyen una serie de relaciones y alianzas flexibles sobre las cuales los diferentes actores deben navegar constantemente. La primera parte de este capítulo busca explicar estos marcos de referencia, mientras que la segunda parte corresponde a la descripción etnográfica de lo que sucede en Monterrey.

## **3.2 Monterrey como epicentro de la actividad de visas H2.**

### **3.2.1 La objetivación de la frontera en la entrevista consular**

La aprobación o negación de la visa H2 para un trabajador temporal mexicano representa el momento climático del sistema de contratación. Todos los trámites, itinerarios, cuotas, prácticas y negociaciones de ambos lados de la frontera han sido orientados a la expedición de este permiso temporal para entrar y trabajar en los Estados Unidos bajo acuerdos específicos (los conozca o no el trabajador). Más que el cruce físico de la frontera territorial que sucederá después, la entrevista en el

Consulado se constituye como frontera. Frente al oficial consular el trabajador es sujeto a escrutinio, que puede ser intenso o superficial, es clasificado y etiquetado como alguien a quien se le puede otorgar una visa o no. Cualquiera que sea la decisión del cónsul, es inapelable y si resulta en la negación de la visa, la mayoría de las veces esto sucede sin una explicación amplia por parte del oficial, dejando al trabajador inmerso en preguntas sin contestación sobre qué pudo ir mal. Por el contrario, si la decisión resulta positiva, hay una sensación de alivio, y la noción de que la inversión hecha para el viaje se compensa con la expectativa de empezar a ganar en dólares y enviar dinero a casa. Visto desde el punto de vista de poder burocrático (Heyman J. M., 2004) en la entrevista consular el balance de poder se inclina casi en su totalidad hacia el oficial consular y a su discreción que es inapelable.

Las misiones diplomáticas de los Estados Unidos en el extranjero, de las cuales se derivan las diferentes instancias consulares, dependen directamente del Departamento de Estado de los Estados Unidos. La facultad que el gobierno de los Estados Unidos otorga a los oficiales consulares para decidir sobre la autorización o negación de una visa es conocida en inglés como *consular non-reviewability* o *consular absolutism*, y para este trabajo se utilizará el término absolutismo consular. De acuerdo a diferentes autores (Dobkin, 2010) la doctrina del absolutismo consular se basa en la ideología que los Estados tienen el derecho de excluir a otras personas de ingresar al territorio nacional y ya que esta es una prerrogativa inalienable del Estado, no puede ser sujeta a escrutinio judicial. En el caso particular de los Estados Unidos, la discrecionalidad total con la que se enviste a la decisión consular se ha construido jurídicamente a través de los precedentes establecidos por las decisiones de la Suprema Corte de Justicia ratificando en primer lugar el derecho soberano de los Estados Unidos a excluir a extranjeros de entrar al país y en segundo



reivindicando la decisión consular no sujeta a revisión por parte de otros organismos de gobierno.<sup>13</sup>

Si bien las fronteras físicas constituidas como los límites terrestres y marítimos entre naciones o los puertos de entrada como los aeropuertos internacionales son el espacio primario para el control de la movilidad, de objetos y personas, la pertenencia y el acceso al territorio se pueden des-localizar simbólicamente y des-territorializar a través del sistema de pasaportes y su derivado el sistema de visado.

En este sistema, los pasaportes y las visas son el boleto que permite la entrada temporal o la membresía permanente a una comunidad. Bajo esta estructura, lo que prima es el derecho fundamental del Estado para excluir y limitar su población. La movilidad demográfica se estructura en términos de quién puede entrar, siendo la entrada obligatoria para aquellos que tienen el estatus de ciudadanos o refugiados y completamente discrecional o arbitraria para los no-ciudadanos. (Salter, 2006: 175).

Es decir que aunque el control de la movilidad de los cuerpos y mercancías sólo se puede dar físicamente alrededor de la línea fronteriza entre dos naciones o los puertos de entrada, el sistema de visado permite una pre-aprobación/negación y un pre-escrutinio del sujeto que pide autorización para entrar a un territorio que no es su propia nación. El proceso burocrático de escrutinio al que se somete el trabajador en el proceso de solicitar una visa, aunado con la práctica del absolutismo consular posiciona a los trabajadores en una zona de *no garantía* en las que se cristalizan las estructuras asimétricas en las que están sujetos a las reglas y leyes de otro país, pero quedan al margen de sus garantías (Salter, 2006).

Es en este sentido que el Consulado de los Estados Unidos en Monterrey se convierte en la frontera visible para el trabajador, la expedición de la visa en la

---

<sup>13</sup> Ver a Dobkin (2012) para una descripción detallada de las decisiones de la Suprema Corte de Justicia de los Estados Unidos en relación a los siguientes casos: el Acta de Exclusión China, *United States v. Phelps*, *Ulrich v. Kellogg*, *United States ex rel. Knauff v. Shaughnessy* y *Kleindienst v. Mandel*

objetivación del sistema burocrático de contratación H2, y los procesos que suceden alrededor del flujo de los trabajadores se pueden entender como parte de esta burocracia de frontera (Sandoval Hernández, 2012). Esta “burocracia de frontera representa un poder que discrimina, clasifica y obstruye la movilidad o la facilita, con impactos económicos y sociales, involucrada en los modos en que la gente organiza su vida” (Sandoval Hernández, 2012, p. 28).

El poder clasificador de la frontera, objetivado en una visa H2 sugiere una clasificación primaria entre aquellos a quienes se les da la visa y aquellos que son rechazados. Pero incluso antes a la decisión consular, el trámite de visa ya ha clasificado en un genérico “trabajador temporal no calificado” al flujo de personas que vienen a solicitar la visa. El genérico que etiqueta a los trabajadores como mano de obra no calificada a pesar de que en muchas ocasiones los trabajadores son reclutados específicamente por sus conocimientos y habilidades en áreas específicas no es una clasificación inocente sino que posiciona a los trabajadores en una jerarquía inferior, que de alguna manera justifica tratos discriminatorios hacia ellos.

### **3.2.2 Privatizaciones**

Como ya se ha mencionado antes, el programa de visas H2 es gestionado desde la política pública de los Estados Unidos y carece de política pública en México. Estas dos tendencias constituyen otro marco de referencia para entender cómo se sustentan las prácticas sociales dentro de dicho sistema de visas. Por una parte es necesario problematizar los alcances de la “migración gestionada” desde los Estados Unidos, evitando la creencia superficial de que por ser un programa gestionado, se encuentra bajo un estricto control estatal. En segundo lugar conviene ubicar el “alcance” de la gestión de los Estados Unidos en el contexto de las tendencias

globales hacia la privatización de la migración y sus consecuencias como la autorregulación de los agentes privados y el deslinde de responsabilidades de las entidades gubernamentales.

De acuerdo a autores como David Griffith (2014) y Cindy Hahamovitch (2014) la gestión política del gobierno de los Estados Unidos en relación al programa de trabajadores temporales no calificados ha sido históricamente ambivalente. Por una parte, respondiendo a las presiones específicas de industrias como la tabacalera, azucarera y pesca, que dependen del acceso a mano de obra muy barata y productiva, ha mostrado un intervencionismo para asegurar la creación, mantenimiento y defensa de los programas de trabajadores temporales (Griffith, 2014). Por otra parte, ha respondido a las presiones internas para desligarse de su supervisión y manejo, dando libertad a entidades privadas para moldear los programas de acuerdo a sus necesidades, con detrimento en general de las condiciones para los trabajadores (Hahamovitch, 2014).

Como ya se revisó en el capítulo anterior, los antecedentes del programa H2 en los Estados Unidos son el Programa de Trabajadores del Caribe y el Programa Bracero. Aunque ambos programas eran acuerdos con otras naciones para obtener mano de obra intensiva y barata. Mientras que el Programa Bracero suplió en gran parte los campos del oeste de los Estados Unidos, los trabajadores de Jamaica fueron fundamentales para sostener las plantaciones azucareras del Sur de los Estados Unidos.

A partir del final de la Segunda Guerra Mundial ambos programas empezaron a perder adeptos dentro de la política pública de los Estados Unidos, y el programa de trabajadores del Caribe desapareció al eliminarse el organismo bajo el cual se encontraba inscrito: Food and War Administration Program. De acuerdo a Cindy

Hamamovitch (2014), toda la infraestructura gubernamental que se había creado para el manejo de los trabajadores temporales fue malbaratada y traspasada a agentes privados.

A partir de Diciembre de 1947, los oficiales federales de los Estados Unidos dejaron de reclutar y transportar a los trabajadores extranjeros, deslindándose de la responsabilidad de la negociación, firma y cumplimiento de los contratos laborales. En su lugar, las asociaciones de agricultores empezaron las negociaciones directas con los gobiernos extranjeros, quienes reclutaban para ellos. Ahora, en vez de ser contratados por el gobierno federal, los trabajadores huéspedes estaban vinculados a un empleador específico o asociación de empleadores quienes se interesan en mi primer lugar por sus intereses (Hahamovitch, 2014: 16).

El actual programa de trabajadores temporales H2 bien se puede describir como un programa privatizado, sancionado por el Estado, quién ofrece un marco mínimo de regulación, pero que confía para su implementación, casi en su totalidad a agentes privados. Mientras estos agentes privados puedan moverse o aparentar realizar sus actividades dentro del marco ofrecido por el Estado, tienen la flexibilidad de realizar sus procesos de la manera que mejor convenga a sus intereses.

Este esquema de privatización de los procesos migratorios tiene consecuencias específicas para el funcionamiento del sistema de contratación de las visas H2. Como se describirá a continuación la falta de lineamientos específicos para la contratación ha hecho que surjan una multiplicidad de prácticas de contratación llevadas a cabo en su mayoría por agentes privados. En Monterrey el Consulado depende de estos agentes para llevar a cabo el proceso burocrático y establece protocolos específicos en cómo se deben de llevar a cabo estos trámites. Sin embargo esta supervisión logística no alcanza para estructurar las prácticas de contratación en cuestiones

fundamentales como el cobro de cuotas, el manejo de las listas de trabajadores y la prevención del fraude.

### **3.3 Aproximación etnográfica**

Para acercarme etnográficamente al papel de Monterrey dentro del sistema de contratación de las visas H2, el trabajo de campo en la ciudad se concentró en el área circundante al Centro de Atención al Solicitante (CAS), lugar donde se toman los datos biométricos de todo solicitante de visa para los Estados Unidos. Esta área fue marcada por la presencia de más de 40 años del antiguo edificio del Consulado de los Estados Unidos que desde 1969 hasta julio de 2014 estuvo ubicado sobre la Avenida Constitución, al lado de la Plaza de las Naciones y además de provocar la presencia de infinidad de micro-negocios dirigidos al público en general que esperaba la entrada Consulado, marcó el surgimiento de todo un sub-sistema dedicado a atender el flujo de trabajadores temporales que llegan a la ciudad año con año.

Cuando el Consulado se mudó a las nuevas instalaciones, la zona sufrió una reconfiguración, siendo lo más notorio un despejamiento del área inmediata al viejo edificio del Consulado, incluyendo los vendedores ambulantes permanentes que estaban en la Plaza de las Naciones. Sin embargo, ya que en las inmediaciones del nuevo edificio consular no está permitido el establecimiento de ningún tipo de negocio, la infraestructura creada para atender a los trabajadores migrantes permaneció en el primer cuadro de la ciudad. No obstante, la infraestructura se adoptó a las nuevas circunstancias. Un ejemplo de ello es que hoy se ofrece el servicio de transporte entre la zona del CAS y la nueva sede de este mismo. Con el paso del tiempo, el paisaje urbano de la zona se fue configurando de acuerdo al vector temporal. De manera que cuando sucede el pico de las contrataciones, los espacios

son reapropiados y utilizados para facilitar el flujo de los trabajadores. Por ejemplo, los parquímetors alrededor de la Plaza de las Naciones, anteriormente atiborrados de carros, pueden estar despejados al inicio de la semana, pero una vez que las visas para los trabajadores temporales son expedidas, el área es invadida por una cantidad considerable de camiones que aparcan en el área para llevarse a los trabajadores a sus lugares de trabajo. Momentáneamente resurgen los vendedores ambulantes que ofrecen todo tipo de artículos que pudieran ser de utilidad a los trabajadores.

A diferencia de los días de la semana laboral, el área del CAS luce desierta el fin de semana. Es un escenario totalmente diferente. La Plaza de las Naciones está completamente vacía, los hoteles y fondas se encuentran con poca clientela, hay poco movimiento y el público que transita por las calles es más local. El domingo por la tarde o noche se vuelve a observar movimiento de algunos trabajadores que van llegando para realizar trámites en lunes y quienes buscan alguna opción de hospedaje.

La figura 3.1 muestra la ubicación geográfica de las nuevas instalaciones y permite visualizar el desplazamiento físico de una instalación a otra y fue publicada como parte de un paquete de información sobre el nuevo Consulado (Monterrey, 2014) dirigido a los ciudadanos estadounidenses. Me parece que el desplazamiento físico del nuevo Consulado es también un desplazamiento simbólico. En primer lugar pudiera entenderse como una especie de asepsia geográfica en la que el Consulado buscara deslindarse del caos que su misma presencia provocaba en la zona, en segundo marca una reiteración de las jerarquías entre el Consulado, la industria de la migración que utiliza para llevar a cabo la aprobación de las visas, los trabajadores y los solicitantes en general, y finalmente delimita su área de influencia y acción a sólo una parte del proceso, la aprobación de los sujetos y la expedición de la visa.

A nosotros nos dijeron, que el Consulado ya no quiere estar en esta zona porque hay mucho desorden. Es que aquí llegan todos los trabajadores,

allí por la plaza es un verdadero caos. Todo se llena de basura. Nos citaron para explicarnos como funciona allá. Esta todo muy organizado, no te dejan estar en las afueras como aquí. (Diario de Campo, 28 de Noviembre 2014)

Figura 3.1



La actual ubicación geográfica del Consulado refleja efectivamente cómo funciona el sistema de contratación en la ciudad. En el área del CAS quedaron concentrados la mayoría de los servicios privatizados y los agentes que los ofrecen,

quienes lo hacen de acuerdo a sus propios criterios y reglas y establecen las interacciones entre ellos de acuerdo a sus intereses. El Consulado tiene una mínima supervisión de estos procesos, enfocándose solamente a que las agencias de contratación recopilen, organicen, y envíen información y trabajadores de la manera en que han establecido. La distancia espacial le permite al Consulado también deslindarse de los problemas que se llegan a dar en la zona, como la falta de espacios para los múltiples periodos de espera que viven los trabajadores, o el manejo de personas que son defraudadas.

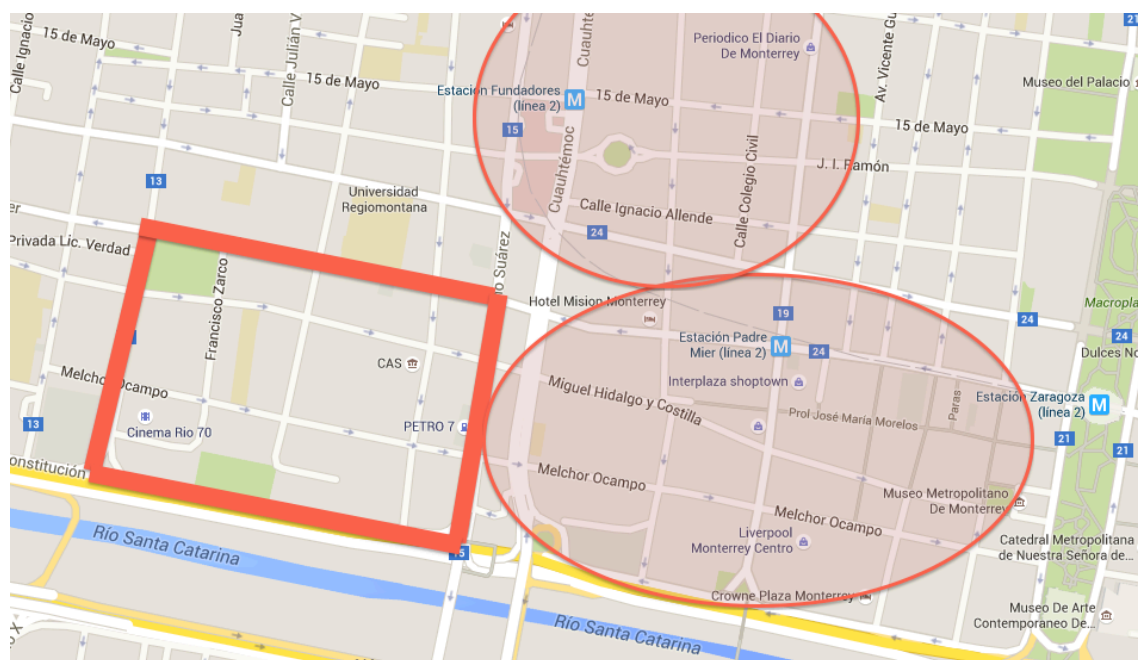
El núcleo de la actividad en relación a las visas H2 se da en el cuadro enmarcado por la Av. Constitución y la calle Padre Mier (que corren de Oriente a Poniente) y la Av. Pino Suárez y la calle Serafín Peña (que corren Sur a Norte), como se muestra en el mapa 3.1. Aunque la dirección oficial del CAS es Hidalgo #400-A Poniente, la entrada se encuentra por Juan Ignacio Rayón, que es una pequeña calle perpendicular a Hidalgo. Esta zona concentra la mayoría de las agencias de procesamiento/contratación, y locales para el llenado de formas. Otros servicios relacionados con el manejo de los trabajadores H2 y que son altamente visibles, como las agencias de transporte y hoteles de hospedaje se ubican en las calles que van de Oriente a Poniente o viceversa (Ocampo, Hidalgo y Padre Mier), que son anchas y permiten un flujo importante de tráfico. Las pequeñas calles que corren perpendicularmente albergan una cantidad de servicios complementarios, como fondas, lugares para copiado, etc. Todas las calles con orientación Oriente-Poniente están enmarcadas por parquímetros y hay un estacionamiento público muy cercano al CAS. Cuando el Consulado se encontraba por la Av. Constitución el estacionamiento solía ser un problema grande de la zona, pero desde su mudanza, no lo es más. Junto con estos establecimientos relacionados con la industria de la migración conviven otro tipo de negocios que son de esperarse en las zonas comerciales del centro de las



ciudades del país tales como pastelerías, restaurantes, tiendas de ropa, muebles, bancos, etc. Incluso hay un antro de renombre en la ciudad que lleva a cabo conciertos y tocadas todos los fines de semana y a quién se le puede atribuir gran parte del flujo de personas entre viernes y sábado.

La zona delimitada por el cuadro señalado anteriormente es la primera zona en llenarse en cuanto al hospedaje, habiendo dos hoteles comerciales grandes, un hostel y un hotel que pertenece a una agencia de contratación. En temporada alta, al irse agotando los espacios en los hoteles cercanos a la zona, los trabajadores se van desplazando paulatinamente hacia el Oriente en dirección a la Macroplaza utilizando los servicios de hoteles en esa dirección y también desplazando su consumo y presencia hacia esa área.

**Mapa 3.1**



### 3.3.1 Itinerario de los trabajadores en Monterrey

Conocí a Saúl a través de la oficina *Visa a tu Alcance* donde se reporta cada año para llenar su papelería. En esa ocasión, la dueña del negocio me informó amablemente que estaba en la ciudad un trabajador que quizás me interesaría entrevistar. De los cientos de trabajadores que transitan por su oficina, el caso de Saúl es particular ya que se encontraba en la ciudad con su esposa y su bebé de meses, quienes intentarían por primera vez obtener una visa H4 de acompañante, para poder estar con Saúl durante su temporada en una finca agrícola de Louisiana. Cuando le pregunté a qué hora podría platicar con él, me contestó: “a la hora que tú puedas, yo lo cito para que se venga”

A las tres de la tarde me presenté y en efecto se encontraba Saúl, su esposa Marta y su niño de meses esperando en la oficina, que además estaba atiborrada de otros trabajadores. Hacía mucho calor y el bebé se mostraba muy inquieto, por lo que sugerí que pudiéramos ir a platicar a otro sitio. Después de una breve incertidumbre, Saúl accedió y me pidió que los llevara al hotel en el que se estaban hospedando. Una vez instalados y con el nene más tranquilo, le pedí a Saúl que me narrara su experiencia y su itinerario en la ciudad de Monterrey.

Nosotros venimos de Villa Aldama, una comunidad muy cercana a la ciudad de Torreón. El día de ayer llegamos en camión a Monterrey y fuimos directamente a la oficina de la Licenciada Fernanda para llenar las formas. Creo que siempre me ha ayudado ella [en *Visa a tu Alcance*], así que ya me conocen bien. La licenciada conoce a Cástulo, el contratista con el que trabaja la abogada del patrón, y siempre nos mandan con ella para llenar las formas. Hoy en la mañana nos tocó ir a ‘huellas’ y allí estuvimos prácticamente dos horas parados en la fila. Esta es la primera vez que traigo a mi esposa y a mi hijo. Fue complicado porque no te dejan pasar nada para cargar al niño, y pues el bebé se inquieta. Yo le pido a Dios que les den la visa (...) para que pueda acompañarme al otro lado. Mañana tenemos que ir al Consulado a hacer fila desde las 3 de la mañana. Gerardo nos lleva por \$100 por persona, pero es una persona confiable. A

la hora que le digamos nos recoge en el hotel y no tenemos que estar buscando taxi a esas horas. Mucho menos ahora que traigo a mi esposa y el bebé.

Esa tarde, Saúl, Marta y yo, platicamos con bastante soltura sobre sus experiencias con el programa H2 en el cual Saúl ha participado desde el 2008. Para el joven trabajador de 32 años, la oportunidad de que le den a su esposa e hijo la visa H4 representaría la viabilidad de poder continuar en el programa ya que el efecto emocional de estar separado por más de nueve meses al año de su familia es muy fuerte.

Llegó el momento en que le dije a mi patrón que no regresaría. Recién casado no podía tener familia. Pues, ¿cómo? si casi nunca estaba en casa. Y cuando nació mi hijo, no estuve. Le pregunté a mi patrón si no podía traer a mi esposa como trabajadora, pero me dijo que era 'ilegal'. Ya luego él empezó a investigar y ahora es la primera vez que vamos a ver si nos dan la visa H4. El patrón paga por mi visa y me prestó los 190 USD que tengo que pagar por cada una de las visas de mi esposa y mi hijo.

La cita en el Consulado se avecinaba con mucha incertidumbre. A pesar de que cumplían con los requisitos y de manera sobrada, llevando evidencia del nacimiento del bebé, acta de nacimiento, álbumes familiares, cartilla de vacunación, y sobre todo la carta del patrón haciéndose responsable de proveer vivienda para la familia y solicitando que se otorgara la visa de acompañantes a los familiares del trabajador, Saúl y su esposa estaban conscientes de que no había ninguna garantía de que se concediesen las visas. “Yo le digo a mi esposo: no seas hombre de ‘poca fe,’ veras que sí nos van a dar la visa” lo animaba en varias ocasiones Marta.

Después de un par de horas de charla, me despedí de la familia y les pedí que por favor se comunicaran conmigo para dejarme saber cómo les había ido en el Consulado, a lo cual ellos accedieron y agradecieron mi preocupación por la cita del

día de mañana. Al día siguiente recibí un mensaje por celular: “Hola, nos fue muy bien, no le habíamos contado porque acabamos de llegar del Consulado y sí nos aprobaron las visas”. Esa tarde, con un espíritu mucho más relajado nos vimos de nuevo e incluso hicimos una breve visita al mirador del Obispado para que pudieran conocer la ciudad desde otra perspectiva. Tanto Saúl como Marta, se encontraban muy contentos. Al preguntarles como había sido la entrevista, me platicaron que en general todos fueron muy amables y que casi no habían revisado los papeles, sino nada más la carta del patrón de Saúl, incluso los guardias habían cooperado para adelantarlos en la fila y que el bebé estuvo bien aunque muy llorón porque no les permitieron pasar el biberón. Me pidieron si podía acompañarlos al hotel para sacar las maletas y después dejarlos en la oficina de *Visa a tu Alcance* donde firmarían el contrato enviado por el patrón, después irían al CAS por las visas y esa misma noche partirían a Villa Aldama de nuevo. A diferencia de otras ocasiones, en que Saúl sale directamente de la ciudad de Monterrey, ahora buscarían irse hasta el estado de Louisiana en camioneta particular en unos tres días más, después de regresar a su comunidad para despedirse y hacer los preparativos correspondientes. La incertidumbre sobre si les otorgarían la visa o no es uno de los factores que no les había permitido planear el viaje desde Monterrey. Sin embargo, para Saúl y Marta, tanto como muchos trabajadores, el cruce de la frontera física, probablemente por la zona de Reynosa o Matamoros, en esta caso, es mucho menos significativo que la cita en el Consulado. La obtención de la visa a través del proceso Consular es la frontera a la que se enfrentan, donde se concentra el escrutinio sobre el trabajador y en este caso su familia, y se decide sobre su viabilidad como trabajador H2, y por tanto su autorización a entrar de forma temporal a los Estados Unidos.

La experiencia de Saúl y Marta es peculiar ya que son muy pocas las visas H4 que se expiden para acompañantes de trabajadores H2, siendo por lo general

otorgadas a los familiares de los trabajadores altamente calificados con visa H1. Sin embargo, los pasos del itinerario son particularidades de un proceso que ocurre a gran escala mientras los trabajadores están en la ciudad. En temporada alta, se puede observar desde muy temprano en la mañana una fila inmensa de trabajadores que va desde las puertas del CAS y que se extiende por la calle Hidalgo, a veces por dos o tres cuadas. Si la fila es de madrugada son trabajadores esperando el turno de que se les tomen huellas digitales y fotografías; si es por la tarde, la fila es para recoger las visas H2 aprobadas. Los hoteles del área están abarrotados y se puede observar en los lobbys de ellos a trabajadores que buscan matar el tiempo entre trámite y trámite. Por las calles se pueden ver camiones, camionetas, maletas y trabajadores que ya con visa esperan emprender el último segmento del proceso para llegar a su lugar de trabajo por los siguientes meses.

La escena es repetitiva de lunes a viernes: los trabajadores llegan cansados de sus comunidades de origen, que pueden ubicarse en lugares cercanos como Coahuila o en otros tan lejanos como Huixtla en Chiapas, a más de 25 horas de camión. Una vez llegados a Monterrey se reportan en la oficina de procesamiento donde a veces esperan horas para llenar el formulario DS-160, que es el cuestionario que todos los solicitantes de visa deben llenar previamente a asistir a una cita en el Consulado. Aunque en teoría cada trabajador pudiera completar su propio formato en línea, esto sucede en muy escasas ocasiones y el llenado de formas representa una de las actividades lucrativas para los agentes locales, quienes cobran entre \$300MXN y \$500MXN por cada formulario.

El formulario no está completo sin los datos biométricos que se toman en el CAS, generalmente muy temprano al día siguiente, por lo que después del llenado en línea de todos los datos, los trabajadores llevan sus maletas al hotel asignado o

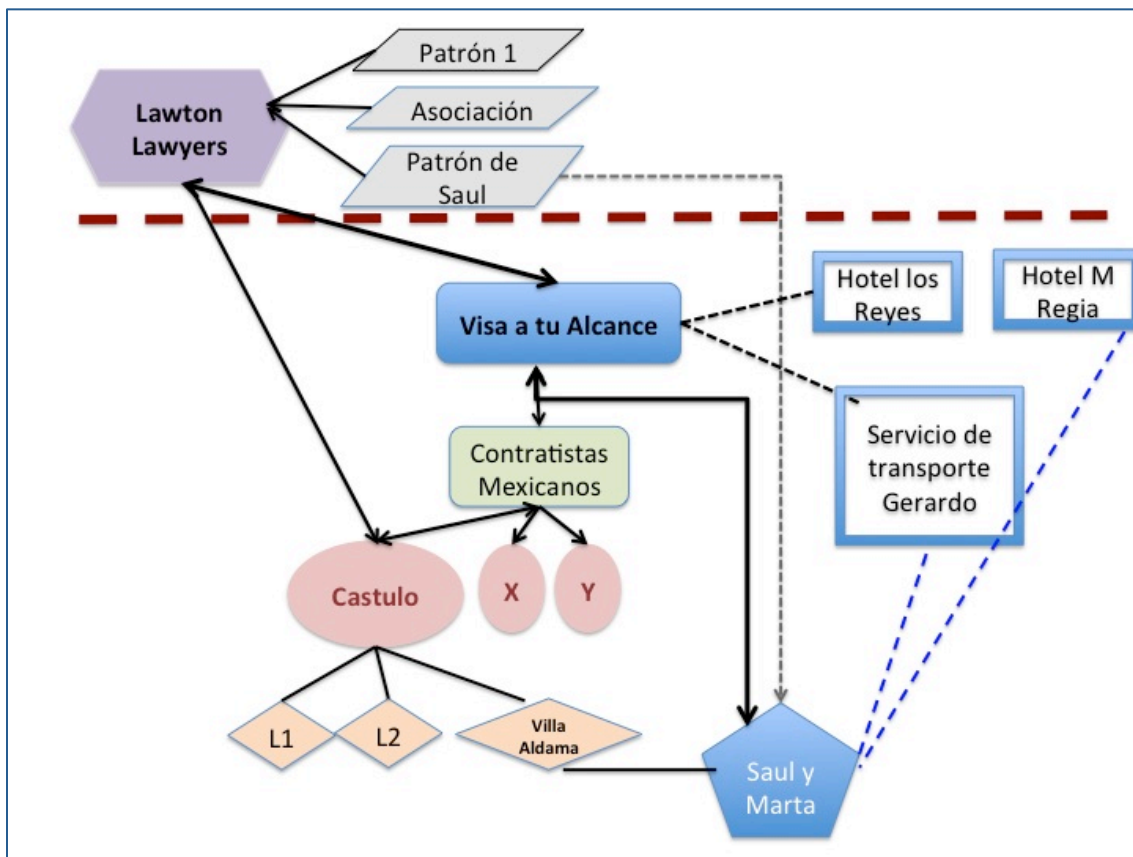
elegido, y sin nada que hacer por la tarde a veces deambulan por las calles o simplemente esperan el nuevo día, compartiendo cuarto con sus compañeros de viaje. Después de la toma de datos biométricos, no hay nada que hacer sino esperar a la cita en el Consulado de los Estados Unidos en Monterrey. Su destino laboral se decide allí. La incertidumbre se torna en certeza; irán a los Estados Unidos o no, de acuerdo a la decisión del oficial consular. Si su visa H2 es aprobada, ese mismo día estarán formados de vuelta en el CAS para recoger la visa. Para muchos de ellos, la aprobación de la visa es el fin a la pregunta que los acompaña desde el fin de la temporada laboral pasada para saber si los contrataran al año siguiente. Es probable que el mismo día hagan el check-out del hotel y esperan en la calle para subirse al transporte que los lleve a su lugar de destino. Para estos trabajadores su estancia en Monterrey termina, efímera y significativamente cuando salen de la ciudad de Monterrey. Si no ha habido algún contratiempo administrativo, a los que se les haya aprobado la visa H2 habrán estado en Monterrey entre 36 y 48 horas.

