

# Abusos y condiciones de servidumbre relacionados con la implementación de los programas de trabajadores huéspedes (el caso tamaulipeco)

## Abuse and Conditions of Serfdom Associated with the Implementation of Guest Worker Programs (The Case of Tamaulipas)

*Simón Pedro Izgara Palacios*

Profesor de la Universidad Autónoma de Tamaulipas

Dirección electrónica: sizcara@uat.edu.mx

### RESUMEN

Las visas H-2A para trabajadores agrarios temporales son muy controvertidas. Así, los grupos defensores de los jornaleros han argumentado que éstas no protegen a la mano de obra estadounidense y propician el abuso y la explotación de los trabajadores foráneos. Tamaulipas presenta una larga tradición de emigración de su población rural a Estados Unidos en busca de empleos agrarios. La preferencia de los empleadores estadounidenses por los jornaleros tamaulipecos se debe a la cercanía de Tamaulipas con la frontera estadounidense, que abarata los costos de transporte, y a la experiencia de los jornaleros tamaulipecos en la realización de actividades muy demandantes físicamente, como la pizca de la naranja. Este artículo analiza el nivel de cumplimiento de los contratos laborales de los trabajadores tamaulipecos que emigran a Estados Unidos con visas temporales H-2A para trabajar en la agricultura.

*Palabras clave:* 1. Visas H-2A, 2. migración, 3. jornaleros, 4. contratos laborales, 5. Tamaulipas.

### ABSTRACT

H-2A visas for temporary agricultural workers are very controversial, with farm-workers supporters claiming that it does not provide sufficient protections for US workers and leaves foreign workers open to abuse and exploitation. Tamaulipas presents a long tradition of rural migration to the United States in search of farm employment. The preference of US employers for Tamaulipas' workers owes to the proximity of this state to the frontier, which lowers transportation costs, and the experience of Tamaulipas' workers in very demanding activities, like orange picking. This paper analyses the level of compliance of labor contracts of Tamaulipas workers employed in the United States in the farming sector with H-2A visas.

*Keywords:* 1. H-2A visas, 2. migration, 3. farm workers, 4. labor contracts, 5. Tamaulipas.

Fecha de recepción: 20 de abril de 2009

Fecha de aceptación: 28 de octubre de 2009

## INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

En Estados Unidos la agricultura es la actividad más desregulada desde el punto de vista laboral. La *Ley de estándares laborales justos* (FLSA, por su nombre en inglés) de 1938 no comenzó a aplicarse a la agricultura hasta el año 1966 (Wells, 1996:71); los hijos de los jornaleros están excluidos de la *Ley de trabajo infantil* (CLA, por su nombre en inglés) de 1938 y todavía es posible encontrar niños de tan sólo 10 años de edad trabajando en la agricultura (Torres, 1999:167), y los trabajadores asalariados agrarios siguen estando parcialmente excluidos de la *Ley nacional de relaciones laborales* (NLRA, por su nombre en inglés) de 1935 (Schell, 2002:151); más de la mitad de los trabajadores empleados en la agricultura son indocumentados. Como consecuencia, los jornaleros constituyen el colectivo laboral más desprotegido de Estados Unidos.

Desde hace más de un siglo la agricultura estadounidense ha cimentado su competitividad en la disposición de trabajadores mexicanos caracterizados por un bajo nivel de organización. Los braceros mexicanos sustituyeron a los jornaleros orientales de los campos californianos a comienzos del siglo xx debido a que los últimos se organizaron y exigieron mejoras sociolaborales (Gilbert, 2005:425). En Florida y en Carolina del Norte los jornaleros mexicanos sustituyeron a los afroestadounidenses, en los años setenta y en los noventa respectivamente, porque estos últimos se organizaron y demandaron salarios más elevados (Hahamovitch, 2002:104). Así mismo, el programa de visas H-2A para trabajadores huéspedes de la agricultura también constituye un mecanismo de búsqueda de mano de obra barata, sumisa y no reivindicativa.

Las visas H-2 de no inmigrantes, para personas que entraban en Estados Unidos para desarrollar trabajo y servicios temporales, fueron incluidas por primera vez en la nueva *Acta de inmigración y nacionalización* de 1952. Aunque este programa no comenzaría a cobrar un uso más amplio hasta 1964 con la finalización del Contrato Bracero. Durante 24 años entre 1964 y 1988, únicamente trabajadores de las Indias Occidentales Británicas participaron en el programa de visas H-2A. Finalmente, la *Ley de reforma y control de la inmigración* (IRCA, por su nombre en inglés), que dividió el programa de visas para trabajadores temporales en las categorías H-2A

<sup>1</sup>Agradezco al Fondo Mixto de Fomento a la Investigación Científica y Tecnológica (Conacyt-gobierno del estado de Tamaulipas) y la Universidad Autónoma de Tamaulipas por el apoyo recibido para la realización de esta investigación a través del proyecto Migrantes rurales tamaulipecos y el programa H-2A de trabajadores huéspedes (convenio número: UAT-07-8-SOC-0114).

y H-2B,<sup>2</sup> permitió la participación de mexicanos en este programa de trabajadores huéspedes, y en la actualidad casi 90 por ciento de las visas H-2A son concedidas a trabajadores procedentes de México. Una de las causas que condujo a la sustitución de trabajadores caribeños por mexicanos fue que los primeros dejaron de ser atractivos ya que comenzaron a organizarse y a defender sus derechos (Trigueros, 2003:4).

Tamaulipas es uno de los estados de México que suma un mayor número de visas H-2A asignadas. En opinión de algunos entrevistados la preferencia de los empleadores estadounidenses por los trabajadores tamaulipecos se debe en parte a la experiencia que los jornaleros de esta región tienen en actividades muy demandantes, como la pizca de la naranja, que resulta similar a otras que realizarán en Estados Unidos, y también a la cercanía de Tamaulipas con la frontera estadounidense, situación que abarata los costos de transporte al país del norte, los cuales son asumidos por los empresarios agrarios. Carolina del Norte, Washington, Georgia y Louisiana son los principales estados demandantes de trabajadores tamaulipecos, aunque también es importante el número de jornaleros tamaulipecos que trabaja en Mississippi, Carolina del Sur y Virginia (Izcara y Andrade, 2008:371).

Este artículo examina los déficit en el cumplimiento de los contratos laborales de los trabajadores tamaulipecos que emigran a Estados Unidos con visas temporales H-2A para trabajar en la agricultura y los abusos y condiciones de servidumbre relacionados con la implementación de este programa de trabajadores huéspedes.

### *NOTA METODOLÓGICA*

La presente investigación está enraizada en un enfoque metodológico cualitativo. La técnica utilizada para el acopio del material discursivo fue la entrevista en profundidad, que indaga en los diferentes valores y significados atribuidos por los informantes a los fenómenos sociales (Ortí, 1998:213) y escudriña los significados subjetivos que para ellos acarrea el hecho social investigado (Young, 1969:242).

Medio centenar de trabajadores rurales tamaulipecos de edades comprendidas entre 25 y 59 años que participaron en el programa H-2A de trabajadores huéspedes, fueron entrevistados en 30 comunidades rurales de nueve municipios

<sup>2</sup>El programa H-2A está relacionado con el empleo agrario, mientras que el programa H-2B se relaciona con el empleo en actividades extra-agrarias no calificadas (Blocker, 1998:19).

tamaulipecos representativos de la diversidad geográfica de este estado.<sup>3</sup> Las entrevistas fueron realizadas entre los meses de marzo de 2007 y octubre de 2008.<sup>4</sup> Por otra parte, se buscó que la biografía laboral de los informantes reflejase el abanico de espacios de inmigración en Estados Unidos.<sup>5</sup> En ese sentido, las experiencias de los entrevistados reflejan los derroteros de las principales áreas de emigración seguidas por los jornaleros tamaulipecos empleados con visas H-2A: Carolina del Norte, Georgia, Washington y Louisiana, además de otras importantes como Carolina del Sur, Virginia, Tennessee, Texas, Florida, Minnesota e Illinois (véase la tabla 1).

<sup>3</sup>Una de las estrategias que incrementa la validez externa en la investigación cualitativa, o la capacidad para generar explicaciones de amplia resonancia, aparece enraizada en la selección de diversas locaciones durante la realización del trabajo de campo (Izcara, 2009b:136). Es por ello que se seleccionaron informantes de puntos muy diversos de la geografía tamaulipeca, que son representativos de la diversidad geográfica de este estado. Un número importante de las entrevistas se realizó en la zona citrícola de Tamaulipas (Guémez, Hidalgo, Padilla, Llera y Victoria), un área caracterizada por una fuerte presencia de jornaleros, que debido a su experiencia local en la pizca de la naranja, una actividad muy demandante físicamente, presenta un enorme atractivo para los empleadores estadounidenses. También fueron seleccionados varios jornaleros del suroeste de Tamaulipas (Jaumave y Tula), la zona más pobre del estado, caracterizada por una presencia mayoritaria de campesinos empobrecidos que se ven obligados a emigrar debido a la reducida dimensión económica de sus explotaciones de maíz, frijol y sábila. Finalmente se seleccionaron otros dos municipios rurales, uno del centro-noreste (Abasolo) y otro del centro-noroeste (San Carlos), caracterizados por una fuerte pérdida poblacional debido a la emigración ocasionada por la pérdida de rentabilidad del maíz, frijol, cártamo y sorgo.