Puede suceder en alguna ocasión que el Consulado de Monterrey está sobrecargado y no se da abasto para atender a todos los trabajadores que requieren citas lo más pronto posible. En dicho caso, pueden ser canalizados a los Consulados de Nuevo Laredo o Matamoros, lo que implica un nuevo paso en el itinerario y un rompimiento parcial de la cadena de servicios en Monterrey, ya que los servicios de hospedaje y transportación son desplazados ahora a dichas ciudades.

Debajo de la aparente uniformidad en cuanto a la experiencia de los trabajadores subyacen diferencias significativas. Por ejemplo, hay quienes viajan en grupos desde la ciudad de origen, incluso en salidas organizadas por reclutadores locales, o quienes viajan con itinerarios propios y llegan a reportarse a alguna oficina en Monterrey. Algunos de los trabajadores pueden venir con todos los gastos pagados,

mientras que otros deben usar sus propios recursos y después ser reembolsados en totalidad o parte por los empleadores. De la misma manera hay trabajadores y grupos que ya vienen con un sitio de hospedaje asignado, mientras que hay otros que deben decidir sus opciones de hospedaje por cuenta propia. Esta variación en la experiencia de los trabajadores por lo general corresponde a factores que están fuera de su elección y que se deciden desde las preferencias de contratación del patrón en los Estados Unidos y por las alianzas que existan entre los actores locales. Por ejemplo, en el caso de Saúl y Marta, la asignación de la oficina de procesamiento con la Licenciada Fernanda tiene que ver con la alianza que ésta había establecido con un bufete de abogados en los Estados Unidos y a su vez con el vínculo que esta firma mantiene con el reclutador de Villa Aldama, Cástulo. Ya en el nivel local, Fernanda mantiene una alianza informal con el Hotel Los Reyes, donde sugiere a los trabajadores que se hospeden, y en el hotel los Reyes hay un vínculo con Gerardo que es el encargado de hacer los viajes al Consulado. De manera, que aunque en esta ocasión, Saúl y Marta no se hospedaron en el Hotel los Reyes, sí continuaron participando de la red de servicios que se crea a través de una oficina particular de procesamiento. El esquema 3.1 muestra como entre el patrón de Saúl y el trabajador y su familia hay una serie de intermediarios y no flujo directo entre ellos.

Esquema 3.1



### 3.3.2 Agencias de procesamiento/contratación en Monterrey.

Roberto y sus compañeros de trabajo provienen de una comunidad en Guanajuato que desde hace más de quince años envía gente a trabajar en una plantación de pino en Arkansas. Su forma de contratación y re-contratación es poco común ya que involucra considerablemente más autonomía y auto-gestión por parte de los trabajadores que en la mayoría de los casos. Mi breve encuentro con Roberto se dio afuera de las instalaciones del CAS, mientras él esperaba a que sus compañeros terminaran el trámite y yo platicaba con otros trabajadores afuera de las instalaciones. Me sorprendió cuando comentó que una vez que salieran sus compañeros del CAS,



tomarían un taxi al Consulado a dejar los pasaportes (algo que por lo general hacen las oficinas de procesamiento) y que si todo salía bien, después de la cita al día siguiente se irían a Arkansas. Incluso escuché parte de la conversación en la que negociaba el transporte con uno de los agentes que ofrecen su servicio en las inmediaciones de la zona. Roberto me explicó que desde hace tiempo ellos personalmente llevan a cabo la mayoría de los trámites que se requieren para la renovación de sus visas:

A nosotros nos habla el patrón directamente. Nos dice cuando ya están aprobados los trámites y nos envía a alguien al pueblo para que llenemos los formularios. Ya tenemos mucho tiempo yendo para Arkansas. Trabajamos en el pino. A nuestro patrón lo contratan otros rancheros para que trabajen sus tierras, así que a veces no estamos en un lugar fijo, sino que él nos va diciendo a donde movernos. A veces plantamos, a veces trasplantamos, o hacemos de varias cosas. Ya se fue un grupo grande de nosotros. Yo me quedé porque se atrasaron los trámites de mis compañeros, y espero que ya, el día de mañana podamos salir. Aquí en Monterrey, conocemos la zona. Casi siempre nos envían a este Consulado. Nosotros nos movemos solos, no tenemos representante. Y si algo se nos atora hablamos directamente con el patrón. Es que a él no le gusta eso de andar con gente de intermedia.

Casos de autogestión como el de Roberto y sus compañeros son muy escasos, por el contrario, la columna vertebral del sistema que permite realizar la gestión de las visas H2 de los más de 80 000 trabajadores que pasan por la ciudad de Monterrey recae en las agencias de contratación y/o procesamiento. Ellas son el medio para que los trabajadores puedan realizar el trámite burocrático, pero sobre todo son el vínculo con el Consulado lo cual los ubica en una posición de alta jerarquía ante el trabajador. Éstas oficinas pueden ser de diferente magnitud y alcance, pero siempre están conectados con algún otro eslabón de la compleja red del sistema de contratación.

De manera esquemática se podría dividir el proceso burocrático del sistema de contratación en tres fases: la primera de ellas es la realización burocrática en los

Estados Unidos para obtener una petición válida para solicitar trabajadores huéspedes, esta petición puede incluir nombres específicos de los trabajadores o dejar la petición abierta sólo con el número de trabajadores que se solicitan. La segunda fase se puede resumir en el proceso de notificación a los trabajadores en México para su recontratación o contratación en la que se les avisa que han sido requeridos para esta temporada y se les da una ventana aproximada del tiempo para su salida. La última fase del proceso es el trámite burocrático de la visa, que como se ha mencionado sucede en su gran mayoría en la ciudad de Monterrey. Las agencias de procesamiento o contratación pueden tener funciones en todas, o algunas de las partes del proceso de contratación. En el nivel más básico se encuentran aquellas oficinas cuya única tarea es el llenado de formas DS-160 cumpliendo una función de procesamiento del lado mexicano solamente; hay otras que además de realizar los trámites ofrecen servicios de reclutamiento, y hay las compañías que se encargan de todo el trámite de ambas partes de la frontera, incluso manteniendo oficinas en México y los Estados Unidos.

De la misma manera, las oficinas locales difieren significativamente en la cantidad de trabajadores que procesan al año. Como señalan Hernández-León y Sandoval (2015:20) mientras que “algunas agencias tienen asegurada una parte del mercado de visas H2 por su relación con asociaciones como la NCGA, los reclutadores medianos y pequeños compiten intensamente por los contratos de los trabajadores”. En general, las estrategias se enfocan en obtener la información de empleadores en los Estados Unidos que ya estén dentro del programa de visas H2 y convencerlos de que utilicen los servicios de una agencia rival a cambio de mejores cuotas. Muchas veces para obtener la información de los empleadores rivales, se busca “infiltrar” las relaciones que existen entre las agencias y otros actores como

transportistas o dueños de hoteles. Por ejemplo, el encargado de una agencia de contratación me comentó:

Yo solía usar el servicio de transporte Jaguares. Me daban una cuota preferencial, ya que yo no quería comisión por enviar a los trabajadores a través de la compañía. Sin embargo, un día pusieron como requisito el que yo les diera los pasaportes de los trabajadores. Además de que no hay ninguna razón para que ellos tengan esos documentos, me opuse rotundamente porque entendí que lo que en realidad buscaban era obtener la información de la compañía a donde van nuestros trabajadores para después contactarla y tratar de ganarnos el cliente. También sucede que los mismos choferes, en cuanto dejan a los trabajadores se dedican a recopilar información y luego la filtran con alguien más o ellos mismos buscan empezar a hacer el reclutamiento.

Debido a esto los trabajadores son instruidos en no dar información sobre su proceso de reclutamiento ni sobre sus lugares de trabajo, lo cual fomenta el ambiente de secrecía que permea en Monterrey alrededor de los trabajadores H2.

Para ejemplificar la diversidad existente entre las agencias de procesamiento puede ser útil la descripción de tres de ellas que caen dentro de diferentes anchos del amplio espectro.

### **3.3.2.1 Visa a tu Alcance y los micro negocios**

La oficina *Visa a tu Alcance* se encuentra sobre una de las calles aledañas al CAS. El pequeño local está dividido en dos: la sala más amplia alberga dos escritorios y hay dos sillones desgastados para los visitantes, además de otro espacio más privado donde se encuentra el escritorio de la dueña del negocio. El reducido local solamente puede albergar unos cinco o siete trabajadores al mismo tiempo, por lo que cuando hay grupos grandes muchos esperan en la calle, de pie o sentados en la banqueta. En la oficina trabajan en total tres personas. Aunque se ofrece el servicio de

llenado de formas para cualquier tipo de visas, como las de turista, el procesamiento de los trabajadores es lo que da sustentabilidad económica a la oficina. El ingreso de la oficina es fluctuante y está relacionado con las temporadas de contratación. En el caso de esta oficina, el pago fluctúa entre \$350-\$450 pesos por formulario y por lo general se cobra directamente a los trabajadores, aunque en algunos casos, son los clientes o patrones en los Estados Unidos quienes pagan directamente al negocio. Además del cobro por el llenado de formularios hay pagos y comisiones que reciben por canalizar a los trabajadores con otros prestadores de servicios. Por ejemplo, el transporte hacia el Consulado por lo general ocasiona un cobro de \$100 pesos, de los cuales la oficina recibe \$20.

*Visa a tu Alcance* surgió hace siete años cuando la dueña actual del negocio, Fernanda, quien trabajaba como recepcionista en otra agencia mucho más grande haciendo el llenado de formularios, se separó para poner su propio negocio. En aquel entonces el establecimiento de *Visa a tu Alcance* fue posible ya que se estableció una alianza con un bufete de abogados, Lawton Lawyers, que desde los Estados Unidos, coordinaban todo el proceso de trabajadores para una cartera de clientes en Louisiana, y en México solo necesitaba a alguien que ayudara a los trabajadores a llenar las formas. La relación con Lawton Lawyers y Fernanda se gestó cuando esta última era recepcionista en la otra oficina.

Aunque en un principio *Visa a tu Alcance* se dedicaba exclusivamente al llenado de formas, con el paso del tiempo y articulación y desarticulación de vínculos con otros actores ha ido tomando otras funciones. Directamente, no se han constituido como una agencia de contratación, pero ha establecido relaciones estrechas con contratistas independientes, generalmente trabajadores que han ido tomando funciones de reclutamiento, que en México carecían de una infraestructura más formal y que requieren el apoyo en el trámite burocrático del lado mexicano de los

trabajadores. Actualmente, la red inicial que hizo posible el surgimiento de *Visa a tu Alcance* ya no existe. La firma Lawton Lawyers desapareció, y mientras algunos de los clientes permanecieron haciendo el trámite a través de *Visa a tu Alcance*, otros, ya sea por decisión propia o porque los servicios de la nueva oficina que les ayuda en los Estados Unidos tiene sus propios vínculos, se han mudado a otras agencias procesadoras.

El llenado de formas y la responsabilidad que conlleva puede parecer tarea sencilla. Sin embargo cuando hay grupos grandes que procesar, es un trabajo muy tedioso y agotador. En alguna ocasión presencié el trámite de un grupo de más de 100 trabajadores. Antes de la llegada de los trabajadores la oficina ya había estado trabajando a marchas forzadas pre-llenando las formas de los trabajadores de los cuales ya tenían los datos de visas anteriores. Se citó a los trabajadores a las seis de la mañana en un domingo y los tres miembros del equipo de la oficina estuvieron llenando formas casi sin descanso hasta las ocho de la noche. Al día siguiente, Fernanda se presentó de madrugada en la oficina para acompañar a los trabajadores al CAS y después llevar sus pasaportes al Consulado. Posteriormente hay que estar pendiente de las comunicaciones del Consulado quien indicará quiénes deben asistir presencialmente a entrevista. Si se recibe la lista hay que notificar a los trabajadores que irán y poner en marcha la negociación o el contacto con la persona que los transporte. Una vez que se aprueben las visas, los trabajadores deben de recogerlas personalmente en el CAS, pero después reportarse a la oficina de procesamiento para que estén enterados, en la mayoría de los casos, se les toma una copia escaneada de la visa. En esta ocasión en particular, la oficina de Fernanda también arregló la transportación por lo que también supervisó que los más de 100 trabajadores con visa aprobada se subieran en el camión hacia el destino.

El caso de *Visa a tu Alcance* es representativo en muchos aspectos de las oficinas más pequeñas que operan en la zona. Tienen poco personal y son las más vulnerables en cuanto a perder clientes para el llenado de formas, dependen en gran medida del carisma y la habilidad que tenga el dueño del negocio para continuar las alianzas con diferentes actores. Aunque en un principio su función principal (si no es que casi la única) es el llenado de formas, con el tiempo se van dando cuenta de otras áreas de oportunidad que existen dentro de la industria y de acuerdo a sus intereses, posibilidades y habilidades pueden ir ampliando la oferta de sus servicios. Lo más frecuente es que del mero trámite de formas, se empiecen a consolidar como agencias de contratación, y que su crecimiento se de en relación a la habilidad de ganar nuevos clientes, y al crecimiento co-lateral que se da debido a la expansión de redes de los otros actores con los que tienen alianzas. Sin embargo, hay ocasiones en que al estar relacionados en el medio, se percaten de otras necesidades y diversifiquen sus actividades más allá del programa de visas H2. Por ejemplo, otra pequeña oficina de procesamiento en Monterrey, tiene una “sucursal” en una comunidad de Hidalgo, ofreciendo servicios relacionados con la migración, pero ya no específicamente del trámite de visas H2, sino con el trámite de actas de nacimiento para personas nacidas en los Estados Unidos, asesoría sobre pensiones, ayuda con el trámite de impuestos en los Estados Unidos, etc.

Otra característica de estas oficinas es que en la medida en que sus redes no son tan extensas, generalmente tienen clientes que se encuentran en el mismo ramo de la industria agrícola o de servicios y el ingreso que obtienen de procesar a los trabajadores tiene su temporada alta y su época de vacas flacas. Por ejemplo, la oficina de Sergio y Raúl, también ubicada en la zona, principalmente realiza el trámite para trabajadores de la cosecha de naranja en el estado de Florida, por lo que entre noviembre y diciembre procesan la mayoría de los trabajadores que dan

sustento a la oficina el resto del año. En este esquema es fácil entender como la “caída de un contrato” puede ser devastador para un negocio de este alcance.

### **3.3.2.2 *Visa in Motion*, una compañía binacional**

Jack Battles es norteamericano y es dueño de *Visa in Motion* una compañía que realiza el trámite total para llevar trabajadores huéspedes a casi 200 compañías en los Estados Unidos. Mantiene un control total del proceso, ya que realiza tanto el trámite burocrático para las compañías en los Estados Unidos, a través de una oficina ubicada en Garland, Texas, así como la parte del proceso del lado mexicano a través de una oficina local, ubicada a cuatro cuadras del CAS. Es un negocio próspero y en la oficina de Monterrey da empleo a tres personas a lo largo de el año. Jack tramita visas H2A y H2B, y en temporada alta Jack supervisa el trámite, estableciendo residencia dual entre los Estados Unidos y México.

Jack empezó *Visa in Motion* hace más de 16 años cuando tenía otra compañía de irrigación y ocupaba trabajadores mexicanos indocumentados principalmente. La iniciativa de entrar al sistema de Visas H2 provino de los mismos trabajadores, quienes ante las reservas de Jack, que le parecía muy elevado el costo del trámite, ofrecieron pagar sus propios trámites. Cuando Jack no pudo encontrar quien realizara los trámites de acuerdo con sus expectativas, estableció *Visa in Motion*, dando servicio a otras dos compañías además de la suya.

Una de las características especiales de la compañía de Jack es que los trabajadores que procesan a través de su servicio no pagan ninguna cuota. Los únicos gastos en los que incurren son del lugar de origen a la oficina de Jack y su estancia en Monterrey. En este caso Jack absorbe la mayor parte de las mini-cuotas que otras

oficinas cargan al trabajador, por ejemplo, por el llenado de formas o por el transporte hacia el consulado. Su oficina también arregla la transportación de los trabajadores desde Monterrey hasta los lugares de trabajo que por lo general son en la zona de Texas y Louisiana.

A lo largo del tiempo Jack ha establecido una serie de alianzas de diferente impacto y duración con otros actores en la zona. Quizás la más relevante y duradera es la relación estrecha con el Hotel Los Reyes, a quienes renta un espacio en la parte de atrás para su hospedaje, y a donde recomienda la mayor parte de sus trabajadores para que se alojen durante su tiempo en Monterrey. Además, utiliza la red del hotel para enviar los trabajadores al Consulado. Hasta hace algunos meses, mantenía una relación muy estrecha con la compañía de transportes Ómnibus de México compartiendo oficinas con la sucursal de esta empresa en la zona y canalizando la mayoría de sus trabajadores a través de dicho servicio. Sin embargo esta alianza se quebró a finales del año pasado, principalmente por directrices gerenciales del grupo Omnibus. Jack cambió su oficina a las instalaciones del Hotel Los Reyes, adecuando el área que ya rentaba para su vivienda.

### **3.3.3.3 Mega agencias de contratación. *Big Big Visa***

Además de las pequeñas y medianas agencias de contratación y procesamiento hay agencias que manejan grandes cantidades de trabajadores. Estas agencias por lo general mantienen acuerdos, contratos y/o alianzas con grupos de empleadores en los Estados Unidos. Uno de los casos más representativos de este tipo de agencias es *Big Big Visa* quien se encarga del reclutamiento y procesamiento de los trabajadores para la North Carolina Growers Association (NCGA), enviando más de 10 000 trabajadores al año tan sólo a ese estado de la Unión Americana, además de contar con otros contratos de gran magnitud. Estas grandes agencias de contratación por lo



general tienen una red muy extensa y organizada de contratistas distribuidos a lo largo de la República, a los cuales también conceden amplios márgenes de acción para sus prácticas. En el caso particular de *Big Big Visa* se pudieron ubicar al menos cuatro regiones que dependen de un reclutador en particular; la zona de San Luis Potosí que va desde Cd. Valles e incluye parte de Hidalgo y Querétaro; la zona de Ciudad del Maíz, que incluye la región alta de San Luis Potosí y Tamaulipas, la zona de Nayarit, y la zona de Durango. Cada reclutador a su vez puede trabajar con enganchadores específicos para acceder a las comunidades particulares.

Una característica específica del funcionamiento de *Big Big Visa* es que los trabajadores realizan todo el papeleo en las oficinas de reclutamiento regionales, donde además del llenado de formas dejan sus pasaportes. Estos pasaportes son enviados a las oficinas de *Big Big Visa* en Monterrey, que hasta el momento no se han podido localizar físicamente (por ninguno de los actores). El punto de reunión para los trabajadores y los representantes en Monterrey es la Plaza de las Naciones y no una oficina o un local en particular. Desde la Plaza de las Naciones los trabajadores son canalizados al CAS, al Consulado y a sus lugares de destino.

Todo parece indicar que los métodos de contratación y las cuotas que se cobran a los trabajadores en las comunidades de origen son definidas entre el reclutador y los trabajadores de una manera particular y no generalizada. Por ejemplo, en el caso del reclutador de la zona baja de San Luis Potosí, es conocido que a los trabajadores que van a Carolina del Norte, quienes se encuentran protegidos parcialmente por el contrato que estableció el Sindicato *Farm Labor Organizing Committee* (FLOC) con la NCGA, no se les cobra cuota de reclutamiento. Sin embargo a través del mismo contratista se les cobra cuotas a otros trabajadores que van al estado de Washington.

### **3.3.3 Heterogeneidad en las prácticas de las oficinas de reclutamiento y procesamiento**

Como se puede observar a través de los ejemplos mencionados anteriormente, las oficinas de contratación y procesamiento tienen prácticas muy diversas y el proceso de contratación dista mucho de ser uniforme. Una de las consecuencias más trascendentes de la heterogeneidad en las agencias de contratación es la falta de un proceso unificado y con claros lineamientos para el funcionamiento del sistema de contratación. Es decir a falta de una normatividad que de coherencia al sistema, cada oficina opera de una manera auto-regulada, encontrando sus propios códigos de negocio y ética. Diferentes autores han señalado que esto resulta en una proclividad hacia prácticas que incrementan la vulnerabilidad del trabajador (Proyecto Jornaleros Safe, 2013, Hernández-Leon & Sandoval Hernández, 2015, Izcara). En México, la única regulación específica para vigilar a las agencias de contratación y reclutamiento es el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT), pero resulta inefectivo en varios niveles: en primer lugar la mayoría de las agencias no se encuentran registradas oficialmente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en segundo lugar, aún aquellas agencias que lo están no son supervisadas y cuando incurren (lo cual sucede con frecuencia) en violaciones al código o en prácticas perjudiciales hacia los trabajadores no son sancionadas. De manera que lo que existe es

una industria desregulada que se ocupa del reclutamiento y colocación de TMTM [Trabajadores Migrantes Temporales Mexicanos] a través de actividades de intermediación que operan fuera del alcance del RACT (informalidad), o bajo sistemas ordinarios de registro, monitoreo, inspección y vigilancia que no han permitido detectar y prevenir los agravios (fraudes, simulaciones, robos, trata de personas) cometidos en contra de los derechos de estos(as) trabajadores(as). (Gutiérrez Ramírez, 2014, p. 18)

### **3.2.3 Agencias de contratación/procesamiento y su relación con el Consulado**

Tomando en cuenta la diversidad de prácticas existente dentro de las agencias de contratación es interesante notar que sólo hay un aspecto en que estas agencias están claramente supervisadas: la manera específica en que el Consulado busca recibir la información y a los trabajadores. Este procedimiento es el mismo para todas las agencias, independientemente de sus alcances y/o tamaño. El primero de estos lineamientos es que el trabajador debe de estar físicamente presente en el llenado de la forma DS-160, lo cual en gran manera determina que los trabajadores lleguen a la ciudad de Monterrey, incluso si después han de ser canalizados a otros Consulados cercanos. El formulario es el mismo año con año, así que algunas agencias, con el fin de optimizar tiempo, tienen formularios pre-llenados, pero no pueden completarlos hasta que esté el trabajador físicamente con ellos. Al terminar de llenar las formas los agentes deben de incluir junto con el pasaporte el comprobante de pago y el horario para la cita en el Consulado de todos los trabajadores y entregarlos juntos a los encargados del CAS. Los pasaportes y formas deben ir marcados con el código de color que el Consulado ha asignado a cada una de las compañías procesadoras con el fin de identificar fácilmente de que oficina proviene la papelería. Como ya se ha mencionado anteriormente, las citas para huellas y fotos, en el CAS suceden temprano en la mañana, y una vez que se han tomado los datos biométricos a todos los trabajadores, los pasaportes y su respectiva papelería se entregan al encargado de la oficina de procesamiento, quien debe llevar los pasaportes a las instalaciones del Consulado en Santa Catarina el mismo día antes de las 9:30 a.m.

Para la cita en el CAS, los trabajadores deben de llevar cierto orden. No van en la misma secuencia los trabajadores que van por primera vez y los que ya tienen varias visas con el mismo patrón y que mantienen su récord limpio, regresando a tiempo a México, etc. Una vez que salen, nosotros debemos de llevar los pasaportes a la ventanilla del Consulado a más tardar a las 9:30 a.m. Si no llegas a esa hora es mejor que tengas una buena excusa, porque son muy meticulosos en lo que te piden. Ese mismo día, el Consulado te informa qué trabajadores sí deberán ir a la entrevista y que trabajadores no. Ya entonces tú les notificas a los que tienen que madrugar el día siguiente.

En el otro Consulado, muchas veces entrábamos nosotros como representantes de los trabajadores a la entrevista con ellos, pero ahora en el nuevo no entramos a menos que seamos específicamente llamados, lo cual nunca queremos, porque por lo general es para aclarar algún error o equivocación. Hay un pasillo de espera donde los representantes aguardamos a que terminen todas las entrevistas. Así como van saliendo los trabajadores se van subiendo a los camiones y en cuanto se sube el último.... vámonos para Monterrey.

Nosotros no tenemos contacto directo con los oficiales norteamericanos. Nuestro principal contacto es... con un grupo... son mexicanos, que supervisa nuestros procesos y con quienes nos comunicamos si tenemos problemas con el agendado de alguna cita. El Consulado es muy específico en cómo quiere que hagamos las cosas. Y es muy estresante porque no quieres que te llamen la atención o que te regañen porque algo hiciste mal. Peor aún, que algún trámite se atrase por tu culpa y que ya el patrón en los Estados Unidos esté presionando porque le urgen los trabajadores, o porque la cosecha se le viene encima.

### **3.4 Conclusión. Monterrey como zona de no-garantía**

Durante uno de mis días de trabajo de campo en la ciudad, al salir de la oficina de *Visa in Motion*, saludé a un grupo de trabajadores. Eran cerca de las cinco de la tarde y yo los había visto llegar desde las 7 a.m. cuando yo me estacionaba fuera de la oficina. Habían permanecido en la banqueta todo el día y dado que había habido algunos contratiempos administrativos en la oficina, era difícil saber a qué hora terminarían de procesar sus formas. Ese día en particular también escuché pláticas

entre los trabajadores sobre la falta de habitaciones disponibles en la zona, y supuse que aún no habían buscado alojamiento, por el temor de que al alejarse de la oficina para conseguir hotel, perdieran su turno para llenar la forma DS-160. Cuando me despedí de ellos, me recriminaron que en la mañana no habían podido encontrar la oficina: “Duramos perdidos como dos horas. Nadie nos avisó que se cambiaron.... Llegamos a donde siempre y ya no había nadie. Tuvimos que tomar un taxi y estar dando vueltas hasta que los encontramos”

Me disculpé brevemente con ellos y les deseé que pronto terminaran con su trámite. La notificación (o no) de un cambio de domicilio y el desbalance que puede provocar en la experiencia de los trabajadores es un ejemplo concreto y minúsculo de que cuando el trabajador sale para Monterrey desde su comunidad de origen no sabe cómo será su experiencia en esta ocasión. Las prácticas que se dan en Monterrey, son muy diversas y casi nunca están bajo el control del trabajador. Es probable que en lapso desde su última visita, las configuraciones y alianzas locales se hayan modificado, por lo cual el trabajador desconoce a ciencia cierta quiénes serán sus interlocutores inmediatos. El trabajador debe poner todo de su parte, ser sujeto a escudriño intenso, buscar minimizar el antagonismo con cualquiera de los actores con los que interactúa, pero no tiene ninguna certeza sobre el proceso.

La ciudad de Monterrey es un espacio que permite visibilizar las lógicas bajo las que funciona el sistema de contratación. Por un lado se puede observar el manejo de la frontera desterritorializada y concretizada en la entrevista consular. El principio de exclusión del extranjero y de la no permanencia de los trabajadores temporales se objetivan en el proceso anual de la visa. El hecho de que cada año el trabajador deba pasar por un proceso de visado, no es sólo un mero trámite administrativo, sino el reflejo de las premisas ideológicas del trabajo temporal: la no incorporación de los trabajadores a la sociedad estadounidense y la reiteración del derecho del Estado a

negar la entrada a un trabajador de acuerdo a los criterios que considere pertinentes, sin apelación. La posesión de una visa es un permiso para estar pero no para pertenecer. Independientemente que un trabajador tenga años trabajando con un mismo empleador y que prácticamente pueda pasar mayor tiempo de su vida en los Estados Unidos, el trabajador carece de cualquier garantía de obtención de la visa. De alguna manera, Monterrey se convierte como una zona-de-no-garantía para el trabajador, al igual que en el caso de la entrevista consular. Esta falta de garantías refleja la ambigüedad del sistema, porque si bien un trabajador no tiene certeza de poder acceder a la visa en la siguiente temporada, por el contrario, el programa garantiza el flujo constante (estadísticamente creciente) de mano de obra al año. La fuerza laboral es garantizada a la vez que el trabajador es desprovisto de certezas y derechos debido a su no-pertenencia a la sociedad en la que labora.

Por otra parte, las prácticas que rodean a la ciudad de Monterrey en cuanto al manejo burocrático del trámite de contratación evidencian otro tipo de ambivalencia en el sistema de contratación. Por un lado sobresale la especificidad y precisión que el Consulado de los Estados Unidos en Monterrey requiere de las agencias de contratación y procesamiento. El que éstas cumplan a cabalidad con las normas establecidas es primordial para que puedan permanecer en el negocio. Las agencias de contratación son facilitadoras del proceso migratorio y su presencia ha provocado la expansión de la industria migratoria en la ciudad. El Consulado depende en gran parte del buen funcionamiento de ellas para que el proceso sea eficiente y los trabajadores puedan acceder a su lugar de trabajo en el tiempo propicio para los empleadores.

Esta supervisión y eficiencia contrastan con la falta de atención a los aspectos no burocráticos de la contratación y que nuevamente están ligados con la incertidumbre que enfrentan los trabajadores a lo largo del proceso. El Consulado de

los Estados Unidos ofrece una casi nula supervisión sobre los modos de contratación del lado mexicano, limitándose a las denuncias explícitas o fortuitas que puedan llegar a hacer algunos trabajadores en las entrevistas consulares y que son hechos aislados y poco frecuentes, como se explicará en detalle en el capítulo cinco.

El papel importante que juegan las agencias de contratación y procesamiento hacen indispensable profundizar en los múltiples intermediarios con los que los trabajadores interactúan en el proceso de contratación el cual es el tema del siguiente capítulo etnográfico.





## **Capítulo Cuatro**

### **INTERMEDIACIÓN LABORAL EN EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN H2**



## 4.1 Introducción

El flujo de los cerca de 150 000 trabajadores que pasan por Monterrey para contratarse dentro del programa de visas H2 es posible gracias a un complejo engranaje que conecta la demanda de mano de obra en los Estados Unidos con la oferta de trabajadores en México. Este sistema de contratación transnacional involucra procesos, instituciones, leyes y actores que desde los dos países responden de manera local a las presiones y directrices que marca el sistema global de trabajo y que conforman una industria migratoria específica.

Dado que el programa de visas H2 no es un programa bilateral con directrices institucionales sobre la contratación (como lo hubo en el Programa Bracero y como actualmente existe en el programa de trabajadores agrícolas de Canadá), y debido al carácter cuasi-privado, y a la mínima supervisión de las instituciones oficiales, los modos de contratación dentro del sistema H2 son diversos y no estandarizados. Esto no quiere decir que no haya un “sistema” o una lógica organizativa de los flujos, sino que no hay un modo único de contratación. Lo que existe en cambio es una diversidad de prácticas y de intermediarios que llevan a cabo el proceso de contratación de acuerdo a sus propios esquemas y organización. La excepción a la regla son los casos en que se da la contratación de manera directa entre el empleador y el trabajador, pero lo que prevalece es un sistema de intermediación fragmentada basada en la auto-regulación y en acuerdos de confianza.

Los actores involucrados en la contratación tampoco son un grupo uniforme que se pueda agrupar bajo la categoría de contratistas o reclutadores, por mencionar un ejemplo, ya que es frecuente que algunas personas no solo lleven a cabo varios roles, sino que su posicionamiento va cambiando a lo largo del proceso de contratación y del espacio geográfico. Es decir que los intermediarios son un grupo

heterogéneo de actores, que también tienen diferentes niveles de poder y acceso a recursos, que están en constante negociación.

Este capítulo aborda la pregunta de ¿cómo se organizan los flujos dentro del sistema de contratación de visas H2? Propongo que este sistema se articula a través de alianzas formales e informales, que conectan a empleadores y trabajadores a través de una cadena de intermediarios distribuidos en nodos geográficos. Los ejemplos etnográficos que se utilizarán buscan mostrar la diversidad, fragmentación y autorregulación como características inherentes a la contratación. El capítulo está organizado de la siguiente manera. El primer apartado describirá la importancia de los dos ejes sobre los cuales se basa este análisis: el eje de los actores y el eje del espacio geográfico y el por qué es necesario considerar su articulación para entender el sistema de contratación. La sección posterior se centrará en la intermediación laboral para presentar dos ejemplos etnográficos de diferentes tipos de reclutamiento. Finalmente se abordará a los intermediarios como mediadores culturales.

#### **4. 2 Articulación entre actores y espacio geográfico**

Una de las características más distintivas de la experiencia de los trabajadores temporales es su condición cíclica, marcada por temporadas que se repiten anualmente definidas por las necesidades laborales, como las épocas de cosecha o siembra. Los ciclos de trabajo dividen el año entre la estancia en el lugar de origen, la temporada laboral en los Estados Unidos y un período de transición para el trámite de la visa que empieza desde que el empleador solicita al trabajador hasta que éste llega al lugar de empleo en los Estados Unidos.

Los trabajadores temporales (al menos los que deciden permanecer dentro de este esquema) viven un proceso realmente circular cada año. La comunidad de

origen y el lugar de trabajo son los espacios geográficos que se convierten en los polos de inicio y fin consecutivamente. La trayectoria que une la comunidad de origen del trabajador y el sitio de empleo tienen diferentes grados de complejidad no sólo por la cantidad de sitios intermedios que se insertan, sino por la diversidad de actores con la que los trabajadores interactúan a lo largo de esta cadena.

El considerar los recorridos geográficos nos permite ubicar los lugares donde se llevan a cabo los procesos relevantes para la contratación y quiénes son los actores que moldean esta experiencia. Por ejemplo, en la comunidad de origen se puede observar cómo es que los trabajadores tienen en primera instancia conocimiento y en segundo acceso al sistema de contratación de visas H2. El lugar de expedición de la visa (mayoritariamente la ciudad de Monterrey, y en mucha menor medida otras ciudades con Consulados como Nuevo Laredo y Matamoros) es un sitio de gran importancia ya que es el espacio geográfico donde se dará definitivamente la entrada o no al sistema de contratación por una temporada más, concretamente a través de la expedición de la visa. Es por otra parte un lugar de concentración, y reacomodo de los flujos migratorios, que nuevamente se diversifican saliendo de la ciudad consular.

Para explicar cómo se organiza el flujo de trabajadores a través del espacio es pertinente utilizar la metáfora de un circuito. Un circuito es un recorrido que comienza y termina en el mismo lugar, pero en el que se pueden insertar numerosas conexiones y opciones de recorridos o rutas. Estas conexiones intermedias, a las que se les llama nodos, son vitales para entender el sistema de contratación H2, ya que es allí donde se pueden observar las fragmentaciones del sistema de contratación. Es decir estos nodos son el lugar donde se hacen visibles las articulaciones e interacciones entre diferentes actores y se puede observar con mayor facilidad la actividad de los intermediarios. La metáfora del circuito tiene un referente con el concepto de circuitos migratorios de Rouse (1991), pero no se limita a ellos en un

sentido estricto, puesto que el énfasis no es el flujo de los migrantes en sí sino de los mecanismo que suceden para su contratación. Los intermediarios, los documentos, la organización de la contratación, fluyen. La diversidad de relaciones entre intermediarios y en general de servicios proporcionados por toda una industria de la migración, establecen diferentes circuitos que funcionan a veces de manera paralela, a veces intersectados.

El sistema de contratación articula el eje espacial que conecta diferentes lugares, así como el eje de los actores que crean configuraciones específicas para cada nodo. Se puede navegar desde el punto de vista espacial observando las diferentes arreglos a lo largo de la ruta de contratación que un trabajador va encontrando o se puede visualizar desde un actor específico (que no sea el trabajador) para ver cuáles son sus conexiones con otras partes del sistema. Para ilustrar los diferentes grados de complejidad que pueden adquirir estos circuitos plantearé los siguientes escenarios contruidos a partir de lo observado etnográficamente.

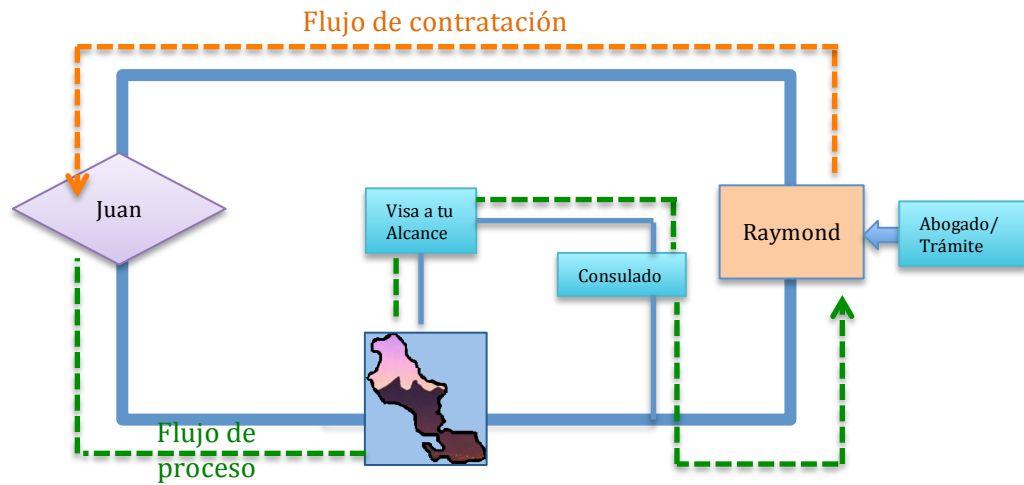
#### **4.2.1 Circuito simple**

El circuito más sencillo es el caso en que no existen intermediarios sino una relación directa entre el empleador y el(los) trabajador(es) para la contratación. El esquema en el que no existen en lo absoluto intermediarios, es el único que considero hipotético aunque posible. El circuito más sencillo del cual tengo referencia etnográfica es donde la relación para el reclutamiento es directa entre el empleador y el(los) trabajador(es), no obstante que existen intermediarios que facilitan la contratación y el trámite burocrático, aunque ellos no determinan en ningún momento la relación de trabajo pues sólo son facilitadores burocráticos del proceso. En este esquema el patrón en los Estados Unidos contrata los servicios de un abogado que

realiza el trámite en las instancias oficiales, mientras que en México la intermediación más acotada es aquella en que el trabajador realiza casi todo el proceso menos el llenado de la forma DS-160. Este esquema es poco típico del sistema de contratación.

Un ejemplo es el de Juan, oriundo de San Juan del Río, Querétaro. Para el año 2000 este trabajador llevaba más de 4 años laborando para el señor Raymond Williams en una empresa de jardinería y *landscaping*, en la ciudad de Arlington, Texas. Aunque originalmente su estatus migratorio era indocumentado, la relación entre Juan y Raymond era de mutuo entendimiento ya que Juan se llegó a convertir en el trabajador de confianza de Raymond. El clima de sospecha y reforzamiento de las fronteras que siguió al ataque a las Torres Gemelas en los Estados Unidos, hicieron al señor Raymond temer sobre sanciones a su empresa, así es que investigó sobre la manera de “legalizar” a Juan y decidió realizar los trámites para obtener permiso para incorporarlo como trabajador H2B, para lo cual contrató los servicios de un bufete de abogados que realizara todos los trámites de aprobación de la solicitud. Una vez que Raymond recibe la notificación de que su petición de visa ha sido aprobada, él contacta directamente a Juan para avisarle que vaya a Monterrey y que llene su formulario DS-160 en el negocio de *Visa a tu alcance*, quienes reciben un pago de \$350 MXN por el llenado de forma y por ayudarlo a Juan a agendar la cita en el Consulado. Desde el año 2003 Juan ha sido contratado a través de una visa H2B como “landscape laborer.” Por lo general su temporada laboral es de nueve a diez meses, de marzo a diciembre. Dado que Juan ya ha hecho el proceso muchas veces, fuera del llenado de la forma DS-160 y el trámite en el Consulado, realiza todo el demás proceso solo. Finalmente desde la central de autobuses de Monterrey toma un transporte para Dallas, Texas donde lo recoge el Sr. Raymond. Juan recibe un reembolso de \$500 USD por los gastos incurridos durante el trámite de su visa.

Figura 4.1



#### 4.2.2 Circuitos complejos e intermediación fragmentada

La complejidad de los circuitos va aumentando al incorporar diferentes actores a lo largo del proceso de contratación, incluso llegando al caso en que el trabajador no conozca de manera directa a los empleadores sino a los subcontratistas con los que tiene relación. La mayor complejidad de los flujos para la contratación se da tanto en el reclutamiento como en los intermediarios para el trámite de la visa. Por ejemplo, la primera vez que Toño, originario de Autlán, Jalisco, viajó con una visa H2, fue para trabajar en la cebolla en el estado de Nevada. Esa ocasión su contratación en México estuvo a cargo de la empresa *Big Big Visa*, quien se encarga del reclutamiento para algunas de las empresas más grandes en los Estados Unidos, como la Asociación de Productores de Carolina del Norte (NCGA por sus siglas en



inglés) y Peri & Sons<sup>14</sup>. El pago de derecho a visa, (\$160 USD para la época en que se realizó el trabajo de campo) es por lo general asumido por el empleador, pero manejado por *Big Big Visa*, quien tiene la responsabilidad de agendar a los trabajadores para su cita en el Consulado. En México, *Big Big Visa* tiene una red de reclutadores locales distribuidos en varias regiones. Éstos contactan directamente a los trabajadores. Por lo general estos reclutadores tienen libertad de realizar el proceso de acuerdo a sus propios criterios, lo cual implica que aunque los trabajadores sean procesados por *Big Big Visa*, las prácticas locales en las comunidades dependen de los arreglos negociados individualmente entre los reclutadores y los trabajadores. Fue a través de un conocido que Toño y tres trabajadores más fueron a ver a Eduardo, el contratista de *Big Big Visa* en Querétaro, y después de acordar los términos con él, fue incluido en la lista para trabajar en Nevada. Además de pagar \$5000MXN por ser incluido en la lista, a Toño se le pidieron otros \$3000MXN para gastos de viaje, que también fue arreglado por el contratista Eduardo. Éste recogió la papelería de Toño, incluyendo su pasaporte, indicándole que se le regresaría en Monterrey después del trámite de la visa.

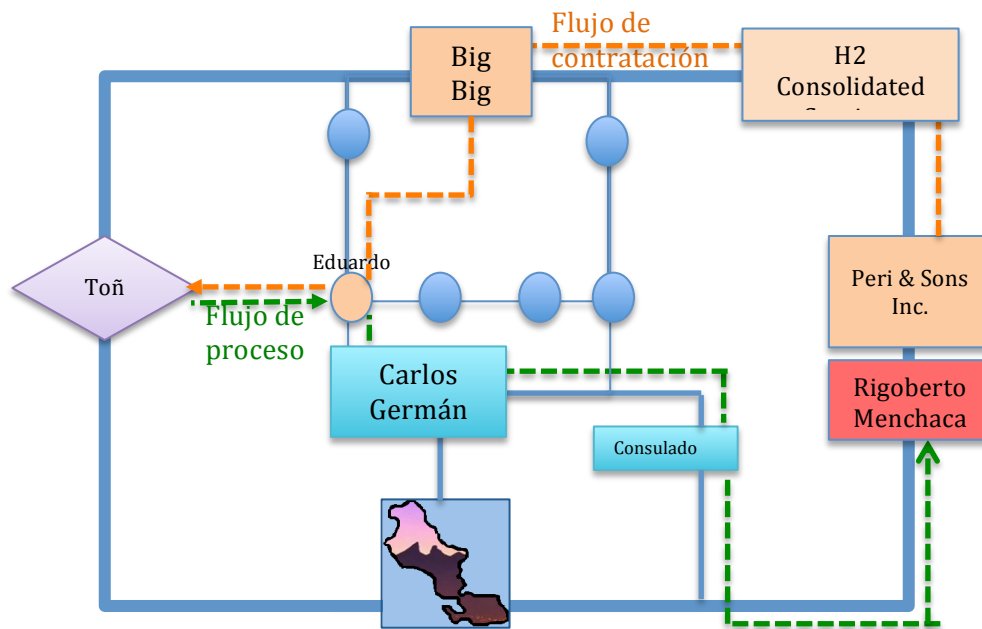
Una vez fuera de Jalisco, Toño ya no tuvo mayor contacto con Eduardo, sino que se le informó que debía presentarse en la Plaza de las Naciones (a un costado del Consulado, en Monterrey) y allí encontrar al señor Carlos Germán, representante de *Big Big Visa* y encargado del proceso en Monterrey. Toño ya no realizó ningún pago por cuotas de contratación ni transportación a los Estados Unidos. Gastó aproximadamente \$2000 MXN en hospedaje y alimentación por los días que estuvo en Monterrey. Los arreglos de Hotel y comida fueron elegidos de manera libre por

---

<sup>14</sup> En el 2015, el Departamento de trabajo de los Estados Unidos aprobó 11,767 posiciones para la NCGA, siendo esta asociación el empleador con más peticiones aprobadas, mientras que Peri & Sons, Inc., ocupó la octava posición con 1,565 posiciones aprobadas. ([https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/H-2A\\_Selected\\_Statistics\\_FY\\_2015\\_Q4.pdf](https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/H-2A_Selected_Statistics_FY_2015_Q4.pdf))

Toño y sus compañeros de trayecto. Ya en los campos de Nevada, Toño nunca tuvo relación directa con personal de Peri & Sons sino con un subcontratista de nombre Rigoberto Menchaca.

**Figura 4.2**



#### 4.2.3. Circuito de intermediación focalizada

Conocí al Sr. Toño en Monterrey, tres años después de que recibió su primer visa H2. En esta ocasión formaba parte de un grupo de más de 100 trabajadores que viajarían a la zafra en Luisiana. Tanto las condiciones de su contratación como las actividades laborales que realizaría fueron diferentes a cuando se fue a trabajar en la cosecha de cebolla. En México, Toño trabaja como mecánico y en ocasiones operador de las máquinas cosechadoras para un ingenio en Jalisco. En el 2015 fue directamente

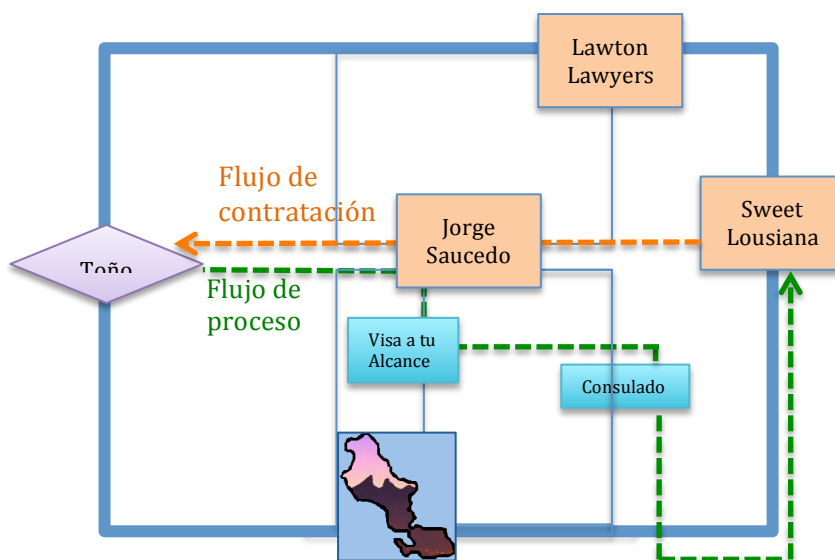
contactado por Jorge Saucedo quien tiene un contrato con la compañía *Sweet Louisiana* para llevar a los trabajadores temporales requeridos para la temporada de zafra. Jorge Saucedo y Toño llevan años de conocerse pues han coincidido en el trabajo de la zafra en México ya que ambos han laborado en diferentes ingenios de la República.

Jorge Saucedo es en realidad un trabajador H2, quien durante el funcionamiento del ingenio trabaja como jefe de cuadrilla, pero que además en los últimos años se ha encargado de administrar la contratación de toda la plantilla de trabajadores temporales para el ingenio, para lo cual recibe una comisión por cada trabajador. A diferencia de *Big Big Visa*, la cual es una empresa consolidada de reclutamiento que integra todos los servicios como llenado de formas y transportación, Jorge Saucedo depende de una serie de alianzas con otros actores para llevar a cabo los procedimientos burocráticos. En Monterrey Jorge Saucedo ha utilizado durante los últimos años los servicios de *Visa a Tu Alcance*, quienes a su vez mantienen una alianza informal con el Hotel Los Reyes en Monterrey. Además, Saucedo ha establecido un convenio con una compañía de transporte a través de la cual realiza toda la movilidad de los trabajadores. Estas alianzas canalizan los gastos que Toño debe hacer en Monterrey hacia actores específicos.

Para Toño, la intermediación de Jorge Saucedo, a diferencia de la Eduardo, fue una intermediación más propicia a sus intereses en diferentes aspectos. En primer lugar, fue más acorde a su experiencia laboral y en segundo lugar, a pesar de que Jorge Saucedo no supervisa las acciones directas de todos los trabajadores, sí continúa realizando una función de tutela, ya que los trabajadores acuden a él para resolver sus problemas inmediatos. Aunque la mayoría de los trabajadores no tiene un acceso directo a los dueños de *Sweet Louisiana*, a través de Jorge Saucedo pueden mantener una relación más cercana con la compañía. A lo largo del tiempo muchos

de los trabajadores consideran a *Sweet Louisiana* como un trabajo estable, para ello, además de realizar su trabajo de manera satisfactoria en los Estados Unidos, deben mantener una buena relación con Jorge Saucedo.

**Figura 4.3**



#### 4.2.4 Incorporación de actores alternativos al circuito de contratación

Manuel es miembro de una comunidad indígena cerca de Tamazunchale, S.L.P., y trabaja en la producción de Tabaco en las tierras de Ronnie Williams, en Oxford, Carolina del Norte. El año pasado fue contratado por primera vez como trabajador para la Asociación de Productores de Carolina del Norte (NCGA) ya que fue incluido en la lista de trabajadores recomendados por miembros del sindicato *Farm Labor Organizing Committee* (FLOC). Manuel es el cuarto recomendado de Francisco Reyes, quien tiene más de 12 años afiliado a FLOC y se ha convertido en

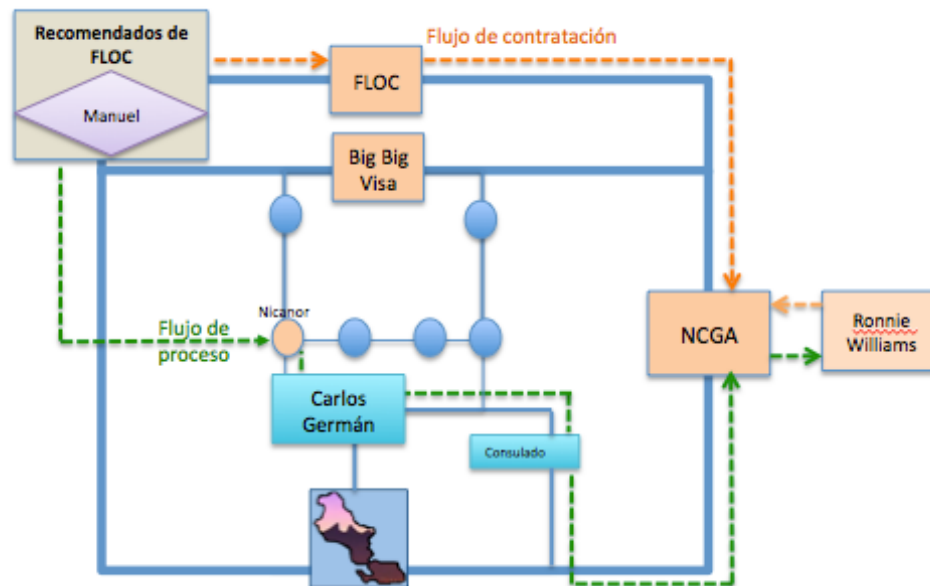
un líder dentro del sindicato y en su comunidad a través de organizar a los otros ocho trabajadores afiliados al sindicato. Francisco Reyes se incorporó al sindicato FLOC hace diez años y desde entonces se ha mantenido como miembro activo. Una de los derechos de los miembros del sindicato es la recontractación asegurada mientras mantengan un buen récord laboral (no desistir del contrato antes de tiempo) y dentro del sindicato, ya que FLOC logró establecer un contrato colectivo con la NCGA. Además los trabajadores después de tres años de llevar un récord positivo pueden recomendar a un trabajador cada año, quienes tienen preferencia para incorporarse a la fuerza laboral de la NCGA sobre otros trabajadores de primer ingreso.

El sindicato FLOC comunica cada año la lista de sus trabajadores incluyendo la lista de los recomendados a la NCGA, la NCGA por su parte pasa la lista a la compañía de contratación *Big Big Visa* en México quien se encarga del trámite administrativo. Los trabajadores deben entregar su papelería al contratista que se les asigne, que para la región de Tamazunchale se encuentra en Chapulhuacán, Hidalgo. La lista del sindicato FLOC es de gran peso dado que incluso si los patrones no incluyen a los trabajadores, estos deben ser reubicados con otros empleadores a menos que exista una comprobación clara de un incumplimiento laboral por parte del trabajador. Adicionalmente, al ser miembros del sindicato los trabajadores están protegidos del cobro de alguna cuota de reclutamiento, y en caso de que esto suceda tienen medios de denuncia efectivos a través de los representantes del sindicato. Con el tiempo, la práctica de cobro de cuotas a los miembros del sindicato del FLOC ha disminuido en gran parte, aunque los mismos contratistas siguen cobrando cuotas a personas que van con otros contratos administrados por *Big Big Visa*.

A través del sistema de recomendados FLOC asegura el incremento de su base de trabajadores. Adicionalmente, esto coloca al trabajador en una situación peculiar pues de alguna manera se le otorga el poder y la función de un contratista, ya

que debe decidir a quién recomendar para el trabajo. Esto podría ocasionar dinámicas sobre cobro de favores e incluso cobro de cuotas dentro de los mismos miembros del sindicato, aunque esto es un fenómeno que no se ha hecho evidente aún de esta manera específica. Sin embargo en el capítulo que sigue, se narrará el caso de un trabajador que utilizó su influencia como miembro del sindicato para realizar un fraude en su localidad.

**Figura 4.4**



### 4.3 Intermediación Laboral

Los cuatro escenarios descritos con anterioridad evidencian la importancia que tienen los procesos de intermediación laboral para la contratación en el sistema H2 y el carácter multidimensional de estos actores, pues como se ha señalado, tienen diferentes alcances, límites e intereses. Por ejemplo, en el caso de los trabajadores

afiliados a FLOC, vemos que hay una serie de garantías que otros trabajadores no tienen, sin embargo esta protección está limitada al contrato colectivo que firmó FLOC con la NCGA en el año 2005: sólo los trabajadores que realicen sus labores en el Estado de Carolina del Norte y cuyos empleadores estén afiliados a la Asociación de Productores se pueden beneficiar de manera directa de los apoyos sindicales, aunque es necesario reconocer que algunas de las mejoras en condiciones laborales se extienden a todos los trabajadores. Este contrato sindical tiene un impacto directo en las prácticas de reclutamiento de los agentes de *Big Big Visa* en las localidades. Sin embargo los contratistas locales saben aplicar estas condiciones de manera diferencial.

La intermediación laboral no es un fenómeno nuevo ni exclusivo al sistema de visas H2. Particularmente para el trabajo agrícola de temporada, en el contexto nacional, la figura de los enganchadores, capataces, habilitadores y/o camioneros ha sido analizada por autores como Sánchez (2001 y 2012) y Marañón (2002), entre otros. Lo que resulta particular del sistema de visas H2 para los trabajadores mexicanos es precisamente la fragmentación y diversificación de los intermediarios así como la organización de estos agentes en su contexto local y sus conexiones con otras partes del sistema. Los procesos de mediación laboral en el sistema H2 difieren de otros tipos de intermediación en tanto son mucho más diversos, fragmentados y también son de duración más corta. Por ejemplo, mientras los intermediarios laborales en el contexto de la agricultura estacional en México suelen cumplir funciones que incluyen reclutamiento, transporte, vivienda y supervisión en el campo (Sánchez, 2012; Marañón, 2002), las características del programa H2 hacen que en la mayoría de los casos sean diferentes actores los que medien cada una de las necesidades y procesos, aunque algunos agentes puedan realizar más de una de dichas actividades. Esta fragmentación tiene una consecuencia económica para los trabajadores, ya que dado que la interacción con los intermediarios es mucho más

corta, el beneficio económico para estos últimos debe ser inmediato y no se puede diferir a lo largo de la temporada laboral, como en otros casos en que el beneficio económico para el contratista no se deriva directamente de conectar al trabajador con su fuente de empleo, sino en actividades derivadas de esto, como la renta de vivienda, cobros por transportación o porcentajes sobre el salario del trabajador.

Por otra parte, aunque los intermediarios sean un grupo heterogéneo y tengan un alcance distinto, siguen siendo, al igual que en los casos señalados por Sánchez (2001, 2006 y 2012) y Marañón (2002), los actores que en conjunto se pudiera decir que dominan el sistema de contratación del lado mexicano ya que ostentan el control “de los canales de acceso a determinados recursos estratégicos, lo que le brinda la posibilidad de perpetuarse en su condición de mediadores y de obtener los beneficios que esta actividad ofrece” (Sanchez, 2012, p. 77). En el caso del sistema de contratación H2 estos recursos estratégicos se refieren principalmente al conocimiento de las oportunidades laborales, pero también el manejo de las listas en las que los empleadores solicitan a los trabajadores.

Sin embargo es importante señalar que este control no es extendido, uniforme, ni monolítico, sino que depende de las configuraciones específicas de cada situación. Por ejemplo, en el caso de las grandes compañías de reclutamiento como *Big Big Visa*, el poder de los reclutadores se ve constreñido por otros intereses como la influencia de FLOC en la contratación de los trabajadores de la NCGA. En el caso de Jorge Saucedo, él funge como único intermediario para el reclutamiento de los trabajadores de la zafra, sin embargo, debe responder a dicha responsabilidad contratando trabajadores capacitados que puedan integrarse de lleno a una jornada intensiva en que no hay tiempo para la capacitación. Su criterio personal es el regulador de su gestión como contratista, y el único impedimento para realizar un doble cobro: a los dueños de *Sweet Louisiana* por reclutar la mano de obra y a los



trabajadores por ser incluidos en la lista.

Aunque el énfasis de este capítulo es específicamente sobre la intermediación laboral, es necesario entender que estos actores inscriben su acción dentro de un contexto más amplio que es la industria de la migración. Es el conjunto de estos acuerdos los que le dan el carácter totalizante a la experiencia del trabajador temporal ya que pueden llegar a delimitar todos los aspectos de la contratación, aunque no siempre sea así.

Desde el punto de vista de los actores locales, las alianzas que puedan establecer con los diferentes reclutadores serán vitales para el crecimiento de su negocio pues representaran un mercado cautivo creciente. Por ejemplo en la ciudad de Laredo, hay restaurantes que mantienen acuerdos con los choferes de camiones y contratistas para que con ellos hagan la parada en que trabajadores y choferes se detienen a comer, ir al sanitario y hacerse de algunas provisiones para el largo camino. Las cuotas de comida pueden ser elevadas, hasta de \$20 USD, pero al no haber otras alternativas, los trabajadores sólo pueden decidir sobre tomarla o dejarla.

En la ciudad de Monterrey, se pueden observar todo tipo de alianzas, desde aquellos reclutadores que obligan a los trabajadores a hospedarse en algún hotel en particular, hasta aquellos reclutadores que han creado sus propios servicios de transporte, o incluso de hospedaje. También hay alianzas fugaces, como aquellas en las que se permite a un vendedor ambulante subirse a los camiones de cierto contratista a ofrecer sándwiches, aguas, refrescos y otros productos para el viaje.

La experiencia de los trabajadores se da en el marco de estas alianzas, de manera que la influencia de los intermediarios es en primer lugar producto del acceso (diferenciado) que tengan a una oferta de trabajo, pero en segundo lugar a su capacidad de moldear indirectamente toda la experiencia de contratación.

### **4.3.1 Localizaciones de la intermediación laboral en las comunidades de origen**

A lo largo de este trabajo he insistido en que las prácticas que conforman el sistema de contratación H2 deben ser entendidas en el contexto específico de las localidades donde se concretizan. Como última sección de este capítulo me interesa mostrar las diferencias en los flujos de reclutamiento de dos comunidades rurales distintas. En la comunidad de San Joaquín del Roble, la inserción del sistema de visas H2 ha sido lenta y por mucho tiempo estuvo dominada por un grupo de actores reducidos, cuyas funciones como intermediarios laborales son acotadas y no permanentes a lo largo del año. Fueron factores externos a la comunidad, los que finalmente llevaron a la expansión de los flujos de contratación. Por el contrario, las comunidades que están cerca de la Huasteca Potosina, en las periferias de la carretera 85, pertenecen a una zona donde la figura de los contratistas tradicionales está firmemente establecida, junto con el cobro de cuotas y otras prácticas asociadas a este tipo de intermediación.

#### **4.3.1.1 San Joaquín del Roble y la expansión de los flujos de contratación**

San Joaquín del Roble es una comunidad pequeña en Zacatecas, cercana a la capital a la cual se puede llegar en 30 minutos en carro o en alguno de los camiones o combis que salen y vienen desde la comunidad, haciendo alrededor de una hora. El trabajo agrícola, aunque se ha visto deteriorado, continúa siendo una de las fuentes de trabajo principales, junto con el empleo en minas y fábricas cercanas. De estas últimas, la cervecería Corona representa uno de los trabajos más estables de los alrededores y su principal atractivo es el reparto de utilidades, que puede variar entre los 65 mil y los 100 mil pesos. Recientemente se han instalado fábricas de autopartes con inversión japonesa y han captado trabajadores de la comunidad.

En cuanto a la producción agrícola los habitantes manifiestan un deterioro. “Cada vez se hace más caro lo necesario para plantar y se vuelve más barata la cosecha. A veces ni siquiera se saca lo que se invirtió. Hay muchos patrones que ahora son peones, porque sus tierras simplemente ya no las pudieron trabajar.” A pesar de ello la gente sigue manteniendo un vínculo o una fuerte identificación con el campo: “somos gente de campo”, y la mayoría de la gente parece preferir el trabajo del campo al trabajo en fábrica.