<sup>4</sup>Los trabajadores H-2A emigran a Estados Unidos en diferentes períodos del año, de acuerdo con la temporalidad de diferentes producciones, y permanecen allí entre un mínimo de dos meses y un máximo de seis; por tanto, en cualquier época del año era posible encontrar trabajadores que ya habían regresado del país del norte o que todavía no se iban. El trabajo de campo se comenzó en marzo de 2007, cuando se produjo la liberación de fondos del proyecto UAT-07-8-SOC-0114, y se concluyó en octubre de 2008, cuando se pudo comprobar que se había llegado a una saturación del campo de diferencias en la producción discursiva de los hablantes.

<sup>5</sup>Con objeto de conocer de modo preciso la geografía de la emigración de los trabajadores huéspedes tamaulipecos empleados con visas H-2A en Estados Unidos pedí al jefe de la Sección de Visas No Inmigrante del Consulado General de Estados Unidos en Monterrey que me facilitase los datos estadísticos sobre los lugares de trabajo de los jornaleros tamaulipecos cuyas visas fueran aprobadas por este consulado. Más tarde, cuando se realizó el trabajo de campo, se buscó que la muestra seleccionada reflejase los principales espacios de emigración de los trabajadores H-2A tamaulipecos empleados en Estados Unidos.

Tabla 1. *Listado de jornaleros entrevistados*

Código	Edad	Lugar de residencia			Número de veces	Periodo	Lugar de emigración	
		Municipio	Localidad	Actividad			Estado	Actividad
A1	29	Abasolo	Nuevo Dolores	Campesino	1	04	Texas	Tomate
A2	34	Abasolo	Nuevo Dolores	Campesino	1	04	Texas	Tomate
A3	40	Abasolo	Nuevo Dolores	Campesino	1	00	Texas	Algodón
A4	24	Abasolo	Abasolo	Mecánico	1	04	Illinois	Maíz
A5	34	Abasolo	Guía del Porvenir	Jornalero	2	03/04	California	Manzana/ hortalizas
A6	40	Abasolo	Abasolo	Comercio	1	01	Georgia	Naranja
G1	31	Guémez	Guémez	Comercio	1	08	Florida	Naranja
G2	48	Guémez	Servando Canales	Jornalero/ campesino	1	08	Washington	manzana
G3	49	Guémez	Servando Canales	Campesino	1	08	Washington	manzana
G4	34	Guémez	Servando Canales	Jornalero/ campesino	2	06 y 08	Ohio/Washington	Yarda/ manzana
G5	38	Guémez	Miraflores	Jornalero	2	07/08	Missouri/Alabama	Maíz/ cacahuete
H1	32	Hidalgo	Santa Engracia	Jornalero/campesino	1	02	Virginia	manzana
H2	38	Hidalgo	Guillermo Zúñiga	Albañil	13	96/08	Carolina del Norte	Tabaco,
H3	59	Hidalgo	Santa Engracia	Jornalero/carpintero	8	00/07	Texas	ganadería
H4	33	Hidalgo	Santa Engracia	Albañil	5	03/07	Texas	Tomate
H5	38	Hidalgo	Santa Engracia	Albañil	5	03/07	Carolina del Norte	Naranja, tomate
H6	46	Hidalgo	Emiliano Zapata	Jornalero	16	91/06	Carolina del Norte	Algodón, tabaco
H7	40	Hidalgo	Guadalupe Victoria	Jornalero	9	00/08	Arkansas	tabaco
H8	35	Hidalgo	Guillermo Zúñiga	Jornalero	8	00/07	Washington	Pino
H9	47	Hidalgo	Guillermo Zúñiga	Jornalero/ campesino	11	94/04	Tennessee, Virginia, Carolina del Sur	Manzana
H10	38	Hidalgo	Emiliano Zapata	Campesino	11	98/08	Carolina del Norte	Tabaco,
H11	35	Hidalgo	Guillermo Zúñiga	Albañilería	10	99/08	Carolina del Norte	Tabaco
H12	28	Hidalgo	Santa Engracia	Campesino	3	05/07	Illinois	Fresa
H13	45	Hidalgo	La Crucita	Campesino	16	93/08	Carolina del Norte	Tabaco
J1	42	Jaumave	San Lorencito	Albañil	7	01/07	Carolina del Norte	Tabaco
LL1	29	Llera	Las Compuertas	Mecánico	1	02	Carolina del Norte	Pino
LL2	31	Llera	Las Compuertas	Jornalero	5	02/06	Carolina del Norte; Virginia	Tabaco, manzana
P1	38	Padilla	La Soledad	Jornalero	1	02	Carolina del Norte	Tabaco
P2	28	Padilla	La Soledad	Jornalero	1	07	Carolina del Norte	Tabaco, camote
SC1	28	San Carlos	Graciano Sánchez	Campesino	1	00	Minnessota	Sandía, melón, pepino
SC2	27	San Carlos	La Unión Morales	Jornalero	7	02/08	Florida, Texas, Louisiana	Naranja/ caña
SC3	43	San Carlos	Barranco Azul	Campesino	1	02	Virginia	Manzana
T1	46	Tula	Tanque Blanco	Campesino	11	95/05	Carolina del Norte	Pino