En la comunidad se pueden observar las diferencias de capital y los alcances entre los pequeños, medianos y macro agricultores. Por ejemplo, Manuel ha trabajado en el campo por mucho tiempo. En esta ocasión tiene una pequeña sociedad con otro miembro de la comunidad y sembraron una hectárea de chile Mirasol juntos. Tanto la siembra, como la cosecha la hacen Manuel y otras personas de la comunidad a las que les paga \$150 pesos por hora, que deben de incluir la recolección de 3 camas de chile en época de cosecha. El chile es secado en micro-túneles que son hechos como invernaderos en túneles de plástico. Manuel considera que de la cosecha de esa hectárea puede obtener una ganancia de unos \$50 000 pesos, los cuales deberá dividir con su socio y reinvertir para siembras subsecuentes, como la de zanahoria para el invierno.

En contraste, Freddy pertenece a una de las familias de mejor condición económica en la región ya que por parte materna tienen muchas tierras, siendo dueños de 150 hectáreas sembradas de chile, entre otras cosechas. En la entrada a San Joaquín del Roble se encuentra una secadora de chile que pertenece a la familia y en donde procesan chiles Mirasol o Guajillo, chile Pasilla y chile Ancho. El chile se vende directamente desde la secadora, y los clientes en su mayoría son del centro de México. La secadora de chile es un negocio próspero y una de las fuentes de empleo local. En su tamaño actual no da abasto para procesar la cantidad de chile que viene

de las tierras, por lo que incluso vende chile fresco a otras personas. En esta temporada el chile pasilla se cotizó en aproximadamente \$100 pesos por kilo, el chile Mirasol en \$70 y el ancho en \$130 (ya en seco). Freddy señala que en las condiciones actuales hay una inversión de aproximadamente \$60,000 por hectárea y aproximadamente se sacan unos \$300 000 por hectárea para el chile pasilla y el ancho, aproximadamente.

Algunos miembros de la comunidad todavía mantienen las tierras familiares y las trabajan de temporal obteniendo un ingreso parcial y guardando algo de la cosecha para autoconsumo. Tal es el caso de la señora Juana que sembró frijol en esta temporada, vendiéndolo localmente a \$7.70 el kilo y obteniendo unos \$2000 pesos de la venta de frijol. Además, se quedó con tres costales para su consumo propio. Las parcelas que sembró pertenecían a su esposo en las cuales también sembró maíz de temporal.

Dentro de esta comunidad, la cual mantiene un vínculo fuerte en la agricultura, se ha insertado una tradición de trabajadores agrícolas que salen al extranjero a través del programa H2 hacia los Estados Unidos y del Programa de Trabajadores Temporales Agrícolas (PTAT) para Canadá. A pesar de que mi presencia en la comunidad se debía en específico a visitar a trabajadores que ya había conocido en Indiana y con los cuales había desarrollado una relación de confianza, tratar de rastrear los vínculos con otros contratistas resultaba complejo, reproduciéndose el recelo que rodea el sistema de contratación H2 en la ciudad de Monterrey.

Todo parece indicar que el programa de visas H2 se introdujo en la región a través del Sr Ramón quien dijo tener más de 20 años viajando y trabajando con visa H2. Aunque él no es de San Joaquín del Roble, su esposa sí lo es y tienen casa en la comunidad. Ramón proviene de una comunidad cercana que es conocida por enviar muchos “norteños”. Ramón se fue como indocumentado y se transformó, no por

iniciativa propia, en trabajador H2. Lo hizo porque su patrón tomó la decisión de “legalizar” su planta laboral. Fue así como entró en contacto con el Sr. Gilberto Mateo, de Durango, quien es el procesador que desde los Estados Unidos se utilizó para hacer los trámites de visa.

A partir de entonces Gilberto Mateo se estableció como el único flujo viable para las personas de la comunidad para ir con visa H2 a los Estados Unidos. En la localidad el contacto debía hacerse a través del Sr. Ramón o del Sr. Juan Solís, quienes además de ser contacto también sirven como filtro, prácticamente decidiendo a qué personas de la comunidad se recomendaba o no. Las opiniones sobre el Sr. Ramón en la comunidad son variadas. Algunas personas dicen que es una “buena persona”, sobre todo lo opinan aquellas que han logrado ir a los EUA con una visa obtenida a través de su contacto. Otros, lo consideran “egoísta” y “favoritista”, porque sólo ha dado oportunidades a los que “le conviene”. De la misma manera, son variados los relatos sobre los cobros de Ramón o de Juan Solís. Mientras que algunos indican que no se les hizo ningún cobro, otros indican que tuvieron que pagar para entrar en las listas.

Tanto el Sr. Ramón como el Sr. Juan siguen participando en el programa H2 como trabajadores agrícolas, de manera que su función como “reclutadores o contratistas” es un tanto secundaria y acotada en tanto se limitan a ser “porteros” de Gilberto Mateo. Sin embargo esta relación los coloca en una posición de relativo “poder o status” en la comunidad sobre la que se construye un hermetismo, o la imagen de dificultad para acceder a ellos. El asunto de los cobros se convierte entonces en una cuestión de criterio personal y arreglos de confianza entre miembros de la comunidad.

La hegemonía de Gilberto Mateo como único flujo viable para la contratación H2 en San Joaquín del Roble se rompió en el 2015, cuando un empleador en los

Estados Unidos cambió de oficina de procesamiento de Gilberto Mateo a la oficina de Jazmín Ortega. Un año antes, una finca de Indiana, donde se encuentra en crecimiento la contratación de trabajadores con visa H2 para la cosecha y procesamiento de melones, sandías y algunas verduras, decidió utilizar por primera vez a trabajadores temporales, junto con la planta de trabajadores indocumentados que hasta entonces utilizaba como principal mano de obra. A finales de la temporada agrícola, la finca *Melon Ranch* recibió por primera vez a trabajadores temporales, entre ellos ocho pertenecientes a la comunidad de San Joaquín del Roble. Éstos fueron reclutados a través de la oficina de Gilberto Mateo. La experiencia con el uso del programa resultó positiva para ambos partidos, pues los trabajadores refieren que fue una “muy buena temporada” en que por mes y medio pudieron obtener ingresos de hasta \$5000 USD. Por su parte, la finca *Melon Ranch* encontró el esquema beneficioso al grado que en el 2015 aumentaron significativamente la cantidad de trabajadores temporales, pero cambiaron de oficina de procesamiento, ahora utilizando la oficina de Jazmín Ortega, en Monterrey, quien hasta entonces no tenía presencia en esa región específica de Zacatecas, pero sí en otras regiones como la zona de Tamazunchale, San Luis Potosí y Chapulhuacán, Hidalgo.

En marzo de 2015 fueron 24 trabajadores a *Visa in Motion*, algunos de ellos habían intentado en varias ocasiones colocarse en el programa a través de la oficina de Gilberto, pero sin éxito. Jazmín Ortega estuvo en la comunidad, recopilando personalmente los papeles, y la mayoría de los trabajadores refiere que no hubo cobros en el proceso, más allá del pago a derecho a visa que después habría de ser reembolsado por el empleador.

Por su parte, los miembros de la comunidad refieren que esto a su vez provocó un cambio inmediato en el modo de operar de Gilberto Mateo. Comentaron que a partir de las temporadas siguientes dejó de operar la pequeña oficina que el Sr.

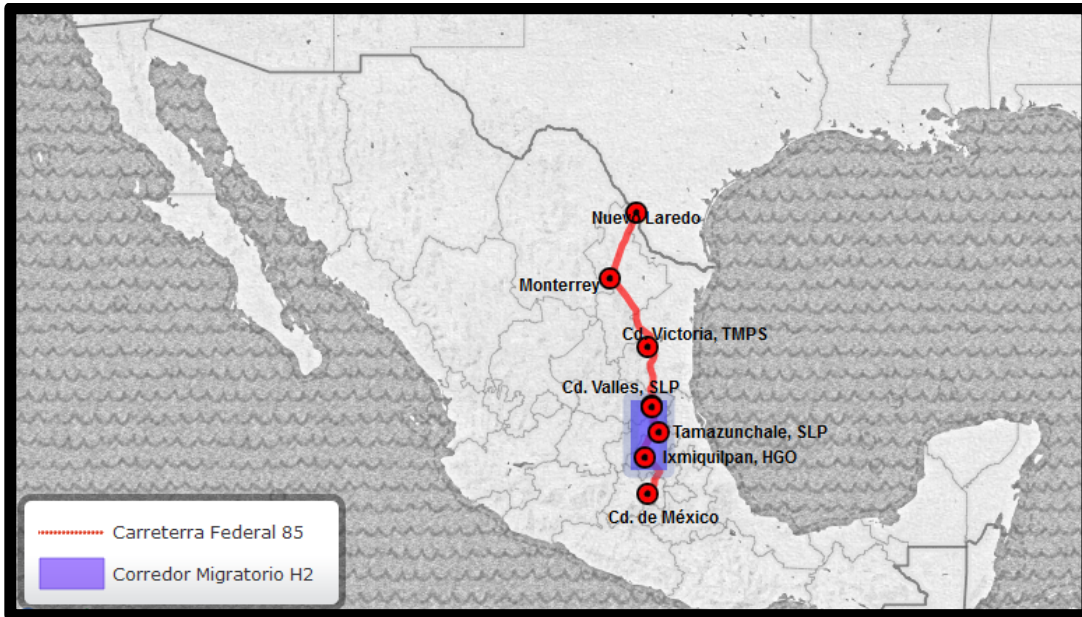
Gilberto mantenía cerca de la central en la ciudad de Zacatecas, y que aquellos que procesaban con él ahora lo tuvieron que hacer hasta Durango, lugar de origen de Gilberto Mateo. Los trabajadores atribuyen este cambio logístico a una represalia por la falta de “lealtad” de la comunidad, por haberse ido con otro procesador, sin embargo, esto bien puede ser sólo una percepción de los trabajadores, que sin embargo refleja la preponderancia que asignan a la figura del contratista. La oficina de Jazmín Ortega no sólo proceso a los 24 trabajadores de Zacatecas, sino también a gente del corredor de contratación Cd. Valles- Ixmiquilpan. Sin embargo, los trabajadores de las otras regiones no entraron en contacto directo por la encargada de la oficina, sino a través de las redes que la Lic. Jazmín ya tiene en operación en esa zona. Del grupo que fue a *Melon Ranch*, la comunidad de Zacatecas fue la única que recibió la visita en persona de Jazmín Ortega.

#### **4.3.1.2 “Estoy mandando hombres o mujeres” Contratistas, enganchadores y cuotas**

La Carretera Federal 85 (ver mapa 4.1) conecta la ciudad de México con la frontera de los EE.UU. en Nuevo Laredo, Tamaulipas, pasando por las ciudades de Monterrey, Nuevo León; Ciudad Victoria, Tamaulipas; Ciudad Valles, San Luis Potosí y Pachuca, Hidalgo. Es la primera carretera que se construyó para conectar el centro del país con los Estados Unidos, por lo cual no resulta sorprendente que la zona por la que atraviesa se haya constituido como un corredor migratorio importante. Para el caso de los trabajadores H2 el segmento que corre de las comunidades cercanas desde Ciudad Valles hasta Ixmiquilpan, en Hidalgo, es una de las zonas desde donde se envían más trabajadores y en donde a diferencia de otros modos de contratación predomina la figura del contratista y el enganchador permanente, es

decir, de aquellos actores cuya principal actividad económica es la intermediación laboral y no es una tarea adicional o estacional que se lleva de vez en cuando.

#### **Mapa 4.1 Corredor Migratorio H2 de Cd. Valles, San Luis Potosí a Ixmiquilpan, Hidalgo**



En esta región muchas de las agencias de contratación más grandes de Monterrey han utilizado el sistema pre-existente de enganchadores en la región para suplir la mano de obra de trabajadores H2, dejando a los reclutadores locales realizar la contratación en los términos que mejor les parezca. En los centros más grandes como Chapulhuacán o Tamazunchale, es frecuente encontrar a los enganchadores que van a las comunidades indígenas adyacentes para reclutar trabajadores para el programa H2 (Ver mapa 4.2 como ejemplo). En esta zona el pago de cuotas de reclutamiento es generalizado y aceptado como una práctica común a pesar de que está prohibido en la reglamentación del sistema, tanto así que hay también un acuerdo



sobre la secrecía que debe haber al respecto del pago de las cuotas. Como platica un trabajador sobre su proceso de reclutamiento

Para finales de ese año, ya las deudas de mi madre eran muchas. No había manera ni con los múltiples trabajos que hacía en los fines de semana para poder pagar lo que debíamos. Le dije a mi mamá: ¿y si me voy a EUA?. Lo que pasa es que en mi comunidad ya se sabe desde siempre que hay gente que te lleva al otro lado de contratado. Sólo que tienes que caerles bien [a los que te llevan] y hacer lo que te dicen. Yo hablé con mi papá, porque no estoy seguro, pero creo que en algún tiempo él se dedicó a eso... a llevar gente al otro lado.... la verdad no sé si de contratado o de ilegal.... y él me mandó con el señor Rufino. Pues... son amigos, y así aunque yo lo conocía de vista, era más fácil que me llevara por su amistad con mi papá. Cuando hablé con él [señor Rufino], al principio nada más me escuchó y bueno, yo seguí también preguntando por otros lados con otras gentes y en otras comunidades quién me podía llevar. Un día el señor Rufino habló conmigo y me dijo: ‘hay probabilidades de que te mande a la yarda, porque se me hace que tú para el campo no duras mucho, pero para que ya no andes buscando dame tu pasaporte y así yo veo que no te vas a ir con alguien más. Se lo di y así quedo.

Un fin de semana estaba yo haciendo un viaje.... yo hacía viajes para ganarme algo de dinero... Este era un encargo para unos familiares, y pues mi compromiso era ir lo más rápido posible así que agarré rumbo y camino hacia Cd. Valles y ni pensaba contestar el celular pues como quiera en la carretera casi no agarra señal. Pero en Tamazunchale me dio sed y me entró una llamada. Era uno de los hijos de don Rufino y me dijo: “Si te interesa irte ya, vente porque ya se van a ir las personas.” Ni modo, tuve que hablar con los del encargo y me regresé.

Ya en la comunidad solo me dijeron. “Ya no te vas a ir a la *yarda*, esto es para trabajar en el campo, ¿quieres o no? Pues claro que les contesté que sí, pero me hicieron regresar para nada. Sólo era para saber si quería irme a trabajar al campo.

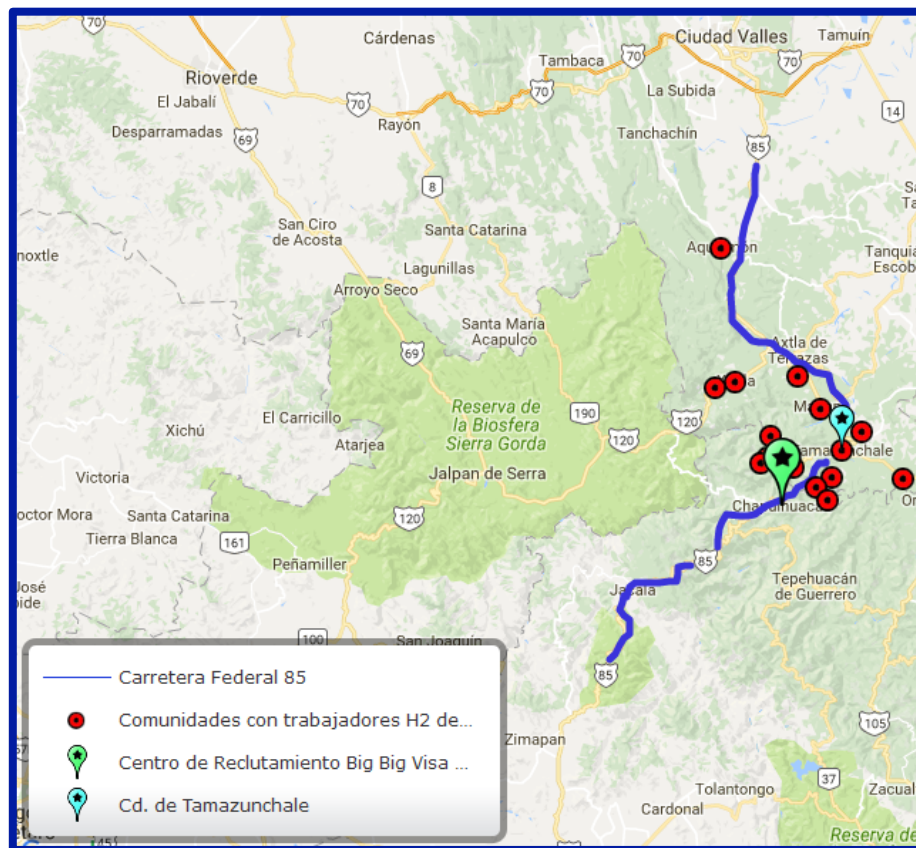
De allí pasaron dos semanas y yo los iba a ver seguido como cada tres días. Ya pasados unos días recibí llamada: “si quieres asegurarte que estés en la lista tienes que darme dinero. Le di 300 USD. Después en dos semanas le volví a dar dinero ..... no recuerdo la cantidad, pero era para trámites.

Un fin de semana llegó el señor Rufino a la casa y me dijo. Alístate porque te vas a ir el lunes. Salí un 20 de marzo de la casa. Nos reunimos en casa del señor, como unos 15 personas. Éramos de comunidades cercanas. Él ya había comprado los boletos de autobús para Monterrey y desde su casa una camioneta para llevarnos a la central de Transpaís, en

Tamazunchale. Salimos a las 8:45 p.m. y llegamos a las 8 :00 am a las oficinas de Monterrey.

Antes de salir el Sr Rufino nos dijo: “estoy mandando hombres ¿o no? Así que no quiero que nadie en Monterrey vaya a decir que se les pidió dinero. ¿Estoy mandando hombres o mujeres?”

**Mapa 4.2 Algunas comunidades que envían trabajadores H2 a través del centro de reclutamiento de Big Big Visa en Chalpuhuacán, Hidalgo, en el corredor migratorio de la Carretera Federal 85.**



#### 4.3.2 Mediadores e intermediarios culturales

En una tarde de diciembre de 2015, el Lic. Omar Torres me recibió en su oficina para escuchar sobre el Programa de Educación Migrante (PEM). Me pareció que su actitud y disposición para entender los beneficios que pudiera traer el

programa a los trabajadores fueron de las respuestas más cálidas y sinceras, en comparación con otros agentes a quienes en mi opinión les interesaba más capitalizar el programa en beneficio de su agencia que el interés para los trabajadores. En ese contexto el Lic. Torres mostró una apertura poco usual para platicar sobre su oficina. La temporada durante la cual me entrevisté con él coincidió con la época de mayor actividad de su oficina en el envío de trabajadores H2A para los campos citrícolas de Florida. Dado que nuestra plática tuvo que ver con el PEM y sus beneficios, hubo un fuerte matiz sobre la utilidad para los trabajadores de saber inglés y las limitaciones laborales que representa el no saberlo. Aunque no lo expresó en términos formales, Omar Torres era consciente de su papel como intermediario laboral, pero también como un intermediario cultural entre los empleadores y sus patrones o supervisores laborales. Me narró en esta ocasión que acababa de regresar de Veracruz de renovar casi la mitad de la plantilla laboral para una de las empresas a las que envía trabajadores.

Yo acabo de regresar de Veracruz hace unas semanas. De hecho la mitad de los trabajadores que vieron ustedes ayer son nuevos. Para un trabajador el saber hablar inglés o no resulta a veces vital en el campo de trabajo. Allí donde van estos muchachos, la mayoría de los trabajadores no sabe inglés, entonces los que sí, o los que ya tienen más tiempo allá en las compañías o en las granjas, que son a veces trabajadores indocumentados o que ya arreglaron, son los que tienen contacto con el patrón y ya ellos les dan las instrucciones a los trabajadores. Generalmente son los ‘chiveros’. Les dicen así porque manejan unas máquinas que tienen como dos cuernos para levantar los contenedores de naranja... allá todo es mecanizado... el trabajador va llenando los contenedores y los va dejando allí mismo, no como en México que el trabajador tiene que ir hasta el camión para vaciarlo. Los ‘chiveros’ generalmente son los que son mayordomos y los que hablan con los patrones o con la gente de más arriba en el rancho. Y a veces se da el problema que si hay tensiones entre ellos y los trabajadores, pues no dan las instrucciones correctas o se dan otro tipo de ‘mal entendidos’, que a veces no son tan mal entendidos sino circunstancias hechas para dañar a algún trabajador con el que tienen roces, o no se caen bien, o que quieren correr para que otro ocupe su lugar. Hace un año, los dueños de una empresa... ésta para la que se están yendo los trabajadores... me citaron para decirme que

estaban teniendo muchos problemas con los trabajadores, que estaban tomando mucho, dejando los envases de cerveza por los suelos, etc... Es decir estaban descontentos. Yo les pregunté ¿hablaste directamente con los trabajadores?

- No, es que hablé con Mengano que es el que sabe inglés y el que se encarga.
- Allí está el problema. ¿Cómo sabes si dijo las cosas o qué les dijo? Tienes que hablar directamente con los trabajadores, aunque sea con un traductor, pero tienes que tener contacto con los trabajadores y hacerles entender directamente lo que quieres.

Finalmente les explique como a veces funcionan las cosas entre los mayordomos y los trabajadores. Pero también llegó un momento en que les dije: ‘No se compliquen, si no están contentos con estos trabajadores, en México hay muchos que quisieran tener esta oportunidad’. Así que ahora me fui yo a Veracruz a buscar quiénes ya tuvieran experiencia en la naranja y a contratar. Hay mucha diferencia como hacen las cosas allá a como las hacen en Estados Unidos. Aquí en México van llenando las canastas y luego tienen que regresar a dónde se estacionó el camión, así que mientras más lejos avanzan en el día se vuelve más pesado regresar. Y generalmente les pagan por tonelada, entre \$250 y \$300 pesos, que van acumulando la tonelada cargando canastas de entre 80 o 90 kilos por terrenos que no creas que están planitos sino que suben y bajan. Allá en EUA todos los terrenos están nivelados y así como van cortando van dejando al lado del camino. Imagínate, para completar la tonelada tienen que dar al menos 10 vueltas para completar.

Ahora se les está dando la oportunidad a estos, en realidad hay más trabajadores que quisieran ir que trabajo, así que ojalá y aprovechen la oportunidad.

Dado que se ha documentado (Centro de los Derechos del Migrante, Inc, 2013; Global Workers Justice Alliance, 2015; Jornaleros Safe, 2012) que muchos de los abusos que sufren los trabajadores temporales se dan durante el proceso de contratación a través de prácticas abusivas de los intermediarios, existe la tendencia a generalizar la figura del intermediario laboral como una figura antagónica o negativa en su totalidad. Sin negar la veracidad de estos reportes, es necesario insistir en la heterogeneidad de las prácticas de contratación y de las acciones de los

intermediarios. Además es importante considerar otros roles que algunos intermediarios pueden llegar a asumir. Por ejemplo, Kim Sánchez (2012) señala que si bien los intermediarios se desarrollan principalmente en una función de intercambio económico, también pueden llegar a jugar el papel de mediadores culturales. Retomando el concepto de mediador o bróker, propuesto por Erick Wolf (1967, 1976), Kim Sánchez (2012:77) resalta que estos actores

son como amortiguadores necesarios para que los grupos en contacto (incluso contacto antagónico) desarrollen cierto tipo de intercambios económicos, políticos o simbólicos. Para desempeñarse como tales, los mediadores deben servir al mismo tiempo a los intereses de los grupos entre los que operan. Además, como no pueden resolver del todo los conflictos -porque si lo hicieran dejarían de servir a su propósito-, generan un espacio contradictorio y ambiguo que, por ende, es muy dinámico.

Me parece que este tipo de función no es inusual dentro de la acción de los intermediarios laborales en el sistema H2. Debido al carácter auto-regulatorio del sistema, algunos intermediarios buscan verbalizar un código de ética o comportamiento personal en el cual enmarcan sus acciones y definen su visión de la contratación. Por ejemplo, Jack Batles, dueño de una agencia de procesamiento que realiza todo el trámite burocrático tanto en México como en Estados Unidos, me externó en diversas ocasiones su justificación para su trabajo: “Yo no necesito dinero para sobrevivir, tengo mi pensión ... y con eso puedo vivir cómodamente.... Mmmm... yo he hecho cosas malas en mi vida, y ayudar a los trabajadores a obtener un trabajo que les permita dar una mejor vida a sus familias es mi manera de tratar de compensar por mis acciones y errores del pasado.”<sup>15</sup>

La ayuda al prójimo, real o discursiva, y la empatía con ellos, sirve como justificación para posicionarse como un puente para que los trabajadores y sus

---

<sup>15</sup> Entrevista con Jack Batles. Diario de campo 22 de septiembre de 2016

familias mejoren sus condiciones de vida. Frecuentemente en mis interacciones con diferentes intermediarios escuché la idea de que el trabajo resulta gratificante por que se ayuda a gente que viene de las “regiones más pobres del país”. Y aunque desde la visión antropológica es cuestionable el paternalismo que implican estas aseveraciones pues no se reconoce en el “otro” su capacidad de agencia y autonomía, lo que quiero resaltar aquí es que los intermediarios son conscientes de su posicionamiento diferenciado. Por una parte reconocen de manera “paternal” que el trabajador es subordinado a las acciones de ellos puesto que de ellas depende su contratación, y por otra parte saben que están sujetos a las demandas del Consulado y de los empleadores ante quienes deben de rendir cuentas.

La visión de los intermediarios como brókers, es decir como actores insertos entre dos esferas sociales de poder diferenciado, es importante porque permite ubicarlos en razón de sus propios posicionamientos. Como señala Sánchez (2006:112), “la presencia de individuos que desempeñan distintas funciones intermediarias debe ser analizada en términos de su grado de autonomía respecto al nivel superior y del margen de maniobra para controlar determinados recursos o cursos de acción en su área de influencia”. Para esta misma autora hay tres elementos que definen la mediación, a saber: 1) Lugar y función, 2) Ambigüedad y manipulación de tensiones y 3) Predominio de las relaciones informales.

Para profundizar en los puntos señalados anteriormente utilizaré el caso de Jorge Saucedo, quien, como ya mencioné en una sección anterior, es contratista, reclutador, trabajador y jefe de cuadrilla en la zafra mecanizada para la compañía *Sweet Louisiana*.

#### 4.3.2.1 Jorge Saucedo

“Ahí viene el primero”, dijo don Jorge bajándose, en menos de dos segundos de la pick-up color arena, al referirse a la llegada del primer tráiler para llenar con el primer corte de caña de la temporada. La emoción en su voz era imposible de ocultar y la energía positiva se sentía no sólo en él sino en los otros quince miembros de su cuadrilla, todos trabajadores con visa H2A provenientes de diferentes regiones de la República Mexicana. Es el primer día de trabajo en la zafra de la región de Jeanerette, Louisiana, y por única ocasión hasta el final de la temporada la jornada empezó a las 6:30 am, en vez de las 4:45 am, como es la regla. Después de casi una semana de carreteras y días gastados en trámites, llenados de formas, aprobaciones, cruces fronterizos y asignaciones, Monterrey y sus procesos han quedado atrás definitivamente en la memoria de los trabajadores y hoy el enfoque y energía está en “empezar bien la temporada” en un trabajo con el que, claramente, hay una identificación personal y un orgullo de cuadrilla. La cuadrilla de don Jorge pertenece al grupo de más de 300 trabajadores que, entre octubre y enero de cada año, son contratados por la compañía *Sweet Louisiana* para la temporada de zafra en la región.

16

Para cuando llegó el primer tráiler, la cuadrilla de don Jorge ya lo esperaba desde hace más de una hora. Para entonces ya tenían nueve tractores llenos al tope con el primer corte de caña de la temporada esperando en fila cerca de la *lora* (la grúa utilizada para repartir la carga de caña en la caja del tráiler de la manera más balanceada posible). Ya se han probado las tres cosechadoras del equipo y Álvaro el mecánico de la cuadrilla trabaja desde hace dos horas con una de ellas que no funciona. “Para esto es el primer día” dice don Jorge mientras esperamos la llegada

---

<sup>16</sup> El Estado de Luisiana es el quinto estado en utilizar el programa de visas H2, de acuerdo a la información publicada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

del primer tráiler, “revisaremos que todo funcione en orden, si Álvaro no puede arreglar la cosechadora, hay que pedir otra a la *Chop* (mechanic shop), pero seguro que la arreglará, es muy buen mecánico, por eso está en mi equipo. Hoy sólo cargaremos 120 tráileres entre todos los equipos [cuadrillas], ya después iremos subiendo la intensidad. Cuando estamos a tope, cargamos hasta 120 tráileres por equipo. Así que hoy es tranquilo.”<sup>17</sup>

Ante la vista del primer tráiler, al mismo tiempo que don Jorge se baja de la pick up, el primer tractor ya va en ruta para alinearse al tráiler, quien también es manejado por otro trabajador que llegó con el grupo el día anterior. La caja del tráiler se llena con tres cargas de tractor; la primera va en medio, la segunda en la parte delantera de la caja y la tercera por la parte de atrás. La pinza de la lora distribuye la caña para que no queden montículos que puedan desbordarse de la caja al avanzar el tráiler. La carga de caña se hace eficientemente, y si no hay ningún contratiempo, en menos de tres minutos el tráiler está listo para dirigirse al ingenio; y los tractores regresan de inmediato a llenar una nueva carga con la cosechadora que los espera. Los tres minutos que se tarda en cargar el tráiler representarán los minutos que el chófer puede estar fuera de su unidad a lo largo de los muchos viajes que hará durante el día. Regresará al ingenio con la carga completa, para ser pesado en báscula y descargar, después de lo cual emprenderá el viaje a recoger otra carga en los campos de cosecha según le asignen lugar, hasta que le indiquen que ése fue su último viaje. Sus movimientos y rutas son revisados por GPS desde la torre de control que se encuentra a la entrada del ingenio y con la cual se puede comunicar a través de la frecuencia radial. Es interesante notar que la torre de control es operada por los trabajadores de más confianza para la compañía, entre ellos un par de empleados provenientes de Costa Rica (uno con visa H2 y otro ya naturalizado como ciudadano

---

<sup>17</sup> Diario de campo 3 Octubre 2015



estadounidense). La torre de control sirve como punto de observación para los administradores, en su mayoría anglo-sajones, de la compañía. Una vez que se echan a andar los hornos del ingenio, estos no pararán día y noche por meses hasta el final de la zafra, por lo que el flujo de caña debe estar asegurado y viene de tres rutas principales: los propios cultivos de caña de *Sweet Louisiana*, los campos de caña de otros agricultores de los cuales *Sweet Louisiana* se encarga del corte, los proveedores particulares.

La operación de la zafra es altamente productiva, organizada, controlada y lucrativa. Es cosecha mecanizada, pero los operadores tienen un conocimiento especializado e interiorizado de una manera tan profunda que resulta inadecuado llamarles trabajadores “no calificados” como corresponde a la descripción de los trabajadores que viajan con visa H2. En el esquema altamente demandante del ingenio más productivo de la zona, cada cuadrilla tiene a su disposición tres cosechadoras mecánicas y por tanto tres operadores de cosechadora, tres tractores junto con sus operadores, una lora y su operador, un mecánico especializado encargado de la pequeña pick-up-taller y un *low-boy* y su operador para transportar las máquinas que no se pueden mover por sí mismas en carretera. Además cuentan con al menos dos vehículos provistos por la empresa, una *pick-up* en la que se mueve el jefe de cuadrilla y una *van* para el transporte del resto de los trabajadores. Cada miembro del equipo tiene funciones específicas, las cuales debe de llevar a cabo con destreza. Por otra parte existe el equipo de trailereros quienes deben de memorizar rutas y carreteras rurales en la región, tienen jornadas intensivas que empiezan a altas horas de la madrugada y están bajo constante presión de ser monitoreados en cada uno de sus movimientos. Casi toda la operación de la zafra descansa en la labor de los trabajadores temporales, por lo que resulta que para que la eficiencia y productividad sea máxima, la contratación debe ser focalizada a encontrar trabajadores capacitados

y con experiencia en al menos tres áreas: mecánica agrícola, trailers-transportistas, operadores de maquinaria agrícola -tractoristas y cosechadores. La temporada de la zafra es tan intensiva, que no hay tiempo para “capacitación”, por lo que un trabajador que quiera ser re-contratado en la próxima temporada debe de demostrar habilidad desde los primeros días en la labor.

La cuadrilla de don Jorge es una cuadrilla ejemplar. Todos los trabajadores llevan ya varias temporadas, pero llegaron por primera vez a Louisiana con años de experiencia en la zafra mexicana. Por ejemplo, el Señor Carlos, un hombre robusto, de sonrisa franca y trato amable y espontáneo proviene de la zona cañera de Huixtla, en Chiapas. Fue de los primeros operarios de las máquinas cosechadoras en México y su identificación con ella es tal, que su relato de vida tiene como un eje importante “cómo llegó a conocer la máquina.” Ya sea en México o en Estados Unidos no se imagina a sí mismo haciendo otra cosa. Como muchos otros trabajadores de la zafra, no sólo conoce el ingenio de Huixtla, sino que ha trabajado en varios ingenios en México, lo que también ha creado un sentido de normalidad a la rotación laboral estacional. Otros trabajadores vienen de ingenios en Veracruz, Tamaulipas y San Luis Potosí, y algunos de ellos regresan para participar en la zafra en esas regiones en México, como dice uno de ellos “a lo macho, allí sí que se batalla para que vea”.

Don Jorge se ha encargado del reclutamiento de cada uno de estos trabajadores desde hace cinco años. *Sweet Louisiana* lo contrató por un primer año para que le ayudara a conseguir trabajadores con conocimientos probados en las máquinas cosechadoras, tractores y manejo de tráileres. Después de ese año le extendieron un contrato por tres años para el reclutamiento, el cual renovó por cinco años en el 2014. A la vez, Jorge Saucedo es un jefe de cuadrilla y como cualquier otro en su posición está sujeto a los lineamientos y presiones que se dan en campo

durante la temporada de zafra. A través de la experiencia que ha adquirido en el sistema de contratación H2, Jorge Saucedo ha ido recibiendo peticiones de otras compañías que utilizan a los trabajadores H2 para que se encargue ya sea del reclutamiento o del procesamiento sus jornaleros. Para poder realizar esto, Jorge ha establecido una alianza informal, pero firme, con una agencia de procesamiento de formas en Monterrey, *Visa a tu alcance*. Recientemente logró concretar un acuerdo significativo con una de las compañías de transporte más importantes del Noreste de México, la cual decidió incorporar sus servicios para incursionar en el área de reclutamiento y procesamiento de trabajadores temporales. Además de ser trabajador de la zafra y reclutador, Jorge Saucedo realiza compra-venta por comisión de maquinaria agrícola. El contacto con productores en los Estados Unidos y su experiencia previa en la zafra mexicana, le permite ubicar con relativa facilidad, clientes en México para la maquinaria que los productores en Estados Unidos desechan al renovar sus equipos agrícolas.

Jorge Saucedo es una figura carismática y respetada por la mayoría de los trabajadores. Cuando lo conocí en Monterrey me impresionó el carácter afable con el que se relacionaba con los más de 100 trabajadores para los que se estaba haciendo el trámite y también la maleabilidad con la que esto obedecían las indicaciones de don Jorge. A cada uno de ellos los conoció por nombre, ciudad de origen y las condiciones en las que los reclutó.

El caso de Jorge Saucedo ejemplifica lo que Kim Sánchez (2006:115) señala: “los intermediarios pueden cumplir múltiples roles como enlaces, traductores, negociadores, representantes, etcétera, pero en todos los casos su condición de mediadores está definida en términos del lugar y la función que ocupan dentro de ese espacio fronterizo entre culturas o ámbitos social y económicamente diferenciados.”

Para los trabajadores que lleva a los Estados Unidos, Jorge es la figura central en la contratación, lo cual le otorga un posicionamiento de alta jerarquía entre ellos. Sin embargo, esta jerarquía se va matizando, si bien no perdiendo con el cruce de frontera. Dentro de los campos de *Sweet Louisiana*, don Jorge sigue manteniendo un posicionamiento preferencial, ya que sus jefes lo tratan con cierta deferencia, pero no deja de ser un “trabajador mexicano,” subordinado, con visa H2. Su salario en los campos es el mismo que el de todos los demás trabajadores, y su principal estrategia para demostrar su “valía” como trabajador es la productividad, por lo cual durante la zafra su prioridad es cumplir con las expectativas de corte y calidad que exige *Sweet Louisiana*.

#### **4.4 Conclusión**

A lo largo de este capítulo he explorado cómo se articula el sistema de contratación y cuál es el rol de la intermediación laboral en este proceso. A lo largo de diferentes casos etnográficos he planteado la diversidad de la organización de los flujos (circuitos de contratación) y la heterogeneidad de los intermediarios laborales. La organización de los flujos de contratación está fuertemente demarcada por las condiciones locales, las alianzas entre los diferentes intermediarios y otros actores de la industria de la migración.

El carácter auto regulatorio de los intermediarios laborales hace necesario que éstos creen una propia delimitación de sus valores y ética laboral, y algunos de ellos rebasan la perspectiva económica para posicionarse como intermediarios culturales. Definitivamente en el sistema de contratación H2, no todos los intermediarios laborales están interesados ni llevan a cabo este proceso de mediación cultural. Incluso, como lo señalan los reportes y artículos mencionados, muchos de los

contratistas o reclutadores sí incurren en prácticas que vulneran a los trabajadores y lo hacen buscando el beneficio económico propio.

Por otra parte, es necesario problematizar el “cobro de cuotas” y otras prácticas que se dan en el reclutamiento que por lo general se considera que van en detrimento de los trabajadores, aunque éstos mismos lo consideren una acción legítima y por tanto no sólo no se oponen a ella, sino que activamente participan en su reproducción. Esta discusión se abordará con más detalle en el capítulo siguiente.



## **Capítulo Cinco**

### **FRAUDE EN EL RECLUTAMIENTO**





## 5.1 Introducción

El señor Ramiro acababa de llegar de Coatzacoalcos, Veracruz, en un viaje largo y costoso hacia la ciudad de Monterrey. Lo conocí cuando entró de manera tímida a la oficina de *Visa a tu Alcance* donde me encontraba haciendo trabajo de campo en el momento. ¿Qué se le ofrece? - le dijo uno de los trabajadores de la agencia en un tono un tanto rudo. Ese día había mucho movimiento y el nivel de tolerancia no parecía muy elevado. Ramiro contestó con voz entrecortada, “estoy buscando esta dirección”, señalando un papel que indicaba un número en la calle Padre Mier, “pero el taxista ya me llevó por toda la calle y no existe ese número”. Los que estábamos en la oficina no tardamos mucho en descubrir que Ramiro había sido defraudado ya que como bien le dijo el taxista, la dirección que buscaba no existía. Yo anticipaba con cierta angustia el desenlace: habría que ayudarlo a convencerse de su situación y después enfrentar la pregunta atemorizante que en la mayoría de las veces sigue: ¿ahora qué?

Hace tiempo que Ramiro no tenía trabajo en Coatzacoalcos, y un día en búsqueda de empleo vio un anuncio en el periódico donde se anunciaba la oportunidad de viajar a los Estados Unidos para hacer trabajo de plomería, ganando \$12USD:

Llamé al número en el periódico y me contestaron que debería tener un pasaporte vigente y enviarlo por fax. Ellos revisarían mis documentos y quedaron de llamar después para ver si yo podía ir al otro lado, es decir que iban a revisar mi papelería. Una semana después me llamaron para decirme que sí podían enviarme, pero que tenía que hacer un depósito a un número de cuenta que me proporcionaron. Me pidieron \$2500 pesos y yo les envíe la ficha de depósito por fax y me dijeron que ellos me llamarían para informarme cuándo tenía que venir a Monterrey. Hace una semana les llamé y me dijeron que ya estaba todo listo. Que me presentara en la dirección que le mostré a las 10:00 a.m. Yo llegué desde temprano, porque no quería estar tarde. Ayer todavía me contestaron el teléfono, pero ahora ya no. Lo que no entiendo es para qué me hacían venir, mejor me hubieran dicho que no era cierto y no hubiera gastado en el pasaje hasta acá.

El ánimo de Ramiro se hacía más sombrío con el paso del tiempo. En varias ocasiones me preguntó si podía yo llamar desde mi celular al número al cual se había estado comunicando, con la esperanza de que le contestaran desde un número que no reconocieran. Aún así, la llamada simplemente entraba a buzón. “Usted que dice, ¿ya me jodieron, verdad?” me preguntaba en un principio como interrogante y después como una aseveración retórica para poder asimilar su situación. En un momento su voz se quebró francamente cuando me dijo que no podía regresar a Veracruz. En primer lugar no tenía dinero, y además dejaba entrever que su regreso en esas circunstancias sería muy vergonzoso para él. Lo último que supe de él, fue que tomó un camión a Nuevo Laredo donde pensaba buscar trabajo.

Una semana después me encontraba afuera de las instalaciones de CAS, cuando se acercó uno de los trabajadores de una compañía de transporte local a ofrecer sus servicios. Lo llamaré Josué. Al entablar conversación con él me comentó que había venido a Monterrey hace seis meses, después de haber pagado más de \$20 000 MXN por la promesa de una visa de trabajo. Él, junto con otros más de 500 trabajadores fueron citados en Monterrey y tras un mes de “retraso” se percataron que habían sido víctimas de engaño. Él se quedó a trabajar en un hotel a cambio de comida y hospedaje, hasta que Alejandro, el dueño de un negocio de camionetas, le ofreció trabajo. Al momento de nuestra conversación se encontraba viviendo en el local de Alejandro y trabajando promocionando los servicios de transporte de este negocio. La de Josué, entonces, era una historia más de fraude dentro del programa H2.

Para aquellos que están familiarizados con el sistema de contratación de visas H2, la experiencia del fraude es una realidad constante. Sin embargo, a pesar de su recurrencia, existe un vacío de información cuantitativa lo cual impide dimensionarlo

adecuadamente. La mayoría de las veces las estafas quedan sin reportar y sólo se hacen visibles cuando por su magnitud salen a la luz en los medios de comunicación. En la mayoría de los reportes de investigación y artículos que se centran en los trabajadores temporales (Centro de los Derechos del Migrante Inc., 2013; Jornaleros Safe, 2012), el fraude es mencionado consistentemente como parte de las vulnerabilidades que experimentan los trabajadores. Desde la perspectiva de las organizaciones que buscan mejorar las condiciones de los trabajadores, este fenómeno es importante en sus agendas por lo que dedican una parte considerable de sus recursos y estrategias en la denuncia y búsqueda de su prevención, sin embargo hay carencias que son importantes de señalar. En primer lugar, desde el punto de vista académico hay una escasez de estudios que hagan una propuesta analítica sobre las causas y dinámicas sobre las que se sustenta esta práctica. En segundo lugar, desde las posturas de prevención del fraude, la mayoría de las propuestas se centran en un solo tipo de actor, en este caso los trabajadores, deslizando de manera sutil y quizás no intencionada la responsabilidad de estos actos sobre la víctima y diluyendo los factores estructurales y sistémicos que favorecen el fraude.

Este capítulo está dedicado a hacer una aportación en el sentido de las carencias mencionadas anteriormente. A través de la descripción etnográfica del fenómeno de fraude se busca exponerlo como un fenómeno diverso y complejo, y demostrar que ha florecido a la par que el sistema de contratación del Programa de visas H2 porque se aprovecha y alimenta de las debilidades y ambigüedades de este último.

Entre las carencias sistémicas de la contratación dentro del Programa de visas H2, se encuentran la falta de un proceso estandarizado para la contratación, que le permita al trabajador identificar un trámite adecuado, la insuficiente supervisión de las agencias de contratación por parte de las instancias gubernamentales de ambos países y la falta de mecanismos de sanción efectivos. Hay en cambio una serie de

procesos fragmentados que conectan a empleadores, procesadores, agentes oficiales y trabajadores a través de alianzas flexibles y fluidas basadas en códigos propios de negocio y ética, es decir en la auto-regulación. Lo anterior hace necesaria la inclusión de la discusión conceptual sobre la relación y valoración de prácticas legales con aquellas de tipo ilegal, así como las complementariedades entre acciones consideradas legítimas e ilegítimas por los actores que participan en el sistema de contratación del programa de visas H2. Esto como marco para entender por qué las prácticas ambiguas como el cobro no-uniforme de cuotas de reclutamiento persisten como prácticas habituales del sistema de contratación y sientan las bases para el fraude.

El capítulo está estructurado de la siguiente manera. En el siguiente apartado se encuentra la discusión conceptual sobre la que se enmarcará la información etnográfica. Esta información presenta diferentes tipos de fraudes, algunos relacionados con el tipo de visa a obtener, en otros en función de la etapa en que se encuentra el proceso. Un aspecto importante a desarrollar tendrá que ver con la “teatralización” del fraude, destacando con ello el uso de elementos propios del sistema de contratación para aparentar la legalidad de la actuación de los reclutadores. Además se tratará de dar respuesta a la pregunta que muchos trabajadores defraudados se hacen en relación a por qué se les hace viajar a Monterrey para que sea en esta ciudad en donde se desenmascare el fraude, y no en algún momento previo a este desplazamiento. Finalmente, en las conclusiones reflexionaremos sobre algunos aspectos legales e insistiremos en la relación entre la ambigüedad propia del sistema de contratación y las posibilidades de cometer fraude dentro del mismo.

## 5.2 La negociación de lo lícito

En el libro *Phishing for Phools*, los autores Akerlof y Shiller (2016) plantean la hipótesis de que en un sistema de mercado en el que cada vez existe menor regulación, los procesos de engaño y fraude suceden por la existencia misma de la oportunidad económica de que sucedan. Es decir, cuando estructuralmente existen las condiciones para generar una ganancia económica a través de un proceso de engaño, como el fraude, esta oportunidad será aprovechada tarde o temprano por algún actor. El análisis de estos autores, basado en la exploración de diversos ejemplos de engaño económico, pone de manifiesto que éstos no son desviaciones de la norma, sino producto mismo de la lógica económica que impera en el libre mercado, por lo que afirman que, “[...] las estafas no son una molesta ocasional. Se encuentran por todos lados [...] Si existe alguna desventaja o debilidad [informativa o psicológica] que pueda ser explotada para engañarnos, los estafadores estarán listos para aprovecharla” (Akerlof y Shiller, 2016: 170).

A través de la literatura y el trabajo de campo realizado es evidente que la falta de estandarización de los modos de contratación dentro del Programa H2 da lugar a un sistema fragmentado que se basa en la intermediación en múltiples niveles. La privatización del proceso migratorio de ambos lados de la frontera ha moldeado un sistema basado en la auto-regulación, lo cual facilita una serie de prácticas ambiguas pero muy comunes como el cobro de cuotas que sin duda es la base necesaria para el fraude.<sup>18</sup>

Estas prácticas fragmentadas y ambiguas hacen pertinente la inclusión de la discusión acerca de lo que es legal/ilegal y lícito/ilícito dentro de los esquemas migratorios. Como señalan varios autores (Abraham y Van Schendel, 2005; Heyman

---

<sup>18</sup> El cobro de cuotas está prohibido según lo estipulan los lineamientos del Programa.

& Smart, 1999; Lins Ribeiro, 2007; Nyberg Sorensen & Gammeltoft-Hansen, 2013;) hay una diferencia significativa entre lo legal, “lo que los Estados consideran legítimo”, y lícito, “lo que las personas involucradas en redes transnacionales consideran como legítimo”. (Abraham y Van Schendel, 2005, p. 4) Así, muchos flujos de personas, mercaderías e informaciones son considerados ilícitos porque desafían un sistema regulatorio formal, pero son considerados lícitos por los actores que participan en las transacciones. Las cuotas de reclutamiento entran en este tipo de categoría. Desde la legislación estadounidense y mexicana el cobro de cualquier cuota de reclutamiento es considerado ilegal, sin embargo en la práctica hay un acuerdo tácito entre reclutadores y trabajadores en el que los trabajadores están dispuestos a “invertir” con una cuota de reclutamiento a cambio de una oportunidad laboral deseada. Esto no quiere decir que las cuotas de reclutamiento sean una transacción con una legitimidad uniforme, sino más bien que esta legitimidad es negociada entre los actores, al margen de lo que estipulan las reglamentaciones del sistema H2 en el caso estadounidense y del Reglamento sobre las Agencias de Contratación del lado mexicano. De manera que un trabajador puede considerar apropiado pagar \$5,000 MXN por un contrato de 5 o 6 meses, pero considerar el pago excesivo por un contrato de 1 o 2 meses. Otros pueden llegar a pagar hasta \$50,000 MXN por una “visa libre”.<sup>19</sup>

Para analizar las líneas fluidas entre lo lícito y lo ilícito, Abraham y Van Schendel (2005) introducen la idea de “espacios regulatorios” como zonas en las cuales rigen ciertas normas o reglas estatales o sociales. Como señalan Heyman y Smart (1999) es fundamental entender que este tipo de prácticas se sustentan en relaciones basadas en la mutualidad, confianza e intercambios. En el sistema de contratación H2 que aglomera una multiplicidad de nodos geográficos y modos de

---

<sup>19</sup> Las “visas libres” son aquellas que permiten el cruce legal a los Estados Unidos, sin que haya un compromiso de trabajar para un empleador determinado y estipulado en la visa.

contratación bajo la lógica de la auto-regulación, la ambigüedad se vuelve cotidiana y la legitimidad de las prácticas algo efímero y limitado al contexto específico en que es construido el acuerdo. A pesar de esto, hay un consenso mínimo pero primordial. La obtención de la visa funge como norte para delimitar lo legítimo. El fraude, entendido como el cobro de una cuota sin que se obtenga una visa H2 a cambio, transgrede de manera rotunda este arreglo, y viola los principios de mutualidad, confianza e intercambio, dejando a los trabajadores en un estado de vulnerabilidad económica, social y emocional.

Ahora bien, las estrategias de prevención se centran en las decisiones de los trabajadores llegando incluso a colocar la responsabilidad de ser víctimas de un fraude sobre el mismo trabajador. Como señala Hans Lucht (2013) citando a Elizabeth A. Povinelli, “los Estados han transformado sus responsabilidades sociales y políticas en cuestión de decisiones personales, y en el proceso han convencido que no tenemos parte ni suerte en el sufrimiento ocasionado porque *ellos se lo han buscado*” (Lucht, 2013:186). En este contexto, la fórmula que se ofrece con mucha frecuencia a los trabajadores para no caer víctimas del fraude es “no pagar las cuotas porque un reclutador honesto no te debe de cobrar”. Esto es exigir de manera desbalanceada al trabajador que acate el espacio regulatorio oficial, sin que se den las garantías para que el resto de los actores lo hagan. Debido a esto, la fórmula resulta totalmente ineficaz pues en muchos casos es lo mismo que sugerir que se conformen con no conectarse con el sistema y punto. El siguiente nivel precautorio parece centrarse en la idea de “si vas a pagar una cuota, hazlo informado”. Es cierto que la posesión de la información adecuada sobre el proceso de reclutamiento puede ayudar a detectar algunos fraudes, sin embargo, como veremos en el desarrollo de este capítulo, aún los trabajadores con un conocimiento del sistema pueden ser engañados precisamente por que los fraudes utilizan los mismos esquemas de contratación con

los que miles de trabajadores conectan con el sistema año con año. Dicho de otra manera la ambigüedad del sistema impide de manera eficiente que se pueda distinguir un proceso fraudulento de uno “legítimo”. Esa ambigüedad es la que hace que la colegialidad, la confianza y el intercambio sean los verdaderos medios que hacen funcionar al sistema de contratación, y no las normas, reglas o expectativas idealmente establecidas por el sistema burocrático. En este marco, lo legal se aparta de lo legítimo, y éste entra en relación franca con prácticas supuestamente ilegales desde el punto de vista del Estado.

### **5.3 “No se vale.” El fraude en el reclutamiento: cuando se traspasa el límite entre lo legítimo e ilegítimo en el ambiguo sistema de contratación H2**

Uno no sabe ya quién es el bueno o quien es el mañoso. Esta persona que nos mandó esta vez.... que se suponía que nos iba a mandar (a los EUA)... pero en verdad nos engañó. Él nos pidió 7 mil pesos que para derecho a visa... para que saliera la visa. Y ya llega uno (a Monterrey) y pues que no hay visa...

El que nos engañó se llama Javier Carmona [...] yo lo conocí desde hace años, de más chavo. Entonces yo me confié, ni modo que nos juegue mal un conocido. Lo conocíamos, podíamos decir que era como un amigo. Pero ahora no lo creemos, ahora sí que "lo vemos y no lo creemos."<sup>20</sup>

La situación del señor Francisco era desesperada, tanto así lo sentía que varias veces se le rasgó la voz durante la entrevista a la cual accedió. Lo conocí por referencia de un amigo que se hospedaba dentro del hostel que se encuentra sobre la calle Aldama y en el cual se alojan trabajadores que no tienen mucho dinero para su estancia en Monterrey. Allí se les cobran \$100MXN por noche. El Sr. Francisco y otro joven llevaban ya una semana y media en Monterrey desde que tuvieron el no-

---

<sup>20</sup> Entrevista con el Sr Carmona. 10 de Diciembre de 2015



encuentro con el Sr. Javier Carmona. Un par de días antes de la entrevista, su acompañante se fue a la frontera, probablemente Matamoros para tratar de cruzarla clandestinamente. Parece que intentaría cruzarla en la caja de un tráiler. El joven le insistió al señor Francisco que se fuera con él. Aunque el cobro total de este cruce sería de \$3000 USD (Aproximadamente \$35 000 MXN con el tipo de cambio vigente), con que consiguiera \$5000 como anticipo podían hacer trato, el señor Francisco le respondió “¿de dónde los agarro?”.

El día que platicamos, el Sr. Francisco estaba especialmente desalentado ya que después de 10 días de buscar trabajo en Monterrey, acarició la posibilidad de colocarse en una agencia de seguridad, pero debido a la falta de papelería no se pudo concretar el empleo. Así, cada día transcurrido en Monterrey incrementaba el déficit presupuestal, representando gastos acumulados y falta de ingreso. Como en la mayoría de las entrevistas o pláticas que tuve con personas defraudadas debí pasar por la difícil pregunta de si yo le podría ayudar a contactar con otra agencia que estuviese enviando gente a los Estados Unidos o si yo no tenía algún contacto que lo quisiese contratar. En este caso lo que ofrecí fue acompañarlo al área del CAS y recorrer con él la zona, indicándole dónde están las agencias de contratación que yo conozco y a las cuales pudiera ir a preguntar personalmente, no sin antes prevenirlo de que no albergara muchas esperanzas al respecto.

Días después de la entrevista me pidió que si lo podía llevar con el padrino de su esposa en el municipio de Apodaca.<sup>21</sup> Debido a la situación, la esposa del Sr. Francisco había contactado a su padrino el cual había accedido a hospedarlo mientras aquel seguía buscando empleo en la zona. Y es que el regreso a su comunidad en Tultepec estaba fuera de la cuestión: “tengo deudas, si regreso me las van a cobrar... ya han pasado más de dos semanas... era para que por estas fechas ya hubiese

---

<sup>21</sup> En el área metropolitana de Monterrey

mandado mi primer cheque, y en vez de eso sigo gastando y pidiendo prestado. Ni siquiera tengo para mis gastos, ni los de mi esposa y mi hijo”. Durante estas conversaciones compartíamos un sentido de impotencia, y yo podía percibir de manera muy cercana las devastadoras consecuencias del fraude a través de la abrumadora desesperación por no encontrar alternativas de solución a la muy complicada situación. Y por encima del elemento práctico de precariedad aumentada, el sentimiento de coraje, tristeza y asombro ante la confianza defraudada de manera tan cínica, y el amargo sabor de la impunidad que se asumía con una forzosa resignación. Después de algunas semanas me enteré que finalmente había conseguido trabajo en una maderería y permanece en el área metropolitana de Monterrey.

El Sr. Francisco no es una persona ingenua, ni tampoco era su primer vez de viajar con visa H2.

Anteriormente cuando yo me iba [a los Estados Unidos] en el mismo día llegábamos. [...] La persona que nos llevaba ya falleció, era de Phoenix pero se llamaba Federico Ángeles, y era conocido del pueblo. Yo nunca me he ido de mojado. Me fui con visa. De hecho mi primer pasaporte que saqué, no me acuerdo si fue de un año [...] pero esa vez me fui a Carolina del Norte, al camote. Trabajaba en la banda; por delante va un tractor que va sacando todo el camote y ya en la banda uno lo va clasificando.

El siguiente pasaporte lo saqué ya de cinco años, pensando en irme más veces, esta vez fue a Mississippi. Ya no me pude ir porque cuando me pidieron yo no estaba y yo no me di cuenta que me habían notificado. Después de eso estuve buscando con quien irme de vuelta, pero ya nada salía y me puse a trabajar en una marisquería de noche, en Tultepec. Allí es famoso por los cohetes que se hacen, pero a mi no me gusta ese trabajo. En la marisquería hacía la limpieza, y un día del pueblo de donde soy, cerca de Chapulhuacán me dijeron que este Carmona estaba llevando [gente al otro lado]. Yo le dije a mi hermana, espérate vamos a ver si de verdad está cumpliendo.

Entonces se mandó un grupo. Se fueron... no sé a qué parte, la verdad desconozco. Eso tiene como unos dos meses más o menos. Que supuestamente el contrato con el que se fueron fue de 7 meses. Ahora ya no sé si es verdad que se fueron o si no los pasó... ya no sabe uno que

creer.... Pero pues parece que sí.... y ya le dije yo a mi hermana ‘ahora sí, dile que me apunte en la lista’.

Yo la verdad no pensé que fuera a hacer esta jugada conmigo.

Allí en la marisquería trabajaba yo con una señora y ella me dijo, ‘mira, llévate a mi hijo’, y total que hablé yo ya con el Sr. Carmona y que sí se podía. Supuestamente veníamos en un grupo más grande y nos íbamos a encontrar aquí en Monterrey. Nosotros éramos los de Tultepec y aquí nos íbamos a encontrar con Carmona y el resto del grupo de Chapulhuacán para ir a la entrevista. Nos llamó un día y nos citó que porque supuestamente estaban el miércoles para acá. Quedamos de vernos en un restaurant. Todavía cuando llegamos a Monterrey le llamamos y nos contestó pero luego ya nunca llegó y no nos volvió a contestar para nada. Mínimo nos hubiera dicho que no se pudo... o no sé qué pasó [...]

De acuerdo a su relato, el Sr. Francisco tomó sus precauciones antes de decidir aceptar el ofrecimiento del Sr. Cardona. El cobro de los \$7000 pesos fue evaluado como una inversión, y como parte del proceso por el que él ya había transitado anteriormente. Como se menciona en el capítulo anterior el sistema de contratación H2 está basado en complejas conexiones entre intermediarios a lo largo de las cuales se suceden cobros de diferentes magnitudes y que son aceptados por los actores. La mayoría de las veces los trabajadores comprenden que el pago de una cuota es la única alternativa que tienen para tratar de conectarse en alguno de los nodos que conforman el sistema de reclutamiento. Con el uso de la información que tienen a su alcance deben decidir a qué actor o intermediario apostarle como confiable.

La perplejidad en la que se veía imbuído el Sr. Francisco provenía en gran parte del quebrantamiento de la confianza en un actor al que consideró incapaz de hacerlo y por otra parte de que al hacer una autoevaluación de su toma de decisiones, éstas parecían bien fundamentadas. Habiendo conocido el sistema de manera anterior buscó los elementos que pudieran agregar certeza al proceso de contratación y estaba profundamente afectado por el resultado totalmente adverso. Además, tenía que lidiar

con la preocupación y responsabilidad del joven que lo acompañó, quien es hijo de una compañera de trabajo en la marisquería.

Como se ha señalado, en muchos ocasiones se menciona la candidez de los trabajadores o la falta de información como una de las razones principales por las que sucede el fraude. Es cierto que la posesión de la información adecuada sobre el proceso de reclutamiento puede ayudar a detectar algunos fraudes. De hecho, es probable que el Sr. Francisco no hubiera caído víctima de un engaño como el que atrapó al Sr. Ramiro mencionado en la introducción, quién pagó \$2500 pesos a una persona con la cual sólo tuvo contacto telefónico, y sobre la cual se enteró a través de un anuncio del periódico. No obstante todo lo anterior, es importante recalcar que en ambos casos lo que se cuestiona no es el pago de la cuota, que como ya se ha señalado anteriormente es vista como una práctica legítima por los trabajadores, sino el quebrantamiento del acuerdo informal y la confianza.

Por otra parte es necesario recalcar que la ambigüedad del sistema no le permitió al Sr. Francisco distinguir que las acciones del Sr. Cardona eran fraudulentas. El problema con la estrategia de prevención basada en las decisiones del trabajador es que, por un lado, requieren del trabajador un conocimiento mucho más profundo y específico del que pueden llegar a tener; y por otro, que en una relación de poder desigual los defraudadores tienen muchas más estrategias para la simulación de acuerdo a sus capitales económicos, políticos y sociales, que les permiten prolongar la simulación en algunos casos hasta el grado de que sí haya una visa pero no una oferta de trabajo válida, como se ejemplificará más adelante.