(continúa)

*(continuación)*

T2	39	Tula	Alfonso Terrones Benítez	Jornalero	10	98/07	Carolina del Norte	Tabaco
T3	39	Tula	Tanque Blanco	Jornalero	1	98	Carolina del Norte.	Pinos
T4	25	Tula	20 de Noviembre	Jornalero	1	03	Maryland	Pinos
T5	39	Tula	Tanque Blanco	Campesino	2	92/93	Carolina del Norte	Pinos
V1	53	Victoria	Vicente Guerrero	Jornalero/campesino	9	98/06	Carolina del Norte	Tabaco
V2	30	Victoria	Caballeros	Jornalero	1	06	Georgia	Cebolla
V3	34	Victoria	Rancho Nuevo	Comercio/herrero	1	03	Arkansas	Tomate
V4	45	Victoria	Otilio Montaña	Jornalero	3	03, 04 y 07	Carolina del Sur/ Washington	Manzana
V5	37	Victoria	Santa Ana	Jornalero	5	04/08	Florida	Naranja
V6	51	Victoria	Rancho Nuevo	Jornalero/ campesino	7	02/08	Carolina del Norte/ Florida	Pino/ Naranja
V7	42	Victoria	El Olivo	Campesino	1	07	Washington	Manzana
V8	42	Victoria	La Presa	Campesino	8	01/08	Georgia	Semillas
V9	36	Victoria	Vicente Guerrero	Campesino	8	01/08	Iowa	Maiz
V10	33	Victoria	Vicente Guerrero	Campesino	9	00/08	Virginia	Manzana
V11	41	Victoria	Vicente Guerrero	Campesino	12	97/08	Louissiana/ Carolina del Norte/ Florida	Caña, pino, naranja cebolla
V12	32	Victoria	Caballeros	Jornalero	1	06	Georgia	cebolla
V13	33	Victoria	Santa Ana	Jornalero	3	06/08	Carolina del Norte	Tabaco/soya

**Fuente:** Elaboración propia.

La recopilación de información se extendió hasta haber saturado todo el campo de hablantes en torno del objeto de estudio (Canales y Peinado, 1994:298; Strauss y Corbin, 1998:214); es decir, se buscó una saturación del campo de diferencias en la producción discursiva de los hablantes (Coyne, 1997:629). Por tanto, la muestra seleccionada hizo posible elaborar un modelo discursivo que resistió el contraste con el nuevo material cualitativo recopilado sin sufrir alteraciones significativas (Castro y Castro, 2001:181).

#### EL PROGRAMA DE VISAS H-2A

El programa H-2A de trabajadores huéspedes es un sistema de visas privatizado, controlado, financiado y manejado por las empresas agrarias estadounidenses y sus enganchadores. Es manejado por las empresas y los consulados estadounidenses, sin que el gobierno mexicano intervenga de modo alguno, en contra de lo estipulado por el artículo 28 de la *Ley general del trabajo* (Durand, 2007b:60). Aunque la participación del gobierno de Estados Unidos es mínima, únicamente interviene otorgando las visas; en esencia, se trata de un programa privado de reclutamiento

de trabajadores por compañías extranjeras a través de contratistas nacionales e intermediarios estadounidenses (Pastor y Alva, 2004:98). Los jornaleros tamaulpecos son contratados a través de contratistas locales, empleados por contratistas laborales estadounidenses (generalmente asociaciones de productores), intermediarios entre los empresarios agrarios estadounidenses y los trabajadores.

La privatización del programa, que no es controlado por los gobiernos de los países involucrados, simplifica el manejo del mismo, pero entraña riesgos considerables porque sujeta al trabajador migratorio a los caprichos del empleador estadounidense que cubrió los gastos de contratación y transporte de la mano de obra (Durand, 2007b:66).

El programa H-2A permite a aquellos empleadores que pueden demostrar una carencia de trabajadores locales importar mano de obra foránea (Sandoval, 2000:58). Su objetivo es satisfacer las necesidades de mano de obra de los empresarios agrarios estadounidenses sin que esto resulte en perjuicio de los trabajadores autóctonos (GAO, 1988:12). Como consecuencia, los empleadores están obligados a hacer un esfuerzo por reclutar trabajadores estadounidenses desempleados (Bernstein y Weiner, 1999:58).<sup>6</sup> Únicamente cuando no encuentran trabajadores locales desempleados disponibles para la oferta laboral propuesta los empleadores pueden acudir al programa H-2A (Wasem, 2007:12). Aspectos como una disputa laboral o huelga de sus trabajadores no es motivo que justifique la carencia de mano de obra.

Los salarios del campo en Estados Unidos son relativamente bajos, sin embargo son mucho más elevados que en los países de procedencia de los trabajadores migratorios (Whittaker, 2005:1). Por tanto, con objeto de evitar que la importación

<sup>6</sup>El programa de visas H-2A funciona del siguiente modo: el empleador hace una petición de jornaleros huéspedes al Departamento de Trabajo (DOL, por su nombre en inglés) dos meses antes de la incorporación de éstos a su puesto de trabajo. El DOL dispone de menos de un mes para certificar a aquellos trabajadores foráneos requeridos por los empleadores. Esta certificación se extiende cuando el DOL comprueba que el empleador hizo un esfuerzo por reclutar trabajadores estadounidenses y no tuvo éxito; sin embargo, la limitación de tiempo impide que el DOL pueda realizar esta actividad de modo adecuado. Por tanto, este esfuerzo de los empleadores por reclutar trabajadores estadounidenses desempleados se reduce a la publicación de un anuncio en un medio de difusión local. El DOL no cuenta con otra opción que confiar en la buena voluntad de los empleadores, y termina certificando más de 95 por ciento de las solicitudes presentadas por los empresarios agrarios. Cinco por ciento de las peticiones que no son aprobadas se refieren casi siempre a que el DOL comprueba que un empleador que realizó la petición no puede proporcionar alojamiento adecuado al número de trabajadores migratorios que desea contratar. Como la carencia de trabajadores locales para la realización de una actividad determinada es difícil de comprobar de modo objetivo, la actividad del DOL se reduce a constatar que el empleador puede alojar al número de trabajadores foráneos que requiere.

de trabajadores agrarios temporales contribuya a deflactar los salarios del campo se exige que los salarios de los trabajadores H-2A deban ser iguales o superiores al denominado “efecto adverso de la tasa salarial” (AEWR). El AEWR es estimado por el Departamento de Trabajo para cada estado a partir de los datos de las encuestas realizadas trimestralmente por el Departamento de Agricultura en torno de los salarios de los trabajadores agropecuarios en Estados Unidos (Whittaker, 2005:4; Izcará y Andrade, 2008:368).

En 2008 el AEWR era de 9.43 dólares/hora de media en Estados Unidos. Los estados con los salarios más bajos eran: Arkansas, Louisiana y Mississippi. Por el contrario, Hawai, Iowa y Missouri presentaban los niveles salariales más elevados (véase la tabla 2). Además, se requiere que el empleador mantenga registros exactos de los jornales pagados donde consten las horas diarias trabajadas. Igualmente, el empleador debe proporcionar a los trabajadores una copia del contrato laboral.