#### **5.4 Visas Libres**

El pago de cuotas de reclutamiento por una visa que permita conectar a un trabajador real con un empleo real en los Estados Unidos es tolerado de manera

quasi-abierta por las autoridades estadounidenses y mexicanas. Durante la entrevista consular a los trabajadores se les cuestiona si pagaron alguna cuota por reclutamiento, a lo que la mayoría ha sido instruido con anterioridad para responder que no. En la mayoría de los casos no hay mayor trascendencia ni escrutinio hacia las agencias de contratación y/o procesamiento. Incluso en los casos más evidentes de fraude como el de *Chamba México*, el Consulado de los Estados Unidos en Monterrey se ha limitado a emitir comunicados enfatizando que los trabajadores no deben pagar cuotas por reclutamiento o llenado de formas, y a reiterar su compromiso “en prevenir cualquier tipo de estafa relacionada con visas y de llevar cualquier actividad sospechosa ante la atención de las autoridades mexicanas quienes, en última instancia, tienen la jurisdicción para procesar a los responsables” (Campos Garza, 2013)

El caso de las “visas libres” agrega un poco más de complejidad a la discusión sobre lo legal/lícito/legítimo y su contraparte ilegal/ilícito/ilegítimo. En el contexto del análisis de la migración ecuatoriana indocumentada, Kyle y Siracusa (2005) proponen la idea de los “esquemas de exportación de migrantes” como aquel conjunto de prácticas y estrategias que conforman un “paquete migratorio” para enviar trabajadores muchas veces de manera “ilegal” desde un punto de vista del Estado. Estas estrategias de comercialización de la migración operan bajo su propio esquema regulatorio, es decir conllevan sus propias apreciaciones sobre lo que es lícito y/o aceptable desde el punto de vista de los actores. La venta de “visas libres” encaja de alguna manera con esta noción pues es una transacción económica que se aprovecha de un permiso laboral-migratorio para mover mano de obra a través de una frontera difícil de cruzar sin acatar los términos de ese permiso laboral-migratorio.

En realidad no existen las “visas de trabajo libres”. De acuerdo a la reglamentación de los Estados Unidos, la visa H2 está exclusivamente ligada a un empleador, y por tiempo determinado. Salirse de estos parámetros constituye una

violación. Sin embargo, hay ocasiones en las que intencionalmente o no, algún empleador recibe la aprobación para pedir más trabajadores de los que ocupará. Como al momento en que se aprueba la petición para empleo migrante se supone que los requisitos por parte del empleador están satisfechos, a menos que alguien haga alguna acusación concreta al Consulado, éste no se encargará de inspeccionar al empleador sino al trabajador, confiando en que el análisis de las necesidades de mano de obra hayan sido realizadas a cabalidad por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (DOL). Esto quiere decir que las solicitudes que se hagan bajo estas peticiones aprobadas, aparecerán como una demanda legítima de trabajo, aunque en realidad no exista la oferta laboral. Esta situación es capitalizada por algunos contratistas, reclutadores y otros actores que venden ‘visas libres’, como un pase para cruzar la frontera de manera ‘legal’, aunque del otro lado el trabajador se empleará como indocumentado. En ocasiones, el trabajador puede regresar a México al tiempo de la expiración de la visa o puede decidir quedarse.

Las cuotas por una visa libre por lo general son elevadas, generalmente de miles de dólares. Si se llega a descubrir el “mal uso” de una visa las consecuencias pueden ser más severas que trabajar como indocumentado en el sentido tradicional de la expresión (cruzar sin papeles la frontera y trabajar en los Estados Unidos), pero en la mayoría de las ocasiones los trabajadores las desconocen o están dispuestos a asumirlas.

La venta de ‘visas libres’ plantea de manera clara el debate sobre lo legítimo e ilegítimo en cuanto a las cuotas de reclutamiento desde la perspectiva de los trabajadores. Aunque los trabajadores saben que el pago por la visa y en sí la “visa libre” es algo fuera de los márgenes legales, lo consideran una transacción legítima. De esta manera cooperan con el contratista y lo protegen, por ejemplo al negar en la entrevista consular que hayan pagado dinero. Incluso pueden recomendar su servicio

a otras personas. La disposición y maleabilidad que muestran los trabajadores pavimenta el camino para que se repita el mismo proceso, pero ahora sin visas. Los contratistas de prácticas ambiguas se convierten ahora en defraudadores, y pueden realizar el mismo proceso que llevaron a cabo para convencer a los trabajadores sobre una ‘visa libre’, pero en esta ocasión sin que haya las condiciones para obtener una visa. En ese momento cambia en su totalidad la percepción del trabajador, y se convierten en víctima de un ‘fraude ilegítimo’.

Este proceso es el que probablemente tuvo lugar en el caso de la comunidad de Alonso quien es un joven de 26 años al que conocí fortuitamente en una ocasión cuando comía con un encargado de una oficina de reclutamiento. Durante la comida Jack Battles recibió una llamada de una de las gerentes del Hotel los Reyes con quien Jack mantiene una alianza de negocios desde hace muchos años. Cynthia habló para ver si no tendría una vacante de visa para un joven que estaba trabajando en el hotel desde varios meses atrás. Jack y yo fuimos a platicar con Alonso y él nos narró sobre un fraude multi-actoral y complejo el cuál no pude entender en primera instancia y solo después de varias pláticas con el trabajador y con Cynthia se volvió inteligible para mí.

El joven vino junto con un grupo de más de 80 personas a quienes se les hicieron cobros de entre \$5000 MXN y \$1000 USD (aproximadamente \$15000MXN al tipo de cambio vigente en ese momento) iniciales para la obtención de una visa. Antes de salir de su comunidad en Jalisco, los trabajadores firmaron un pagaré por \$5000 USD, que deberían liquidar al momento de recibir su visa. Con un cobro por visa tan elevado, la mayoría de los trabajadores incluido Alonso, pensaban utilizar la visa H2 como un medio seguro de cruzar la frontera y no necesariamente con la idea de conectarse de manera permanente o al menos repetitiva con el sistema de visas H2. De los relatos de Alfonso se puede identificar al menos tres actores involucrados en la

perpetración del fraude. Juan, quien está casado con una mujer de Villa Zaragoza de donde procedían la mayor parte de los trabajadores; Horacio Sánchez, agente de Monterrey quien fue contactado por Juan para asociarse para traer trabajadores a Monterrey; ambos involucraron a una persona de la comunidad a quién encargaron el cobro inicial que debían de pagar los trabajadores para ser incluidos en la lista.

Todo comienza allá en Villa Zaragoza. De repente un día, como por enero o febrero de este año [2015] empezó a correr el rumor de que iba a haber ofertas de trabajo ... y que estaban apuntando a personas en la casa de un señor conocido del pueblo que se llama Alfredo Guzmán. Para que te apuntaras en la lista tu le dabas a Alfredo \$5700 MXN. Fredo es... una persona de allí,.. que seria como... comerciante, tiene allí sus negocios. En la comunidad hay mucha industria textil y él vende hilo, telas y cosas así. En esa lista fue donde yo me apunté, pero anterior a esto hubo otra lista que hizo Juan. Creo que fue a principios de año o finales del otro, enero o diciembre. En la primer lista creo que Juan estuvo cobrando en algunos casos \$1000 dólares o a veces diez mil pesos. La verdad no sé cuánto les cobraría. En la segunda vuelta pues a mí me cobraron \$5,700.00 No sé si a todos, pero al menos a la mayoría... y éramos bastantes; cuando yo me apunté vi que éramos como unos 150. Nada más vea cuánto dinero es.... No sé si ese dinero se lo quedó él [Fredo], pero yo pienso que no... porque cuando unos le fueron a reclamar, él dijo que ya no tenía el dinero.

Ya de que nos apuntamos en la lista, Fredo nos da una fecha. Nos dice "en febrero o marzo se van." Y ya estábamos bien emocionados todos. Yo pues a conseguir quién me prestara los \$5000 USD para cuando nos dieran la visa. Ya se imagina uno que va a pasar al otro lado y sin problemas de cruzar, porque ahora ya está muy peligroso. Los \$5700, esos los tiene uno que pagar de golpe, si no, no te apuntan en la lista.

De acuerdo a Alonso, Villa Zaragoza es una ciudad donde el sistema de contratación H2 apenas comienza. De manera que la información que se tiene por los miembros de la comunidad sobre su funcionamiento está en construcción. El primer grupo que viajó con Juan, sí obtuvo la visa y según un primo de Alonso que cruzó en ese grupo, la mayoría de ellos la utilizó como un modo de pasar la frontera. Hasta mayo de 2015 el primo de Alonso no había regresado a su lugar de origen, y desde hacía tiempo había liquidó el deudo de los \$5000 USD.



Para el mes de junio finalmente se programó la salida de la segunda lista, en la que estaba apuntado Alonso, y ya se tenía el conocimiento que aquellos que habían estado en la primera lista habían cruzado exitosamente la frontera. Los trabajadores no pagaron nada por el transporte y llegaron a hospedarse al Hotel Los Reyes, en Monterrey. Llenaron la papelería en una de las agencias de llenado de formas en la ciudad e incluso algunos de ellos tuvieron una cita programada para el Consulado. Desconocido para ellos, las tensiones entre Juan y Horacio Sánchez estaban surgiendo. Dado que no se ha tenido contacto directo con esos actores es imposible conocer a ciencia cierta el tipo de acuerdo que mantuvieron y el por qué de sus fricciones, pero probablemente sea debido a desacuerdos económicos sobre la repartición del dinero de los trabajadores. Cuando Juan decidió ‘independizarse’ de la asociación con Horacio Sánchez, este último contraatacó obstaculizando el proceso de los trabajadores que venían en el viaje de Juan. El rumor es que el mismo Horacio Sánchez denunció la venta de ‘visas libres’ ante el Consulado, por lo cual cuando llegaron los primeros trabajadores a la cita, les fue detenido el proceso. A los trabajadores se les dijo que había habido un problema con el papeleo del empleador, pero que todo sería cuestión de tiempo para que se solucionara. A partir de entonces se presentaron en el curso de los eventos una serie de decisiones diferenciadas por parte de los trabajadores: regresos a comunidad por parte de algunos, prolongación de la esperanza por parte de otros. De alguna manera estas decisiones se pueden entender como el tiempo que les tomó a cada trabajador o grupos de trabajadores para aceptar que habían sido defraudados.

... Nos trajeron en dos camiones, no pagamos transporte. Ellos nos traen para acá en dos autobuses. Nos hospedamos en el hotel y llenamos papeleo con el Lic. Carlos Ovalle que está en la calle Platón Sánchez, creo que es aquí en el centro de monterrey.

Después de allí es cuando se empieza a complicar todo. No nos dan nuestra visa, pero nosotros creyendo que todo estaba bien, al principio

nos esperamos. Pasa una semana y tampoco, nos dicen que no hay nada.... que había habido unos problemillas ahí con el papeleo, con los papeles del patrón en los Estados Unidos, que sí nos las van a dar pero que nada más nos esperemos. Pasaron como quince días y nos empezamos a desesperar, porque no hay nada, no hay cita y se regresa un grupo para Hidalgo.

Los primeros que se regresaron por su cuenta fueron pocos, ellos nos dijeron "no, aquí ya no va a ver nada" y se fueron. Después al día siguiente se empezaron a desesperar más y empieza otro grupo como de cuarenta personas a querer ir. Ellos, enojados, le dicen a Juan 'eh, nosotros ya nos vamos y queremos que pongas un camión. Nos cobraste \$5,700.00 y no hay nada, de perdido páganos el camión'

Nosotros aguantamos otra semana más y tampoco hay visa. Entonces empieza a irse la última parte del grupo en que veníamos. Ya quedábamos 40 o treinta y tantos, y los que eran de Villa Zaragoza rentan una camioneta, la pagan entre ellos y se van. Esto fue a mediados de la semana, pero ya que se habían ido les habla Juan y les dice "para el lunes se regresan porque ya está la cita, ya tenemos la cita para el lunes". Se fueron unos 30 y sí, regresaron esos 30 y cuando llegan aquí, Juan les dice que el Consulado suspendió todo y entonces es cuando los muchachos se enojan y le empiezan a gritar a Juan ¿a qué estamos jugando? [...] 'ahora tú nos vas a pagar el camión', 'ahora tú vas a cubrir gastos'. Para regresarse a Monterrey ellos pagaron \$1000MXN cada uno, y llegan aquí otra vez y no hay nada. Juan les puso un camión y se van ya muy molestos y no regresan.

Nada más nos quedamos aquí nueve. Quedan 5 de Chiapas y 4 de Villa Juárez. Los 5 de Chiapas no vinieron con nosotros, sino que Juan contacto a otro de ellos aquí y no sé cómo estuvo que sí le consiguió la visa, y entonces esta persona le mando avisar a sus familiares y se vinieron con nosotros. Teníamos la esperanza de arreglar porque a veces nos decían que sí y otras que no... Nosotros llevábamos como un mes aquí y dice Juan que todo va muy bien y que va arreglar ahora en Laredo porque en Monterrey no pudo arreglar pero que en Laredo sí se va a poder. Un día agarra y se lleva a los otros 3 muchachos de Villa Zaragoza sin decir nada y regresan y no, no les logra arreglar y no les logra conseguir el papelito. Después de eso un día Juan desapareció y ya nunca lo hemos vuelto a ver. De hecho en el Hotel Los Reyes lo andan buscando porque dejó la deuda que nunca pagó.

Para Alonso las consecuencias prácticas del fraude lograron mitigarse parcialmente debido a que consiguió empleo el en Hotel los Reyes, aunque el

salario que percibe allí no es comparable con la expectativa de ingreso de haberse dado el empleo en los Estados Unidos.

## **5.5 Emociones y performance como marco para el Fraude**

Encuadrar el fenómeno del fraude solamente a través de las decisiones de los trabajadores es problemático e inadecuado porque desplaza el peso de la responsabilidad hacia los trabajadores y oscurece la problematización de cómo las ambigüedades dentro del sistema de contratación propician que florezca esta práctica. Sin embargo sí ofrece algunas ventanas útiles para el análisis ya que nos permite aproximarnos al fraude como un proceso profundamente emocional y enmarcar entonces los montajes destinados a engañar a los trabajadores a través de las prácticas performativas que simulan procesos de contratación frecuentes, conocidos y que los actores pueden considerar como “legítimos”, si bien son procesos ambiguos y se dan en el marco de la auto-regulación y acuerdos tácitos.

### **5.5.1 Emociones**

El relato de Alonso continúa,

Si pudiera romperle la cara [a Juan] lo haría, pero ahora solo me queda trabajar para reponer la deuda. Y después ver si me puedo ir con otra oportunidad. Esta gente, le digo, se quedó con mucho dinero del pueblo. Pues es allí donde hacen su negocio. Pero no se ponen a pensar que uno deja a su familia y todo para buscar una oportunidad. Mire yo, ya tengo vario tiempo sin ver a mi bebé. Aquí trabajo dos turnos. Trabajo en la cocina [del hotel] de 3:00 a 11:00 pm, y luego de guardia de seguridad hasta las 10 de la mañana. Lo que ya quiero es reponer la deuda. Quiero ver a mi familia, pero necesito pagar la deuda primero. Al principio me jalaba los pelos de desesperación, no sabía que hacer, salí a buscar trabajo por el centro, pero pues no me daban oportunidad, me hacían falta papeles. Me dijeron que podía ir a la central de abastos a descargar, pero no supe cómo llegar... Caminaba por las calles todo el día, y nada.... Era una desesperación tremenda...

Y estos señores desaparecidos, con sus mentiras de que el problema del papeleo y así. Aquí en el hotel finalmente me ofrecieron quedarme a trabajar y ya con eso por lo menos me aliviané un poco. Yo no quiero que me regalen nada, sólo quiero trabajar.

Desde la observación etnográfica es evidente que las emociones son un fuerte componente que atraviesa la experiencia de fraude. Los ojos rasgados, la voz quebrada, la mirada triste, el desaliento, la vergüenza, el coraje y las preguntas ¿por qué? ¿para qué? ¿cómo es posible? son elementos que surgen casi instantáneamente en los relatos de los trabajadores defraudados. Estas emociones no sólo los acompañan a ellos sino también impactan a terceros: gente que al estar en constante contacto con el sistema de contratación empatizan con la difícil situación de los trabajadores y desarrollan emociones propias como la impotencia, tristeza y enojo. Personalmente llegué a sentir una aversión profunda a los relatos de fraude, experimentando de manera personal la sorpresa, la incredulidad, la desazón y la frustración al escuchar las múltiples historias y momentos en los que la gente me favoreció con su confianza. Traté de responder a esta apertura ofreciendo la escucha más atenta, si bien desde el punto de vista práctico, yo carecía de cualquier posibilidad de ofrecer una solución inmediata a la situación de dificultad, mucho menos la más ansiada: una posibilidad real para obtener la visa H2. Percibiendo al fraude como un fenómeno desafortunadamente extendido en el sistema de contratación, interioricé “la documentación del fraude” como un compromiso ineludible de este trabajo de investigación. Es por ello que abro un espacio para hacer un análisis en los siguientes párrafos.

Hirai (2014) destaca tres perspectivas sobre la utilidad del análisis de las emociones para entender fenómenos migratorios transnacionales como el sistema de contratación H2. En primer lugar, “las emociones se construyen en un contexto social e histórico dado, y se experimentan por individuos y/o grupos a consecuencia de al-

gún proceso social y como resultado de sus interacciones con el entorno social” (Hirai, 2014; 82). Podemos ver cómo los aspirantes a la visa H2 comparten una serie de reacciones emocionales después de ser defraudados, indicando que la respuesta emocional va más allá de las características personales de los trabajadores y revelan una matriz socio-cultural de expectativas migratorias no cumplidas. Al respecto resulta muy interesante la magnitud de la emoción de la vergüenza que muchos de los trabajadores expresan y cuya fuerza es tal que impide que los trabajadores regresen a sus lugares de origen. De esta manera podemos observar el segundo punto señalado por Hirai (2014:81): “las emociones tienen fuerzas motivacionales que estimulan y sustentan en individuos algunas acciones y prácticas; por lo tanto, impactan en el comportamiento, la organización y la vida social.” Aunque el enfoque del presente trabajo no permitió dar seguimiento a profundidad a las trayectorias de vida y migratorias de los trabajadores que llegaron a Monterrey, fueron defraudados y por vergüenza y/o temor a enfrentar las deudas no regresaron a sus comunidades de origen, sí podemos observar cómo el impacto emocional del fraude trasciende lo personal para afectar las dinámicas de empleo-desempleo y construyen las dinámicas y prácticas sociales en la ciudad relacionadas con el proceso de las visas H2. Por ejemplo, en los casos de Josué (mencionado en la introducción), Alonso y Daniel (que desarrollaré más adelante), todos ellos acabaron trabajando en la industria de la migración, Josué en los transportes y Alonso y Daniel en los hoteles. Los defraudados con sus emociones de vergüenza y angustia constituyen una mano de obra desesperada que alimenta el sistema precario de empleos en la ciudad.

Por último, incorporar el enfoque en las emociones a la etnografía permite describir lo “profundo” del proceso sociocultural y entender el fenómeno estudiado desde las visiones internas del grupo social” (Hirai, 2014: 82). Al respecto, propongo que las emociones de decepción (tristeza, coraje, desaliento, frustración), nos

permiten vislumbrar la fuerza de las emociones sobre las que se construyen las expectativas migratorias y laborales (esperanza, ilusión, entusiasmo). La teatralidad creativa de los defraudadores busca simular un escenario que apele a las emociones y a la lógica de los aspirantes de una visa H2.

### 5.5.2 Performance

El fuerte componente emotivo y la simulación creada en situaciones de fraude sugieren como útil la noción de *performance* como modelo descriptivo de este tipo de experiencia, aunque es necesario la cautela ya que es un término cuyo uso ha provocado una infinidad de debates acerca de sus acepciones y perspectivas. No es el objetivo de este capítulo profundizar en los alcances del término, ni en su discusión epistemológica y/o ontológica, sino retomar nociones que se han planteado a través de los estudios del performance y que resultan útiles para enmarcar el fenómeno del fraude en las visas H2.

El *performance* como categoría analítica ha sido utilizada desde la antropología para analizar procesos como el ritual (Schechner, 1985, 1990; Turner, 1989), las concepciones corporales y la corporeidad subversiva (Butler, 1993, 2002), entre otras. En el caso que nos concierne, al visualizar el fraude como la representación de un proceso ‘legítimo’ de obtención de visa nos abrimos paso para encontrar aquellos elementos que son sistémicos y que sustentan la práctica del fraude. Es decir cuando nos aproximamos al fraude como un *performance*, podemos buscar cuáles son los elementos de la realidad del sistema de contratación que se representan/actúan/teatralizan, pues son éstos los que le otorgan la legitimidad en los ojos de los trabajadores y sobre los cuales basan en parte sus decisiones.

Teatralidad y espectáculo captan el sentido de performance como algo construido y abarcador. Teatralidad muestra la distinción entre lo que es

performance y lo que puede ser visto como performance [...] La teatralidad nos muestra que las cosas pasan como en un escenario, con participantes supuestamente en vivo; la vida parece estar estructurada alrededor de un guion esquemático, con un “fin” preestablecido (aunque adaptable, según las circunstancias). De manera opuesta a las narrativas, los escenarios (peripecias) nos obligan a considerar la existencia corporal de todos los participantes. La teatralidad hace de esa peripecia algo vivo y atrayente. [...] Los argumentos teatrales están estructurados de manera predecible, respondiendo a una fórmula, que hace que se puedan repetir. La teatralidad (como el teatro) hace alarde de su artificio, de su ser construída, pugna por la eficacia, no por la autenticidad. Connota una dimensión conciente, controlada y, de esa manera, siempre política. (Taylor, 2011, p. 23)

En los fraudes hay un montaje que busca que el trabajador “crea” en la posibilidad real de una visa H2, y para ello se elaboran discursos, estrategias y se utilizan espacios que hacen que el fraude se parezca en todo sentido a un proceso de visa, lo cual a su vez es posible debido a la diversidad, fragmentación y ambigüedad del sistema de contratación H2. El trabajador es incluso partícipe de este montaje, pues su actuar, sin que éste lo sepa, también forma parte de la teatralización del proceso (por ejemplo, al viajar a Monterrey legitima con su viaje el proceso y puede servir como evidencia para otros) hasta que finalmente descubre que es parte de un fraude.

Para ilustrar lo anterior utilizaré el caso de uno de los fraudes mediatizados en Monterrey. El 28 de mayo de 2015 uno de los noticieros locales de la televisión de Monterrey difundió la nota sobre un fraude que afectaba a más de 500 trabajadores, una semana después el mismo noticiero sacó otra nota en la que matizaban, al grado de parecer desdecirse, lo dicho en la primera emisión y donde se aclaraba en voz de Horacio Sánchez la “confusión” al respecto.

Anterior a este fraude que se hizo público y mediatizado ya había yo recibido información en el sentido que a Horacio Sánchez se le identificaba con acciones fraudulentas. En una entrevista en el año 2012, con un miembro de una organización no gubernamental señaló que en diversas ocasiones personas habían ido a buscarlo para recibir asesoría sobre fraudes cometidos con relación a él. De manera sintética, se podría esquematizar la forma de operación de la siguiente manera. A través de representantes, que por lo general son personas locales, se asegura que a través de la organización Club Solidaridad Mexicana Transfronteriza se puede acceder a visas de trabajo. De esta manera se cobran cuotas de afiliación a la organización como una manera de enmascarar una cuota de reclutamiento. Después de la afiliación se hacen cobros para papelería, trámites administrativos, etc. Las cuotas parecen no estar estandarizadas, y de alguna manera este actor funciona como una organización multi-nivel, donde el reclutamiento y los cobros no son hechos por Horacio Sánchez, sino sus representantes locales. Es frecuente (aunque no hay manera de cuantificarlo) que estos cobros y pagos no resulten en ninguna visa, y por lo general sucede como en otros casos, en los que aparte de la desilusión personal no hay una consecuencia real al fraude.

Lo que llama la atención de este caso en particular es la teatralización de los procesos y el uso del discurso no sólo para enmascarar sino para encubrir un proceso fraudulento. Este fraude comenzó en diferentes partes de la República cuando a través de actores locales, se buscó a trabajadores para que se afiliaran al Club Solidaridad Mexicana Transfronteriza Desarrollo Social Sin Fronteras. De la región de Tamazunchale San Luis Potosí, el Sr. Roberto y dos trabajadores más fueron reclutados por un Profesor de la zona quien les solicitó dos pagos iniciales: uno de \$ 2500 para afiliarse al Club, y otro de \$2000 como pago para trámites de visa. En la semana del 16 de mayo, les hablaron para que viajaran a Monterrey para el trámite de



la visa y se les indicó que se hospedarán en el “albergue” para trabajadores migrantes de la misma organización por el cual se les cobró \$900 MXN para hospedaje y comida. Dado que el “costo real” para el trámite de la visa era de \$7000 MXN y ellos solo habían depositado \$2000, los trabajadores firmaron pagarés por \$5500, cantidad que sería reembolsada una vez que los trabajadores estuvieran cobrando sus sueldos en los EUA.

Después de una semana noticias de la visa, Horacio Sánchez convocó a una junta en un salón del segundo piso del Mercado Juárez, en Monterrey. A esa reunión asistieron 512 trabajadores junto con los actores que estaban cometiendo fraude. La ausencia de la visa se explicó en términos de problemas de las empresas en EUA, pero se les aseguró que dichos problemas ya se estaban resolviendo y que en esa semana tendrían noticias. Se les advirtió que cuando fueran a tomarse huellas y se les preguntara si habían hecho algún pago, deberían responder que no. Para algunos trabajadores el proceso comenzaba a aparecer dudoso, sin embargo el Sr. Roberto señala que “la esperanza de que nos darían la visa era tan fuerte, que nos hacía quedarnos. Aunque algo nos olía mal, teníamos la esperanza de que al final todo saliera bien y nos retroalimentábamos con la idea de cruzar.” Esta esperanza era alimentada a través de pequeñas acciones como el pedirles los pasaportes a los trabajadores, porque “ahora sí ya están casi listas las citas” y la comunicación con el lugar de origen desde donde provenían noticias de que aún se necesitaban más trabajadores dispuestos a venir a Monterrey.

Para el miércoles 27 de mayo se citó a aproximadamente 300 trabajadores para ir a tomar huellas en el CAS a las 3:00 pm. El día anterior la esposa de Horacio Sánchez lloraba con ellos, diciéndoles: “ahora si, ya se van muchachos... gracias a Dios... que Él los cuide y les vaya muy bien”. Cuando este grupo se formó afuera del CAS para “tomar huellas”, los mismos guardias les dijeron “ay muchachos, ya se

los chamaquearon, aquí jamás se dan citas para las 3 de la tarde, todas las citas son en la mañana.” Aún así los trabajadores esperaron como dos o tres horas a que llegara su representante, aunque sin éxito. Fue entonces que se ocasionó el revuelo que fue documentado por los medios de comunicación.

A lo largo del fraude, se manejaron elementos que hacían simular un proceso válido y vemos como esta simulación no sólo apela a los elementos racionales sino también emocionales del trabajador. El fraude es un *performance* y los defraudadores *performers* en la medida en que las escenas y los discursos son intencionalmente creados para que a través de la representación y teatralidad se logre el objetivo de mantener al trabajador enganchado en el “proceso de visado” por una parte y por otra mantener la fachada de legitimidad ante actores que no conocen el sistema de contratación a profundidad y que por tanto tienen menos elementos para valorar el engaño.

Las emociones son un factor importante en la respuesta del trabajador y por ello son trabajadas en una especie de prolongación de la ilusión, pero también calculadas y manejadas para que en el momento de desilusión, ira y enojo, los factores pragmáticos sean más imperantes y por tanto limiten las posibles acciones de los trabajadores en la búsqueda de una retribución, por ello es mejor que el fraude se descubra en Monterrey y no en su lugar de origen.

Es importante señalar que el mismo sistema de contratación aporta los elementos sobre los cuales se construye la simulación del fraude. Es decir, la fragmentación y ambigüedad que caracteriza el sistema de contratación se vuelven parte del repertorio que pueden utilizar los defraudadores para montar su *performance*. De esta manera nos alejamos de la noción de la “ingenuidad/ ineptitud/

ignorancia/ falta de información de los trabajadores para empezar a entender que el propio sistema de contratación posibilita la presencia del fraude.

## **5.6 La extensión del performance de fraude a lo largo del circuito de contratación.**

Como se señaló en la sección anterior, los fraudes se sustentan en la representación de situaciones que en algún momento terminaron en la obtención de una visa, refieren a personas que son actores legítimos dentro del proceso de contratación, y en general utilizan la memoria social de los trabajadores sobre el sistema de contratación. Si bien por lo general el fraude comienza en el lugar de origen de los trabajadores, puede prolongarse o ser interrumpido a lo largo de los diferentes nodos del circuito de contratación.

Para ejemplificar lo anterior utilizaré ejemplos etnográficos breves de algunos nodos en el circuito de contratación.

### **5.6.1 Perímetro corto. Ilusión y desengaño en la comunidad de origen**

Rolando es de una comunidad en Hidalgo cercana a Chapulhuacán, en el corredor migratorio de la carretera México 85. Fue trabajador con visa H2 por varios años en el estado de Carolina de Norte y durante ese tiempo se afilió con el sindicato *Farm Labor Organizing Committee* (FLOC), obteniendo así la seguridad laboral estipulada en el contrato colectivo entre FLOC y la Asociación de Productores del Carolina del Norte (NCGA por sus siglas en inglés). Este contrato colectivo firmado por primera vez en el año 2005 garantiza a los trabajadores afiliados a FLOC la recontractación en cada temporada si es que no incurren en alguna violación grave. Después de tres años de viajar con “buen récord” los trabajadores tienen la oportunidad de recomendar a alguien a través del sindicato. Rolando utilizó el

sistema de recomendados para cobrar una cuota a otro trabajador, ocasionando un fuerte desencuentro con el liderazgo del sindicato por lo que perdió la afiliación y la oportunidad de recontratarse en años subsecuentes.

Cada año, durante el mes de marzo, FLOC realiza un Congreso para sus trabajadores afiliados en Monterrey. De la región de Tamazunchale - Chapulhuacán se organiza la salida de al menos un camión. En diversas ocasiones Rolando estuvo participando de manera informal organizando la logística del viaje. Este tipo de actividad le valió para crear una imagen de que él llevaba trabajadores. De acuerdo a Efraín, otro trabajador líder de FLOC, cuando Rolando salió de FLOC y por ende se terminó su posibilidad de recontratarse con visa H2 al menos en la NCGA, organizó un fraude. Utilizando la información del sistema y la imagen que tenía, fue visitando las comunidades cercanas para “reclutar” trabajadores cobrándoles cuotas (la cantidad en esta ocasión no se especificó) a cada uno de ellos. Los citó a presentarse en Chapulhuacán cierto día a cierta hora. Cuando los trabajadores llegaron no había camiones y no se pudo encontrar a Rolando. Desilusionados, los trabajadores regresaron a sus comunidades, y no se ha sabido que Rolando haya vuelto a cometer fraude de nuevo. De alguna manera “quemó” su oportunidad, capitalizando el momento en el que todavía se le podía vincular con el sistema a través de captar la mayor cantidad de trabajadores en un fraude de una ocasión, en el que la simulación fue acotada al mismo lugar de origen.

Al igual que con el resto de la experiencia de la defraudación, existe muy poca información que permita cuantificar la magnitud de este tipo de situaciones en las comunidades de origen, sin embargo etnográficamente se puede considerar frecuente ya que muchos trabajadores hacen referencia a casos similares a estos ya sea de forma personal o por conocidos en las comunidades. En todos los lugares en los que hice trabajo de campo en México recibí reportes similares a estos. Alguien llega a la

comunidad, cobra una cuota e indica la fecha, hora y punto de reunión para abordar un camión que nunca llega. En otros, simplemente pagan una cuota y nunca “los llaman” para irse a trabajar. A este tipo de fraude se le pudiera llamar el de menor intensidad porque tiene un menor impacto en la vida del trabajador ya que no implica un desplazamiento ni una desconexión con el lugar de origen, las cuotas no son tan elevadas y en muchos casos se desarrolla sobre una simulación menos elaborada.

Dentro de algunos contextos esta práctica fraudulenta está naturalizada, al grado que algunos trabajadores la llegan a asumir como parte del proceso azaroso para la contratación, como si fuera el costo de un boleto de lotería en el cual hay 50% de probabilidades de quedar contratado y 50% de no quedar. Tal pareciera ser el caso de Donato, de una comunidad en El Naranjo, en San Luis Potosí, quien me platicó que antes de finalmente quedarse contratado pagó al menos tres veces a diferentes contratistas aproximadamente \$5000 MXN. Cuando finalmente logró conectarse con el sistema, en esa ocasión “invirtió” aproximadamente \$10000 MXN, pero si consideramos las tres cuotas anteriores la suma de la inversión inicial es mucho mayor.

### **5.6.2 Monterrey**

Mientras más se prolongue el fraude, el trabajador entra en contacto con más actores que pueden estar dentro o fuera de las alianzas con los defraudadores sin que necesariamente sean partícipes o sepan que sus servicios son parte de una simulación. Por ejemplo, en el caso narrado por Alonso, el llenado de papeleo se dio en una oficina local en Monterrey, sin embargo, no se puede asumir que en dicha oficina se supiera que participaban en una simulación y no en un proceso legítimo. Los trabajadores defraudados y no, también contribuyen a la industria de la migración,

puesto que sus hospedajes, transportaciones y otros gastos son la base de las ganancias obtenidas.

Monterrey es el lugar geográfico donde pude observar de primera mano el desenmascaramiento de muchos fraudes. La pregunta que la mayoría de los trabajadores me hacía en estos casos giraba sobre por qué es hasta Monterrey que finalmente se desenmascara el fraude. Recordemos el caso de Ramiro en la introducción quien me comentaba “Lo que no entiendo es para que me hacían venir, mejor me hubieran dicho que no era cierto y no hubiera gastado en el pasaje hasta acá”. De hecho, en el caso de Ramiro, el viaje a Monterrey parecía carecer de todo sentido, puesto que el dinero ya había sido depositado en Veracruz y económicamente a los defraudadores no les representaba ventaja alguna que Ramiro viajase o no a Monterrey. Aunque desde la perspectiva de los trabajadores la respuesta más inmediata es que “solo por hacer la maldad” sucede esto, las consideraciones que hemos planteado a lo largo de este trabajo sugieren hipótesis de mayor profundidad para ubicar el papel que Monterrey juega en el *performance* de un fraude.

En primera instancia, ya que Monterrey tiene un papel de suma importancia en el sistema de contratación de las visas H2 resulta lógico que en aras de aparentar la legitimidad, Monterrey sea incluido como parte crucial del *performance*. Es decir, quizás si hay algo que precisamente estén anticipando o esperando como parte del proceso los trabajadores es la visita a la ciudad de Monterrey, por lo que planear el viaje a Monterrey da credibilidad al proceso. En segundo lugar, el desplazar el descubrimiento del fraude hasta la ciudad de Monterrey coloca al trabajador en un espacio donde sus redes sociales son limitadas y por tanto su capacidad de reacción también lo es. Como hemos visto a través de los ejemplos etnográficos, la prioridad del trabajador se vuelca en

resolver la situación inmediata, dejando pocos recursos materiales y emocionales para realizar alguna denuncia o buscar alguna acción retributiva. Finalmente, para cuando un trabajador ha llegado a Monterrey, la inversión en tiempo, dinero y energía es tal que a veces se traduce en la necesidad de “creer” que todavía es posible obtener una visa, incluso llegando a pensar que es mejor continuar “invirtiendo” en el proceso que perder toda el dinero ya entregado. Incluso algunos actores señalan que los defraudadores más experimentados evalúan económicamente a los trabajadores cuando llegan a Monterrey o *“los pasan por la báscula,”* expresión que se refiere a un tanteo de cuánto dinero trae el trabajador y cómo se le puede ir quitando en pequeñas cuotas.

Mientras avanza la simulación del fraude a lo largo de los nodos del circuito de contratación aumenta la vulnerabilidad del trabajador, puesto que su capital social y económico se ve disminuido, carece de redes de soporte inmediato y desconoce las dinámicas de los lugares que no son su comunidad.

### **5.7 Conclusión ¿quién paga los platos rotos?**

El delito de fraude está establecido en el artículo del Código Penal Federal de México que establece que “comete el delito de fraude el que engañando a uno o aprovechándose del error en que éste se halla, se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza un lucro indebido” (Código Penal Federal, Artículo 386). Sin embargo, de acuerdo a reportes de diferentes organizaciones (Centro de los Derechos del Migrante, Inc, 2013; Jornaleros Safe, 2012; INEDIM 2014) y la experiencia en campo, aunque sí hay registros de denuncias interpuestas por trabajadores defraudados, no los hay de ningún caso en que se haya dado seguimiento hasta la imposición de sanciones o penas legales a reclutadores

fraudulentos, resultando la impunidad sistemática de muchas agencias de contratación y reclutadores.

Por ejemplo, el 31 de marzo de 2014, en Sinaloa, se interpuso una denuncia ante el Ministerio Público adscrito en Los Mochis, por el delito de fraude en el proceso de reclutamiento en contra de la agencia Club Solidaridad Mexicana Transfronteriza representada legalmente por Horacio Sánchez. La denuncia se refiere a un fraude que empezó en enero del 2012 cuando un representante del Club “llegó a Topolobampo para ofrecerles una visa de trabajo a cambio del depósito de \$200 USD. Una vez realizados los depósitos, las trabajadoras y los trabajadores no tuvieron mayor información sobre el destino de su dinero ni sobre su proceso de reclutamiento.” (Prodesc, 2014) Esta empresa y su representante legal son los mismos que protagonizaron el fraude de más de 500 trabajadores en el caso narrado por el Sr. Roberto y también participó en el fraude de la comunidad de Alonso descrito en este capítulo, ambos ocurridos en el año 2015, tres años después del caso puesto en denuncia en Sinaloa.

En relación al incidente de mayo de 2015, en la segunda nota televisiva que se difundió al aire se entrevistó a Horacio Sánchez quien “explica” los cobros de la siguiente manera:

A las personas que nosotros representamos, que son 240, que vienen de diferentes estados, a esas personas nosotros le habíamos pedido una garantía de \$500 dólares, para que en el momento en que ya terminaran su contrato en Estados Unidos, esa garantía se les regresaba el 23 de diciembre. Lo que los trabajadores depositaron en garantía, eso está protegido.

La nota termina diciendo que la Organización Solidaridad Mexicana Transfronteriza ha continuado sus *operaciones con normalidad* en el centro de la ciudad, describiendo de manera ejemplar la impunidad sistemática que rodea a los



agentes defraudadores, quienes por lo general pueden seguir realizando sus operaciones con “normalidad.”

Esta normalidad que implica una impunidad sistemática y normalizada está asentada sobre otras de las deficiencias estructurales del sistema de contratación que es la falta de controles institucionales de parte del gobierno mexicano y la indiferencia práctica de las autoridades consulares del gobierno de los Estados Unidos. Con respecto al primer punto, en un informe reciente, la organización Global Workers Alliance (2015) señala que el Estado Mexicano (entre otros) “no ha tenido la capacidad para mantener un registro de las agencias que operan en sus territorio, más aún de las que no cuentan con los permisos correspondientes o son reincidentes” (Global Workers Justice Alliance, 2015, p. 24)

Además, dado que el programa de visas H2 es un programa unilateral, no hay una negociación ni un acuerdo formal que estipule las responsabilidades o co-responsabilidades del gobierno de los Estados Unidos en los esfuerzos de prevención y sanción de acciones que vulneren a los trabajadores. Por su parte el Consulado de los Estados Unidos en Monterrey tiene una mínima supervisión de los procesos que realizan los intermediarios en el trámite burocrático de las visas, enfocándose casi en su totalidad a que las agencias de contratación recopilen, organicen, y envíen información y trabajadores de la manera en que han establecido, y limitándose a emitir comunicados de rechazo a las acciones de fraude, aludiendo a la responsabilidad del Gobierno Mexicano en las sanciones de los fraudes.

Si bien desde un punto de vista jurisprudencial es cierto que el Consulado de los Estados Unidos en Monterrey tiene un margen de acción legal reducido, posee un alto grado de influencia en las agencias de contratación y procesamiento, pero no lo utiliza como vía para la prevención y/o sanción de los fraudes. El poder burocrático

que tiene sirve para buscar la eficiencia en el proceso de visa, puesto que el principal interés del programa H2 es hacer llegar a tiempo la mano de obra a los empleadores en los Estados Unidos, quienes dependen de ella para poder cumplir con sus metas de productividad. En los casos en que los trabajadores llegan a expresar el cobro de una cuota, la acción inmediata que toma la representación consular es el congelamiento del proceso de visado, lo cual resulta en detrimento del trabajador, puesto que la “inversión” no resultará en una visa, y tampoco hay una garantía de retribución para el trabajador. El que “denuncia” es castigado por el mismo sistema pues se queda sin visa.

Otro de los aspectos que propicia la impunidad sistemática de los casos de fraude es el proceso de intermediación fragmentada que ya se ha descrito anteriormente. La extensa red de intermediarios funge como una zona de amortiguamiento y deslindamiento de las responsabilidades. En el caso concreto que se menciona de Horacio Sánchez, esta intermediación es uno de los factores que le ha permitido reclutar trabajadores a lo largo de la República, y a la vez externalizar los reclamos de fraude contra los actores locales, como lo ilustra el caso del fraude del Sr. Roberto.

Una semana después de que entrevisté a el Sr. Roberto sobre el fraude del que fue objeto junto con más de 500 trabajadores, éste me llamó a las oficinas de CIESAS. Cuando me reporté con él me refirió que había regresado temporalmente a su comunidad para buscar que el profesor Julián le regresara el dinero que había depositado. Dicho profesor fue el actor local que le había solicitado hacer los depósitos, aunque estos no fueron hechos a nombre de él sino del Club Solidaridad Mexicana Transfronteriza, la organización de Horacio Sánchez. El profesor le respondió inicialmente que estaba “en pláticas con Monterrey” y que en dos semanas les devolverían el dinero. Sin embargo, el Sr. Roberto exigió que el dinero

se lo regresara el Profesor Julián, incluso fue a consultar con un “ministerial” que le dijo que sí había elementos suficientes para poner una demanda legal. Finalmente, después de varias negociaciones el Sr. Roberto acordó con el Profesor Julián que éste le regresaría \$5000 pesos en pagos de \$1000 por mes. La retribución del dinero la haría de su bolsa personal el profesor ya que no tiene acceso a la cuenta del Club, pero buscaba evitar una demanda y además el daño a su imagen como profesor respetado en la comunidad. Como el Sr. Roberto regresó a Monterrey a trabajar, el profesor Julián realizaría los pagos a la esposa del Sr. Roberto, sin embargo, después de 6 meses, sólo había regresado \$2000 MXN argumentando su propia dificultad económica e imposibilidad para la retribución del dinero en ese momento, aunque continuó aseverando que pagaría el resto en cuanto tuviera oportunidad. Los otros dos trabajadores de la comunidad que también buscaron al Profesor Julián para buscar una resarcición de los daños recibieron de parte del profesor una cabrita, que en la opinión del Sr. Rubén estaba en pésimas condiciones y que muy difícilmente representaría una ganancia económica para los trabajadores, quienes a cambio del animal ofrecieron desistir de cualquier demanda legal.

De manera que mientras la agencia de Horacio Sánchez continúa sus “operaciones con normalidad”, las consecuencias de sus acciones fraudulentas son absorbidas por las cadenas de intermediarios que ha creado. Son ellos quienes eventualmente se ven ante la necesidad de retribuir/apaciguar a los miembros de la comunidad o enfrentar las consecuencias sociales de ellos. Casos similares hacen suponer que en muchas ocasiones estos actores intermedios no son conscientes de que participan en un fraude de grandes magnitudes, sino que llegan a creer que están involucrados en un proceso de reclutamiento legítimo, y la ganancia inmediata que reciben son comisiones por trabajador reclutado y que haya hecho el depósito, pero

no reciben las cantidades que son exigidas a los trabajadores, por los que ellos también resultan profundamente afectados cuando se suceden este tipo de fraudes.

En este capítulo hemos descrito cómo el fraude dentro del sistema de contratación H2 es parte del repertorio de prácticas ambiguas que se dan a lo largo del proceso. Es sin embargo, una de las prácticas que más vulneran a los trabajadores quienes después de un fraude se encuentran en una situación de precariedad aumentada, muchas veces con una deuda mayor a aquella con la que iniciaron el proceso, y sin posibilidades de poder solventarla en el corto plazo. Además, el fraude transgrede los acuerdos sobre lo lícito en las negociaciones de los acuerdos, rompiendo una cadena de transacciones de confianza sobre las que el trabajador hizo una apuesta.

El fraude está sustentado en las mismas lógicas sobre las que funciona el sistema de contratación. Se da frecuentemente porque el sistema así lo permite, de manera que un proceso fraudulento es casi imposible de distinguir de un proceso legítimo. Hay dos características que sobresalen al permitir que florezca el fraude: en primer lugar, la aceptación y naturalización del cobro de cuotas a lo largo de una fragmentada cadena de intermediación; y en segundo lugar, la impunidad sistemática con la que los defraudadores pueden llevar a cabo sus actividades. Esta impunidad, se sustenta además en el mismo proceso fragmentado, ya que la intermediación no sólo sirve para delegar trámites administrativos, sino también es una manera de delegar la responsabilidad en el muy eventual caso en que suceda alguna represalia por un fraude cometido.

Finalmente, los trabajadores mismos participan en los procesos de defraudación principalmente porque no pueden distinguirlos de un proceso legítimo, aún y cuando cuenten con experiencia previa en el sistema de contratación. Por otra parte, ya que existe mayor oferta laboral que oportunidades de trabajo, siempre habrá trabajadores

menos cautos o más desesperados que estén dispuestos a “arriesgar” más por una oportunidad de mejorar sus condiciones de vida.



## **CONCLUSIONES GENERALES**





A lo largo de este trabajo he mostrado cómo el sistema de contratación de visas H2 está basado en prácticas diversas y fragmentadas. No hay un modelo único para la contratación y los múltiples actores que participan y lo hacen bajo sus propios criterios y visiones. Sin embargo, esta diversidad de prácticas no es infinita sino que está delimitada por marcos estructurales que tienen raíces históricas, políticas y geográficas. Además, se explica por un contexto global de segmentación laboral, división internacional del trabajo y desigualdad entre los estados nacionales.

Las tensiones que provocaron el surgimiento de los programas de trabajadores temporales siguen vigentes hoy en día. El capitalismo global en su expresión contemporánea continúa exigiendo mano de obra barata y maleable, a la vez que se ha visto recrudecer el nacionalismo y la xenofobia. El capítulo uno y dos de la tesis ofrecen el marco explicativo que permiten ubicar el sistema de contratación de visas H2 en el contexto del actual sistema económico hegemónico y su manera particular de estructurar los flujos de mano de obra a través de las fronteras, basándose en la diferenciación de la mano de obra en base a vectores étnicos, nacionales y de género. Es de importancia señalar como los dos antecedentes históricos del actual Programa de visas H2 se gestaron en los Estados Unidos en la época de la Segunda Guerra Mundial y cómo a través de las transformaciones que sufrieron sentaron el modelo bajo el cual opera el sistema de contratación de las visas H2.

En el capítulo tres, se plantea como a nivel local, en la ciudad de Monterrey, se hacen visibles las consecuencias de la desregularización estatal y la privatización de los procesos migratorios en contraste con la tajante acción consular que funge como razón absoluta para validar a los trabajadores. Una de las aportaciones importantes de este capítulo es que describe como las tendencias globales de la gestión migratoria se concretizan en prácticas locales. Este capítulo abona a la comprensión del sistema de contratación desde el punto de vista de la ciudad de

Monterrey, un tema muy poco abordado desde la academia. El sistema de contratación funciona vinculando múltiples actores a través de muchas localidades. En ese sentido el Consulado de Estados Unidos en Monterrey, al ser el que más visas H2 emite en el mundo, se convierte en un lugar de concentración y cruce. Aquí se magnifican las asimetrías entre el trabajador y el resto de los actores involucrados en la contratación, y Monterrey se convierte en frontera, define la permanencia, inserción o salida del sistema de visas temporales y del trabajo en los Estados Unidos.

En el capítulo cuatro al describir cómo suceden las conexiones entre la mano de obra y los empleadores he mostrado la importancia del espacio geográfico en cuanto que nodo en donde se observan las alianzas formales e informales que organiza el flujo de trabajadores. Paralelamente he señalado cómo la intermediación laboral en el sistema de visas se caracteriza por la fragmentación, lo cual tiene una consecuencia económica para los trabajadores, a la vez que provoca la participación de múltiples actores y facilita el deslinde de responsabilidades a lo largo de los circuitos de contratación. También he enfatizado que los intermediarios no son una figura estandarizada, sino que son heterogéneos y pueden desempeñar diferentes roles a lo largo del proceso de contratación. Algunos de ellos pueden tomar funciones de mediación cultural, mientras que otros deciden cometer fraudes sistemáticamente, tema que he abordado en detalle en el capítulo cinco. La ambigüedad y diversidad del sistema permite ambas expresiones de la intermediación, lo que las diferencia es el acuerdo tácito de los intercambios.

La obtención de la visa, y no las prácticas de contratación o reclutamiento son el norte para definir lo legítimo. He descrito cómo hay una falta de sintonía entre las estipulaciones legales sobre la contratación y lo que los actores consideran como lícito. El acuerdo de confianza para la obtención de la visa es el criterio social de los actores para adscribir legitimidad a los cobros en el reclutamiento, y al igual que

muchas de las otras prácticas, no es estandarizado sino definido en interacciones locales y específicas. Adicionalmente la falta de supervisión de las autoridades y la impunidad sistemática pavimentan el camino para que el fraude prospere dentro del sistema de contratación. Desafortunadamente en esta ambigüedad se terminan por vulnerar de manera significativa muchos trabajadores, cuyas experiencias pasan en muchas ocasiones desapercibidas.

De modo que hay dos caras en el sistema de contratación H2, por un lado se encuentran los discursos que plantean la migración gestionada como una solución al dilema migratorio ya que en teoría este tipo de migración es regulada por el Estado. Y por otro lado existen una multiplicidad de prácticas sobre la que los trabajadores deben de realizar apuestas y no siempre terminan ganando.

Me parece pertinente terminar esta tesis con una reflexión de otro tipo: sobre la importancia del quehacer antropológico para exponer las inequidades y fracturas de nuestra sociedad y llamar la atención hacia áreas que permanecen en las sombras y sobre las cuales es imperante que se analice y se discuta en aras de la construcción de una sociedad más justa. Un trabajo de investigación como el que se expone en esta tesis resalta la importancia de la investigación social y antropológica en el Noreste del país. El papel de la ciudad de Monterrey en la gestión migratoria es de gran importancia y merece ser abordado sistemáticamente por los investigadores sociales. Recordando lo señalado en el capítulo dos, desde el Programa Bracero, la ciudad de Monterrey se perfilaba ya como un punto de interés sustancial para la política exterior de los Estados Unidos, al grado de ser un punto de quiebre y desencuentro en las negociaciones de los Programas Braceros. El impacto de los fenómenos sociales que suceden en la capital regia no es local sino se extiende a las comunidades de origen en México y las consecuencias del programa de trabajadores huéspedes se proyecta a nivel internacional. Sin embargo, esta importancia no se ve reflejada en la literatura

existente, en los que el papel que juega Monterrey es casi invariablemente invisibilizado. Aún para las organizaciones que se enfocan en la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores hay una importante omisión sobre lo que sucede en la ciudad de Monterrey. El papel de la ciudad en la gestión migratoria es de gran importancia y merece ser abordado sistemáticamente por los investigadores sociales

También considero de particular importancia contribuir a la visualización del fraude como una práctica común y corriente y señalo que es necesario prestar un mayor interés al sistema de contratación, más aún cuando se plantea como una de las posibles rutas para dirigir la migración entre México y Estados Unidos. La continuación de la investigación académica sobre el tema, debe contribuir a la creación de políticas públicas enfocadas y sustentadas de manera que sean pertinentes. Por ejemplo, en cuanto a la prevención del fraude he señalado ampliamente como la estrategia de prevención basada en las decisiones del trabajador resulta insuficiente. Incluso a nivel estatal, en Nuevo León, acciones de política pública simple, como el exigir un registro de las agencias de contratación local pueden tener un efecto positivo en atacar la acertada percepción de que se “puede hacer lo que se quiera” en cuanto a la contratación de los trabajadores. El papel de los gobiernos estatales y locales en la atención de los trabajadores temporales con visa H2 de sus localidades es otra área de investigación que promete ser fructífera no sólo por su relevancia académica sino por la posibilidad de aportar información que contribuya a la generación de políticas públicas oportunas.

También me permito apuntar que la carencia de la información sobre cómo funciona el sistema de contratación es extensiva a los diferentes actores que participan en el sistema de contratación. Por ejemplo, los reclutadores locales, como el Sr. Jorge Saucedo carecen de la información necesaria sobre los pocos lineamientos explícitos que hay. En los Estados Unidos, en la experiencia que obtuve

a través del campo noté un desconocimiento generalizado sobre las prácticas que viven los trabajadores a lo largo del proceso de contratación por parte de los empleadores. La concientización e información adecuada para los empleadores y reclutadores también es un elemento que puede contribuir a la mejora de las condiciones de contratación.

A lo largo del trabajo de campo logré percibir muchas vetas de análisis que no fue viable abordar en su momento y que enlisto a continuación porque las creo necesarias para poder evaluar de manera integral el sistema de migración gestionada de las visas H2. De particular interés para mi persona es el caso de la salud de los trabajadores temporales, lo cual ofrece un amplio campo de estudio desde la antropología médica. El caso del Sr. Francisco, con el que se abrió esta tesis se pudiera considerar uno de los casos “exitosos” del programa. Se ha recontratado muchas veces, sin pagar cuota de reclutamiento ya que cuenta con el soporte institucional del sindicato Farm Labor Organizing Committee (FLOC) y ha logrado construir un patrimonio en su comunidad. Además a través del sistema de recomendados ha podido extender a otros miembros de su grupo los beneficios de laborar en los Estados Unidos de manera legal y recurrente. Sin embargo, detrás de su experiencia existen elementos menos obvios que deben de ser abordados como parte del análisis. Desde hace años el Sr. Francisco sufre de enfermedades respiratorias, que han ido incrementando en frecuencia e intensidad a lo largo de los años. Tan sólo en la temporada que pasó en casa en el invierno de 2015-2016 tuvo que ser llevado a Tamazunchale, San Luis Potosí en dos ocasiones debido a la gravedad de sus infecciones respiratorias. Su compañero de trabajo y amigo Edgardo colapsó en los campos de tabaco en una ocasión. Fue la intervención del Sr. Francisco la que permitió que se atendiera a Edgardo. Hasta la fecha se desconoce con certeza que fue lo que pasó con Edgardo. Tanto Francisco como Edgardo coinciden con que sienten

su salud deteriorada, pero deben permanecer fuertes para asegurar que puedan seguir contratándose y continuar con el modo de trabajo que ya es parte de su identidad. Alonso, quien no sólo se ha recontratado por varios años, sino que logró llevar a su esposa e hijo con él a partir de la temporada laboral del 2014 sufre frecuentes dolores de espalda. Siendo menor de 30 años me comentó que hay momentos en que su cuerpo se engarota y no se puede mover en lo absoluto. Cuando está en los Estados Unidos su patrón lo lleva a atenderse, pero en México tiene que recurrir a médicos privados. En la temporada de la zafra, me tocó contestar el teléfono de Jorge Saucedo para recibir una llamada del hospital regional en que se le comunicaba al trabajador sobre una deuda pendiente de hace dos años que ingresó al hospital de emergencia por una infección estomacal. Dado que el patrón no considero que esto estuviese relacionado con el trabajo no cubrió los gastos. El trabajo para el cual son requeridos los trabajadores temporales es arduo, difícil y desgastante. Aún en las mejores condiciones en las que se da la contratación y el trabajo, tiene un impacto en la salud que no ha sido explorado. A diferencia de la migración indocumentada que se caracteriza por una permanencia mayor en los Estados Unidos, en la migración temporal cada ciclo es una oportunidad para desechar (no contratar) al trabajador por cuestiones de salud. De manera que los efectos en la salud y el cuerpo son desterritorializados hacia México. El impacto en la salud del sistema de trabajadores temporales debe ser abordado.

Otro aspecto importante que considero debe abordarse es la presencia de personas o grupos indígenas dentro de los programas H2, lo cual ha sido muy poco estudiada. Existe un vacío en cuanto a estadísticas que permitan dimensionar la presencia de grupos indígenas dentro del programa H2, sin embargo hay elementos suficientes para establecer que en efecto sí existe y representaría una importante línea de investigación. Uno de estos indicios lo podemos encontrar en un reporte de

CONAPO publicado en 2001 sobre la migración indígena internacional a los Estados Unidos. Aunque en ningún momento se especifique el programa H2 sí se ofrecen estadísticas que denotan que hay migración regular (considerando el uso de papeles para el cruce y permiso para trabajar). Se infiere que debido a que el programa de visa H2 es la única alternativa para poder acreditar regularidad laboral temporal, estas estadísticas se refieren a la población indígena dentro de este programa. Es muy probable que migrantes indígenas que participan en el programa de trabajo temporal H2 vivan un proceso de mayor vulnerabilidad social, propiciado por capas de discriminación acumulada, pero el documentar, analizar y problematizar esto aún queda como deuda pendiente desde la academia. En mi experiencia en campo pude constatar de manera breve que las personas de grupo indígenas son sujetos a discriminación por parte de otros trabajadores. El Sr. Francisco es de una comunidad indígena cercana a Tamazunchale, en San Luis Potosí. En nuestros intercambios nunca me habló de discriminación hacia su persona, sin embargo, el Sr. Edgardo, compañero del Sr. Francisco desde hace mucho tiempo, me comentó de múltiples instancias en que el Sr. Francisco sufre de insultos, burlas e incluso de agresiones físicas a su persona por el hecho de “no hablar el español correctamente.” Esto a pesar de que el Sr. Francisco posee un castellano muy funcional, si bien es perceptible que no es su lengua natal.

En un fenómeno similar al descrito anteriormente, no resulta sorprendente la poca atención a la incorporación de la perspectiva de género para analizar el programa H2. Por una parte México continua siendo un país donde imperan grandes asimetrías de género y por otra parte la antropología, como las demás Ciencias Sociales, se ha construido por muchos años desde el lente masculino. Para la realización de este trabajo hice una búsqueda extensiva que me permitiese dimensionar la cantidad de visas tipo H2 otorgadas a mujeres, y no me fue posible

encontrar datos confiables al respecto, ni siquiera desde los portales estadísticos del Gobierno de los Estados Unidos. De manera que aunque sabemos que en efecto hay migración femenina dentro del programa H2, no hay información suficiente que permita dimensionar la participación de las mujeres en este tipo de migración, y la información que se obtiene es de carácter etnográfico, anecdótico o parcial. A través de segmentos de información que he recogido en el trabajo de campo, la presencia de mujeres viajando con visa H2 es evidente, aunque definitivamente mucho menor que la de los hombres. El caso más visible es el de las mujeres que viajan con visa H2B, ya sea para el trabajo reproductivo o el caso de las jaiberas. En este último caso es importante señalar los trabajos de Esperanza Tuñón Pablos (2008), Erika Montoya (2008) y Ramona Olvera (2012). Sin embargo hay otros procesos que están relacionados con las mujeres y el programa H2 que permanecen prácticamente invisibles. Por ejemplo, se me ha comentado sobre mujeres que son contratadas bajo la visa H2A, pero que en realidad van a los campamentos de los trabajadores a realizar el trabajo reproductivo (como cocineras principalmente). También presencié a través de mi participación en una agencia de contratación instancias en que las mujeres son negadas de visas H2A, por considerar que no son aptas para el trabajo agrícola, esto a pesar de que en sus comunidades de origen mantienen las cosechas locales en ausencia de los hombres que migran. Otro caso también poco frecuente, pero sí existente es el de las mujeres que viajan con visa H4, que es la visa de acompañante. Aunque en la ley está estipulado que los trabajadores H2 pueden solicitar la visa H4 para sus cónyuges, esto no es común.

El caso de las visas H4 resulta muy interesante como una vertiente para profundizar desde la mirada de género ya que es el mismo tipo de visa que se otorga a los acompañantes de los trabajadores altamente calificados H1. Mientras las prerrogativas y expectativas entre un trabajador H1 y un H2 son muy opuestas,



resulta interesante que no sea así para los acompañantes, que en su mayoría son las esposas de los trabajadores y no viceversa. Por una parte esto pudiera reflejar como se considera el papel del acompañante. Pareciera que éste fuera concebido como tan insignificante que ni siquiera hay necesidad de establecer lineamientos específicos para ellos; “una esposa es una esposa”. Entre las restricciones más importantes que posee esta visa es que no se puede trabajar legalmente con ella, y su validez está supeditada directamente a la vigencia y estatus de la visa del migrante principal. Mientras que un migrante H1 es considerado como potencial para convertirse en residente legal y cumplidos los requisitos puede tramitar la residencia directamente, en el caso de las personas bajo la visa H4 solo pueden hacerlo a través del migrante H1 que funge como visado primario. La lógica de la visa H4 corresponde a una visión de género que permeaba en el siglo pasado en los Estados Unidos (Balgamwalla, 2013) y que no ha sido actualizada de acuerdo a las actuales políticas de equidad que pretende impulsar la nación. La noción de *cobertura* es la idea de que una mujer/esposa está bajo la *protección y tutela* de su marido, de manera que no hay necesidad de otorgarle un permiso de trabajo. El aparente o evidente olvido de la legislación estadounidense sobre la visa H4 refleja lo resistentes que son los esquemas de género aún en las sociedades que se jactan de buscar mayor equidad.

Finalmente, después de recorrer el camino para la elaboración de esta tesis quiero retomar el planteamiento original bajo los que se construyó el proyecto de investigación. Si bien el sistema de contratación es estructuralmente limitante, los trabajadores no están desprovistos de agencia. El conocer cómo utilizan los márgenes del sistema para construir sus propios proyectos y planes queda como deuda académica y personal, pendiente para un posterior trabajo.



## **Bibliografía**

Akerlof, G. A., & Shiller, R. J. (2016). *Phishing for Phools: The Economics of Manipulation and Deception* George A. Akerlof & Robert J. Shiller. USA: Princeton University Press.

Alarcón, R. (2007). Restricciones a la migración en Estados Unidos y movimiento agrario en Chavinda, Michoacán (1920-1942). *Relaciones* 110 , XXVIII.

Alarcón, R. (2011). U.S. Immigration Policy and the Mobility of Mexicans (1882-2005). *Migraciones Internacionales* , 6 (1).

Aliverti, A. (2012). Making People Criminal: The Role of the Criminal Law in Immigration Enforcement . *Theoretical Criminology* , 16 (4), 417-434.

Andrade Carreño, A. (1999). La fundamentación del núcleo conceptual de la teoría de la estructuración de Anthony Giddens. *Sociológica* , 14 (40), 125-149.

Astorga Morales, A. (2014). Ilusión y peripecias: La etapa pre-bracero en Sinaloa. *Letras Históricas* (9), 193-226.

Austin, D. (2014). Guestworkers in the Fabrication and Shipbuilding Industry along the Gulf of México: An Anomaly or a New Source of Labor. En D. Griffith, *(Mis) managing Migration* (págs. 107-131). USA: School for Advanced Research Press.

Balgamwalla, S. (2014). Bride and Prejudice: How U.S. Immigration Law Discriminates Against Spousal Visa Holders. *Berkeley Journal of Gender Law. & Justice*. Obtenido en: <http://scholarship.law.berkeley.edu/bgj/vol29/iss1/2>

Barndt, D. (2007). *Rutas enmarañadas. Mujeres, trabajo y globalización en la senda del tomate*. UAM-Xochimilco, IMDEC.

Barrera, L. G. (2008). *"Vámonos pa'l jale"*. San Luis Potosí: COLSAN.

- Botero Jaramillo, N. (2014). ¿Somos creadores de nuestra historia? El problema teórico de la agencia, la estructura y el cambio social en la historia. *Goliardos, Revista estudiantil de Investigaciones Históricas* , XV, 53-67.
- Brown, P. G., & Shue, H. (1983). *The border that joins mexican migrants and U.S. responsibility* . Totowa , New Jersey : Maryland studies in public philosophy .
- Bueno, C., & Aguilar, E. (2003). *Las expresiones locales de la globalización: Mexico y España*. Mexico , D.F.: CIESAS, UICE.
- Butler, J. (1993). *Bodies that matter: on the discursive limits of "sex"*. New York, London: Routledge.
- Butler, J. (2002). Críticamente Subversiva . En R. Mérida Jiménez (Ed.), *Sexualidades Transgresoras: Una antología de estudios queer* (págs. 55-79). Barcelona: Icaria.
- Bustamante, J. (1972). The Historical Context of Undocumented Mexican Immigration to the United States. *Aztlán: A Journal of Chicano Studies* , 3 (2), 257 - 281 .
- Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, L. I. (2009). *Código Penal Federal DOF 20-08-2009*. México, DF: Diario oficial de la Federación.
- Campos Garza, L. (4 de Abril de 2013). *Alerta Consulado de EU en Nuevo León sobre estafas con visas Estados*. Recuperado el 10 de 3 de 2016
- Castles, S. (1986). The Guest-Worker in Western Europe. An Obituary. *The International Migration Review* , 20 (4), 761-778.
- Castles, S. (2006). Guestworkers in Europe: A resurrection? *International migration review* , 40 (4), 741-766.
- Castles, S. (2010). Migración irregular: Causas, Tipos y Dimensiones Regionales. *Migración y Desarrollo* , 7 (15), 49-80.

- Castles, S. (2013). Migración, trabajo y derechos precarios: perspectivas histórica y actual. *Migración y desarrollo*, 11 (20), 8-42.
- Castles, S., & Kosack, G. (1973). *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*. Oxford University Press.
- Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (2013). *Revelando el Reclutamiento: Fallas Fundamentales en el Programa de Trabajo Temporal H-2 y Recomendaciones para el Cambio*. Centro de los Derechos del Migrante, Inc.
- Clegg, S. (1989). *Frameworks of Power*. Sage Ltd.
- Clegg, S., David, C., & Philips, N. (2006). *Power and Organizations*. London, Eng: SAGE Publications Ltd.
- Clifford, J. (1995). Las culturas del viaje. *Revista de occidente* , 170 (1), 45-74.
- Cohen, D. (2001). Caught in the Middle. The Mexican State's Relationship with the United States and Its Own Citizen-Workers, 1942-1954. *Journal of American Ethnic History* , 20 (3), 110-132.
- Cohen, D. (2011). *Braceros. Migrant Citizens and Transnational Subjects in the Postwar United States and Mexico*. USA: The University of California Press.
- Cohen, R. (1987). *The New Helots: migrants in the international division of labour*. Hants, England: Gower Publishing.
- Comaroff, J., & Comaroff, J. (2006). Sobre totemismo y etnicidad. En M. Camus (Ed.), *Las ideas detrás de la etnicidad, Una selección de textos para el debate* (págs. 111-137.). Antigua , Guatemala: CIRMA.
- CONAPO. (2001). Población Indígena en la migración temporal a los Estados Unidos. *Boletín editado por el Consejo Nacional de Población* , 5 (14).
- Dauvergne, C. (2008). *Making people illegal: What Globalization means for Migration and Law* . (C. U. Press, Ed.) Nueva York.

- De Genova, N. (2002). Migrant 'Illegality' and Deportability in Everyday Life. *Annual Review of Anthropology* , 31, 419-447.
- De Genova, N. (28 de Julio de 2006). *La 'ilegalidad' migratoria y la metafísica del antiterrorismo: los 'derechos de los in-migrantes' como secuelas del Estado de Seguridad Nacional*. Recuperado el 20 de 11 de 2014, de SSRC:  
[http://borderbattles.ssrc.org/De\\_Genova/printable.html](http://borderbattles.ssrc.org/De_Genova/printable.html)
- De Grammont, H. C., & Mackinlay, H. (2006). Las organizaciones sociales y la transición política en el campo mexicano. . En H. C. de Grammont (Ed.), *La construcción de la democracia en el campo latinoamericano* (págs. 23-68). Buenos Aires.
- Deeds, S. (2003). Brujería, genero, e inquisición en Nueva Vizcaya. *Desacatos: Revista de Antropología Socia* , 10, 30-47.
- Délano Alonso, A. (2004). *Frontera adentro y afuera: los límites de la política migratoria de México y Estados Unidos (1848-2002)*). Mexico: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Delgado Cabeza, M. (2010). El sistema agroalimentario globalizado: Imperios alimentarios y degradación social y ecológica. *Revista de Economía Crítica* (10), 32-61.
- Dobkin, D. (2010). Challenging the Doctrine of Consular Nonreviewability in Immigration Cases . *Georgetown Immigration Law Journal* , 24 (2), 113.
- Durand, J. (2006). *Programas de trabajadores temporales evaluación y análisis del caso mexicano*. CONAPO.
- Durand, J. (2007). *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense. Antología (1945-1964)*. Universidad Autónoma de Zacatecas.

- Durand, J. (2007). Introducción. En J. Durand (Ed.), *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense. Antología (1945-1964)* (págs. 5-29). México: Universidad Autónoma de Zacatecas, Editorial Porrúa.
- Enciso Alanís, F. S. (1999). *El Primer Programa Bracero y el Gobierno de Mexico 1917-1918*. Nezahualcóyotl: El Colegio de San Luis Parque de Macul .
- Escobar, A., & Martin, S. F. (2009). *La gestión de la migración Mexico-Estados Unidos: un enfoque binacional* (2 ed.). DF, México, México: SEGOB, Ciesas, DGE Equilibrista.
- Estrada Iguíniz, M., & Rojas García, G. (2013). Introducción. Estudios locales para entender procesos globales. En M. Estrada Iguíniz, & G. Rojas García (Edits.), *Desde abajo. Miradas antropológicas de la globalización* (págs. 13-32). Ciudad de México, Mexico: CIESAS.
- Federal Register. (2015). Rules and Regulations. 80 (82).
- Fernández Castro, R., & Clariond, R. (2009). La Reforma Migratoria en Estados Unidos. En A. Escobar, & S. F. Martin, *La gestión de la migración México-Estados Unidos: un enfoque binacional* (págs. 205-252). DF, Mexico, Mexico: SEGOB, Ciesas, DGE Equilibrista.
- Fletes Ocón, H. B. (2013). *Construyendo la globalización: estado, mercado y actores de las cadenas agroindustriales de mango desde Chiapas*. Terán Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, Méxcio: Universidad Autónoma de Chiapas.
- Friedman, J. (2001). *Identidad cultural y proceso global*. (Amorrortu, Ed.) Barcelona.
- Frutos, M. (9 de Septiembre de 2014). Bye Consulado. *ABC , Mi Ciudad*, pág. 7.
- García y Griego, M. (1988). *The Bracero Policy Experiment: U.S.-Mexican Responses to Mexican Labor Migration, 1942-1955*. (L. A. University of California, Ed.)

- Giddens, A. (1995). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración* . Buenos Aires: Amorrortu.
- Global Workers Justice Alliance. (2015). *Reglas de reclutamiento: países de origen. Análisis comparativo de leyes de reclutamiento para trabajadores en el exterior en México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua*. Global Workers Justice Alliance, Brooklyn , NY.
- González Cámara, N. (2010). De Indeseados a Ilegales: una aproximación a la irregularidad migratoria. *ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura* , CLXXXVI (744), 671-687 .
- Grammont, H. C., Cruz Gómez, M. A., Gónzales, H., & Rindermann, R. S. (1999). *Agricultura de Exportación en Tiempos de Globalización El caso de las Hortalizas y Flores*. Mexico: UAC, UNAM, CIESAS.
- Gregorio Gil, C. (2006). Contribuciones feministas a problemas epistemológicos de la disciplina antropológica. Representación y relaciones de poder. *Revista de Antropología Iberoamericana* , 1 (1), 22-39.
- Griffith, D. (2002). El avance de capital y los procesos que no dependen del mercado. *Relaciones* , 90 (23).
- Griffith, D. (2006). *American Guestworkers. Jamaicans and Mexicans in the U.S. Labor Market*. (T. P. Press, Ed.) PA, USA.
- Griffith, D. (2007). Guestworkers, Enganchadores, and Changing Labor Relations in U.S. Rural Communities . *Journal of Latino/Latin American Studies* , 2 (4), 74-86.
- Griffith, D. (2011). Labor Recruitment and Immigration in the Eastern North Carolina Food Industry. *International Journal of Sociology of Agriculture & Food*, 19 (1), 102-118.



Griffith, D. (2014). Managing and mismanaging Migration. An Introduction. En D. Griffith (Ed.), *(Mis)managing Migration* (págs. xi-xxxii). Santa Fe, New Mexico, USA: School for Advanced Research Press.

Griffith, D. (Ed.). (2014). *(Mis)managing migration*. Santa Fe, New Mexico, USA: School for Advanced Research Press.

Gutiérrez Ramírez, P. d. (2014). *Resumen Ejecutivo del Estudio de Evaluación del Reglamento de Agencias de Contratación de Trabajadores y mecanismos de intercambio de información entre México y Estados Unidos sobre el reclutamiento y la contratación de trabajadores(as) migrantes temporales Mexicanos(as) bajo el esquema de visas H-2A y H-2B*. Instituto de Estudios y Divulgación sobre Migración A.C. INEDIM. PH Medios Gráficos.

Hagan , J. M., León-Hernández, R., & Demonsant, L.-J. (2015). *Skills of the Unskilled Work and Mobility among Mexican Migrants*. United States: University of California Express.

Hahamovitch, C. (1997). *The Fruits of Their Labor: Atlantic Coast Farmworkers and the Making of Migrant Poverty, 1870-1945*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.

Hahamovitch, C. (2001). "In America Life is Given Away": Jamaican Farmworkers and the Making of Agricultural Immigration Policy. En C. McNicol Stock , & R. Johnson (Edits.), *The Countryside in the Age of the Modern State: Essays in Twentieth-Century Rural Political History* (págs. 134-160). Ithaca: Cornell University Pres.

Hahamovitch, C. (2002). Standing Idly By: 'Organized' Farmworkers in Florida During the Second World War. En C. Thompson, & W. Melinda F. (Edits.), *The Human Cost of Food: Farmworkers' Lives, Labor and Advocacy*. University of Texas Press.

- Hahamovitch, C. (2003). Creating Perfect Immigrants: Guestworkers of the World in Historical Perspective. *Labor History* , 44 (1), 69-94.
- Hahamovitch, C. (2011). *No Man's Land. Jamaican guest workers and the global history of deportable labor*. USA: Princeton University Press.
- Hahamovitch, C. (2014). Risking the truck. Guest workers sending states. En D. Griffith (Ed.), *Mis(managing) migration* (págs. 3-62). Santa Fe, New Mexico, USA: School for Advanced Research Press.
- Harvey, D. (1989). *The condition of postmodernity (Vol. 14)*. Oxford: Blackwell.
- Hernández de Leon, R. (2012). La industria de la migración en el sistema migratorio México-Estados Unidos. *TRACE* , 61, 41-61.
- Hernández-León, R., & Sandoval Hernández, E. (4 de Noviembre de 2015). *El reclutamiento de trabajadores temporales mexicanos para Estados Unidos: Infraestructura burocrática, industria de la migración y economía del engaño en programa de visas H-2*. Recuperado el Marzo de 2016, de UCLA: <http://escholarship.org/uc/item/5nm5d62b>
- Herrera Lima, F. F., Calderón Morillón, O., & Hernández Valdovinos, L. (2006). Redes que comunican y redes que enclaustran: Evidencia de tres circuitos contrastantes. *Segundo Coloquio Internacional sobre Migración y Desarrollo: migración , transnacionalismo y transformación social*. Morelos.
- Hewitt de Alcantara, C. (1988). *Imágenes del campo. La interpretación antropológica del México rural*. El Colegio de México.
- Heyman, J. M., & Smart, A. (Edits.). (1999). *States and Illegal Practices*. Oxford/New York: Berg.
- Heyman, J. M. (2004). The Anthropology of Power-wieldind bureaucracies. *Human Organization* , 63 (4), 487-500.

- Heyman, J. M. (2009). Trust, Privilege, and Discretion in the Governance of the US Borderlands with Mexico . *Canadian Journal of Law and Society* , 24 (3), 367-390.
- Hill, J. (2007). Binational Guestworker Unions : Moving Guestworkers Into The House Of Labor. *Fordham Urban Law Journal* , 307-338.
- Hirai, S. (2012). ¡Sigue los símbolos del terruño!: etnografía multilocal y migración transnacional. En M. Ariza, & L. Velasco (Edits.), *Métodos cualitativos y su aplicación empírica: por los caminos de la investigación sobre migración internacional*. México: IIS-UNAM/EI Colegio de la Frontera Norte.
- Hirai, S. (2014). La nostalgia, emociones y significados en la migración trasnacional. *Nueva Antropología A.C.* , 27 (81), 77-94.
- Holmes, S. (2007). Oaxacans Like to Work Bent Over: The Naturalization of Social Suffering Among Berry Farm Workers. *International Migration* , 45 (3), 39-68.
- Iguíniz, M. E., & García, G. R. (2013). *Desde abajo: Miradas antropológicas de la globalización*. Mexico, D.F: Gráfica creatividad y diseño.
- Izcara Palacios, S. P. (2010a). Abusos y condiciones de servidumbre relacionados con la implementación de los programas de trabajadores huéspedes (el caso tamaulipeco). *Frontera norte* , 22 (44), 237-264.
- Izcara Palacios, S. P. (2010b). *Los Jornaleros Tamaulipenses Y El Programa H-2A De Trabajadores Huespedes*. Mexico, D.F: Fomix , Universidad Autonoma de Tamaulipas .
- Izcara Palacios, S. P. (2010c). Redes migratorias o privación relativa: La etiología de la migración tamaulipeca a través del programa H-2A. *Relaciones (Zamora)*, 31(122), 245-278. *Relaciones (Zamora)* , 31 (122), 245-278.
- Izcara Palacios, S. P. (2012). *La era de la post-globalización El retorno de los ciclos agrarios*. Mexico: Universidad Autonoma de Tamaulipas.

- Jornaleros Safe. (2012). *Jornaleros Mexicanos en EU con visa. Los modernos olvidados*. PH Medios.
- Krotz, E. (1994). Alteridad y pregunta antropológica. *Alteridades* , 4 (8), 5-11.
- Kyle, D., & Siracusa, C. (2005). Seeing the State like a Migrant. Why so many non-criminals break immigration law. En W. Van Schendel, & I. Abraham (Edits.), *Illicit flows and Criminal Things* (págs. 153-177). Indiana, USA: Indiana University Press.
- Lameiras, J. (1979). La antropología en México. Panorama de su desarrollo en lo que va del siglo . En E. C. México (Ed.), *Ciencias sociales en México. Desarrollo y prospectivas* (págs. 107-180).
- Latapí, A. E. (2008). *Pobreza y migración internacional* . Mexico, D.F.: Publicaciones de la casa chapa.
- Lázaro Salinas, J. (2007). La emigración de braceros. Visión objetiva de un problema mexicano. En J. Durand, *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense*. Universidad de Zacatecas
- Leco Tomas, C. (2014). Jornaleros Agrícolas Internacionales Purépechas contratados H2 en Estados Unidos. *Ra Ximhai* , 10 (1), 237-254.
- Lee, E. (2002). Enforcing the Borders: Chinese Exclusion along the U.S. Borders with Canada and Mexico, 1882-1924”54-86. *The Journal of American History* , 89 (1), 54-86.
- Lins Ribeiro, G. (2007). El Sistema Mundial No-hegemónico y la globalización popular. *Série Antropologia* , 410, 7-23.
- Long, N. (2007). *Globalización y localismo. Recontextualización del cambio social*. Mexico: CIESAS, El Colegio de San Luis.
- Long, N. (2007). *Sociología del desarrollo: una perspectiva centrada en el autor*. Mexico: El Colegio de San Luis, CIESAS.

- Lucht, H. (2013). Pusher stories. En T. Gammeltoft-Hansen, & N. Nyberg Sorensen (Edits.), *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration* (págs. 173-186). New York : Routledge.
- Lytle Hernández, K. (2015). *¡La Migra! Una historia de la Patrulla Fronteriza en los Estados Unidos*. D.F., Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Moore, H. (1999). Antropología y feminismo: historia de una relación. En *Antropología y feminismo* . Madrid, 13-57. .
- Marañón Pimentel, B. (2002). Contratistas en mercados hortícolas de exportación en México: funciones económicas. *Estudios Agrarios* , 19, 215-234.
- Marcus, G. E. (1995). Ethnography in/of the world system: The emergence of multi-sited ethnography. *Annual Review of Anthropology* , 95-117.
- Martin, S. F. (2009). La Política de la Reforma de la Migración en Estados Unidos. En A. Escobar, & S. F. Martin, *La gestión de la migración México-Estados Unidos: un enfoque binacional* (págs. 175-205). SEGOB, Ciesas, DGE Equilibrista.
- Martin, P. (2014). The H-2A program: Evolution, impacts, and Outlook . En D. Griffith, *(Mis) managing Migration* (págs. 33-62). USA: School for Advanced Research Press.
- Massey, D. S., Durand, J., & Malone, N. J. (2009). *Detrás de la trama Políticas migratorias entre Mexico y Estados Unidos*. Mexico: Universidad Autónoma de Zacatecas y Por Características tipográficas y el diseño editorial.
- Massey, D., Durand, J., & A. Pren, K. (2016). Why Border Enforcement Backfired. *American Journal of Sociology num.5* .
- Mayer, R. (2005). Guestworkers and exploitation. *The Review of Politics* , 67 (2), 311-334.
- McMichael, P. (2005). Global development and the corporate food regime. *Research in rural sociology and development* , 11 (265), 269-303.

- Meneses, G. A. (2013). *El desierto de los sueños rotos Detenciones y muertes de migrantes en la frontera Mexico-Estados Unidos* . Mexico , D.F: El colegio de la frontera norte .
- Mines, R. (2013). Jornaleros mexicanos en california: el cambiante mercado laboral agrícola. *Carta económica regional*, 87-111.
- Mintz, S. (1985). *Sweetness and power*. New York: Viking.
- Mintz, S. (1996). *Sabor a comida, sabor a libertad*. México, DF: Ediciones de la Reina Roja.
- Montoya Zavala, E. (2008). En búsqueda de mejores salarios y de la unión familiar: jaiberas sinaloenses con visas H2 b en Carolina del Norte. ¿Una solución encontrada o una solución desesperada? *Relaciones. Estudios de historia y sociedad* , XXIX (116), 189-230.
- Motomura, H. (2013). Designing Temporary Worker Programs. *The University of Chicago Law Review* , 80 (1), 263-288.
- Monterrey, U. C. (2014).  
[http://photos.state.gov/libraries/monterrey/654972/pdf/FAQ%20Move%20ACS%20Specifics%20Spanish\\_Final%20w%20map%20FINAL.pdf](http://photos.state.gov/libraries/monterrey/654972/pdf/FAQ%20Move%20ACS%20Specifics%20Spanish_Final%20w%20map%20FINAL.pdf). Recuperado el 10 de noviembre de 2016, de El nuevo Consulado de los Estados Unidos en Monterrey , México.  
 Preguntas frecuentes sobre Servicios a Ciudadanos Americanos (ACS).
- Naím, M., & Policy, F. (2005). *Illicit : How smuggles, traffickers and copycats are hijacking the global economy*. United States: Doubleday.
- Nevins, J. (2002). *Operation Gatekeeper: The Rise of the “illegal Alien” and the Making of the U.S.-Mexico Boundary*. Nueva York y Londres, . (Routledge, Ed.) Nueva York, Londres.
- Neumayer, E. (2007). Distance, power and ideology: diplomatic representation in a world of nation-states. *Journal compilation -Royal Geographical Society* , 228-236.

- Nyers, P. (2010). No One is Illegal between City and Nation . *Studies in Social Justice* , 4 (2), 127-143.
- Nyberg Sorensen, N., & Gammeltoft-Hansen, T. (2013). Introduction. En N. Nyberg Sorensen, & T. Gammeltoft-Hansen (Edits.), *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*. New York: Routledge.
- Oliver, B. T. (2007). Los mexicanos que forjaron la industria agrícola estadounidense: Administración y operación del Plan Bracero 1942-1964 por el gobierno mexicano. *Perspectivas latinoamericanas* , 4, 124-142.
- Olvera, R. (2012). *Como Las Mariposas Monarcas: Consequences for Women Migrants and Their Families of a US Guestworker Program*. Tesis Doctoral. The Faculty of the Heller School for Social Policy and Management Brandeis University.
- Ortner, S. (2006). *Anthropology and Social Theory*. Durham, USA: Duke University Press.
- Palacios, L., Contreras, C., Zúñiga, V., Bloss, T., Mercier, D., Collin-Baby, V., & Sheridan, C. (2010). *La globalización permanencias y cambios en el área metropolitana de monterrey* . Baja California: Grafo Print Editores.
- Pew Research Center. (November de 2015). *More Mexicans Leaving Than Coming to the US*. Washington, D.C.
- Portal, M. A., & Xóchitl Ramírez, P. (2010). *Alteridad e identidad. Un recorrido por la historia de la antropología en México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Preibisch, K. (2014). Managed Migration and Changing Workplace Regimes in Canadian Agriculture. En D. Griffith, (*Mis*) *managing Migration* (págs. 83-106). USA: School for Advanced Research Press.

- Prodesc. (5 de Abril de 2014). *Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Temporales Sinaloenses*. Recuperado el 15 de Abril de 2016, de Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: <http://www.prodesc.org.mx/?p=1910>
- Quijano, A. (1993). "Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina". En E. Landier (Ed.), *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas*. (págs. 201-246). Buenos Aires: CLACSO.
- Ramírez, I. C., Lagarreta, P. T., Palacios Sandoval, J. M., Snodgrass, M. D., Rivera, V. Z., & Vezina, C. (2013). *Istor 70 años del programa bracero*. Mexico D.F.: CIDE.
- Ribeiro, G. L. (1996). Globalización y transnacionalización Perspectivas antropológicas y latinoamericanas . *Maguaré* (11-12), 41-57.
- Ribeiro, G. L. (2008). El sistema mundial no-hegemónico y la globalización popular . *Alambre/Comunicación, Información, Cultura* , 1.
- Rivera Sánchez, L. (2012). *Vínculos y prácticas de interconexión en un circuito migratorio entre México y Nueva York*. . (CLACSO, Ed.) Buenos Aires.
- Robinson, W. I. (2007). *Una teoría sobre el capitalismo global: producción, clases y Estado en un mundo transnacional* . Bogotá, Colombia: Ediciones desde abajo.
- Rouse, R. (1991). Mexican Migration and the Social Space of Postmodernism. *Diaspora: A Journal of Transnational Studies* , 1 (1), 8-23.
- Ross, W. M. (2000). The road to H-2A and beyond : an analysis of migrant worker legislation in agribusiness. *Drake Journal of Agricultural Law*, 267-278.
- Salazar Parreñas, R. (2001). *Servants of globalization*. Stanford University Press. Stanford, California, USA.
- Salter, M. B. (2006). The Global Visa Regime and the Politics Technologies of the International Self: Borders, Bodies, Biopolitics. *Alternatives*, 31, 167-189.



Sánchez Saldaña, K. (2001). Acerca de enganchadores, cabos, capitanes y otros agentes de intermediación laboral en la agricultura. *Estudios Agrarios*, 7 (17), 61-103.

Sánchez Saldaña, K. (2006). *Los capitanes de Tenextepango Un estudio sobre intermediación cultural*. Mexico, D.F: Universidad Autónoma del Estado de Morelos y Facultad de Humanidades.

Sánchez Saldaña, K. (2012). Un enfoque multidimensional sobre los intermediarios laborales en el medio agrícola. *Política y Sociedad* , 49 (1), 73-88.

Sandoval Hernández, E. (2012). *Infraestructuras Transfronterizas. Etnografía de itinerarios en el espacio social Monterrey-San Antonio* . México: Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social. El Colegio de la Frontera Norte.

Sandoval Palacios, J. M., & Venegas García, R. (2001). Migración laboral agrícola mexicana temporal hacia Estados Unidos y Canadá: viejos y nuevos problemas. *Dimensión Antropológica* , 21, 113-172.

Santos, B. S. (2011). *Producir para vivir Los caminos de la prodección no capitalista*. Mexico , D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Sassen, S. (1998a). Ciudades en la economía global: enfoques teóricos y metodológicos. *Eure (Santiago)* , 24 (71), 5-25.

Sassen, S. (1998b). *Los espectros de la globalización*. El Salvador, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Sassen, S. (2003). *Contra geografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Traficantes de sueños.

Schechner, R. (1985). *Between Theatre and Anthropology*. Philadelphia: Pennsylvania University Press.

- Schechner, R. (1990). *By means of performance: intercultural studies of theatre and ritual*. Cambridge University Press.
- Schendel, W. V., & Abraham, I. (2005). *Illicit Flows and Criminal Things States, Borders, and the Other Side of Globalization*. United States: Indiana University Express.
- Smart, J. (2014). Temporary Foreign Workers in Canada: Flexible Labor in the Twenty-First Century. En D. Griffith, *(Mis) managing Migration* (págs. 63-79). USA: School for Advanced Research Press.
- Southern Poverty Law Center . (2013). *Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States*. Southern Poverty Law Center.
- Stephen, L. (2001). Globalization, The State, And The Creation Of Flexible Indigenous Workers: Mixtec Farmworkers In Oregon. *Urban Anthropology and Studies of Cultural Systems and World EconomicDevelopment* , 30 (2-3), 189-214.
- Szaz, I. (2001). La perspectiva de género en el estudio de la migración femenina en México'. En B. García, *Mujer, género y población en México* (págs. 167-210). El Colegio de México.
- Taylor, D. (2011). Introducción. En D. Taylor, & M. Fuentes (Edits.), *Estudios Avanzados de performance* (págs. 7-30). Mexico, DF: Instituto Hemisférico de Performance y Política. Fondo de Cultura Económica.
- Theodore, N., & Fernández, J. A. (2015). *Transnational workers rights*. Illinois, Chicago: ford foundation.
- Torres, G. (1997). *La fuerza de la ironía. Un estudio del poder en la vida cotidiana de los trabajadores tomateros del occidente de México*. Mexico: El Colegio de Jalisco, CIESAS.
- Torpey, J. (2000). *The invention of the passport Surveillance , Citizenship and the state* . United States: Cambridge University Press.

- Trigueros Legarreta, P. (2008). Los programas de los trabajadores huéspedes: las visas H-2 en Estados Unidos . *Papeles de Población* , 14 (55), 117-144.
- Tuñón Pablos, E. (2008). *Mujeres mexicanas despulpadoras de jaiba en EU*. Recuperado el 12 de Julio de 2015, de <http://alhim.revues.org/2312>
- Turner, V. (1988). *The Anthropology of Performance*. New York: PAJ Publications.
- US Department of Labor, Wage and Hour Division. (Febrero de 2010). *Fact Sheet #26: Section H-2A of the Immigration and Nationality Act*. Obtenido de <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs26.pdf>
- US Department of Labor. (2015). *Office of Foreign Labor Certification Annual Report 2014*. Recuperado el 15 de Junio de 2016, de [https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/OFLC\\_Annual\\_Report\\_FY2014.pdf](https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/OFLC_Annual_Report_FY2014.pdf)
- US Embassy. (2 de Julio de 2014). *Palabras del embajador Wayne durante la inauguración del nuevo edificio del Consulado de los Estados Unidos en Monterrey y la ceremonia del 4 de julio*. Recuperado el 18 de Febrero de 2016, de US Embassy: <https://mx.usembassy.gov/es/palabras-del-embajador-wayne-durante-la-inauguracion-del-nuevo-edificio-del-consulado-general-de-los-estados-unidos-en-monterrey-y-la-ceremonia-del-4-de-julio/>
- Warman, A. (1988). *Historia de un bastardo. Maíz y capitalismo*. Fondo de Cultura Económica.
- Wilkinson, A. (1989). *Big sugar: Seasons in the cane fields of Florida*. Knopf.
- Wolf, E. (1987). *Europa y la gente sin historia*. D.F., México: Fondo de Cultura Económico.
- Zimmerman, Litt, J. S., & Bose, C. E. (2006). *Global Dimensions of Gender and Carework*. California: Board of Trustess of the Leland Stanford Junior University.

Zuñiga Herrera, E., Arroyo Alejandro, J., Escobar Latapí, A., & Verduzco Igartúa, G. (2006). *Migración México-Estados Unidos implicaciones y retos para ambos países*. México: Colegio de México.

Zúñiga, V., & Hernández-León, R. (2005). *New Destinations Mexican Immigration in the United States*. New York: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.