TABLA 2. *Desviación de la media del efecto adverso de la tasa salarial, 2008*

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

**Fuente:** Elaboración propia con base en US Department of Labor (2008).

Los empleadores también están obligados a proporcionar vivienda gratuita, inspeccionada y aprobada por el Departamento de Trabajo, así como proveer tres comidas diarias a un costo preestablecido, así como a cubrir los gastos de transporte desde el lugar de reclutamiento al sitio de trabajo siempre que el trabajador haya completado la mitad del período por el cual fue contratado. Así mismo, corresponde al empleador garantizar empleo al trabajador durante al menos tres cuartas partes del período por el que fue contratado (Haines y Rosenblum, 1999; GAO, 1997:60). Aunque el control de la aplicación de este último requisito es problemático, con frecuencia los empleadores contratan a los trabajadores por un período que sobrepasa la duración de la temporada agrícola, de modo que éstos regresan a sus lugares de origen al finalizar las tareas para las cuales fueron reque-



ridos, que es antes de que terminen sus contratos, lo cual exime a los empleadores del cumplimiento del citado requisito (Blocker, 1998:10).<sup>7</sup>

El programa H-2A se ha caracterizado por una tendencia al relajamiento de las normas y por una asimilación del mismo a los puntos de vista de los empleadores (Jones, 2007:91). El carácter temporal de los contratos laborales y la dispersión de la mano de obra imposibilitan ejercer un control oficial, tanto por las autoridades mexicanas como estadounidenses (Durand, 2007a:39). Además, en Estados Unidos no existen ni los recursos ni la voluntad política para perseguir los abusos cometidos contra los jornaleros migratorios (Pastor y Alva, 2004:99). Así mismo, los trabajadores huéspedes tienen un mayor desconocimiento que los locales respecto de las leyes estadounidenses, y son menos proclives que los últimos a presentar una queja por incumplimiento de lo estipulado en los contratos laborales (GAO, 1997:58; Compa, 2000:146).

Por otra parte, este programa permite ejercer a los agricultores y al gobierno estadounidense un férreo control de la fuerza laboral agrícola (Stephen, 2002:106). Los trabajadores huéspedes aparecen atados a un empleador y no pueden moverse

<sup>7</sup>Si un trabajador permanece en el lugar de trabajo hasta la conclusión del período que figura en el contrato que firmó, el empleador está obligado a retribuirle un mínimo de las tres cuartas partes de este período, independientemente de que haya trabajado o no. Sin embargo, si el trabajador huésped regresa a su país de origen antes de la fecha de finalización de su contrato el empleador queda eximido de este requisito. En teoría un trabajador puede negarse a regresar a su país antes de que concluya su contrato, aunque ya no quede trabajo por realizar. Sin embargo, ningún empleador tolera que un trabajador foráneo permanezca en Estados Unidos después de haber concluido la temporada agrícola. Si un trabajador se quedase en el lugar de trabajo sin hacer nada, con objeto de cobrar por las tres cuartas partes de su tiempo de permanencia en Estados Unidos, su empleador tomaría represalias y no volvería a contratarlo durante la siguiente temporada. Por tanto, para los empleadores prolongar los contratos después de concluida la temporada agrícola es un modo de evadir este compromiso contractual. Generalmente los jornaleros llegan a Estados Unidos antes del comienzo de la temporada agrícola, porque los empleadores necesitan disponer de la mano de obra desde el inicio de esta temporada, que no puede ser anticipada con exactitud. Pero esto tiene un inconveniente ya que los jornaleros llegan al lugar de trabajo días o semanas antes de que comience el trabajo, y durante ese tiempo están inactivos. Por otra parte, la presencia de lluvias provoca que se pierdan muchos días de trabajo. Además, como tampoco es posible predecir qué día se acabará el trabajo, y cómo los empleadores temen quedarse sin mano de obra antes de que finalice la temporada agrícola, los contratos siempre se extienden por un espacio temporal que sobrepasa la duración de esta temporada. Como resultado, muchos jornaleros huéspedes permanecen inactivos durante períodos que sobrepasan 25 por ciento del tiempo de estancia en Estados Unidos, y sus ingresos no llegan a sumar las tres cuartas partes de lo inicialmente acordado. Sin embargo, ninguno de los jornaleros entrevistados reclamó el derecho a recibir unos ingresos equivalentes a un mínimo de las tres cuartas partes del tiempo de duración del contrato, y aunque hubiesen querido reclamar este derecho tampoco lo podrían haber hecho porque siempre son instados a regresar a Tamaulipas antes de la conclusión de los contratos.

de un empleo a otro si las condiciones sociolaborales ofrecidas por el patrón no son del agrado del empleado (Ruhs y Martín, 2008:250). Esto genera una forma moderna de servidumbre (Durand, 2007a:39). El programa H-2A proporciona al empresario agrario una mano de obra cautiva que no cuestionará ni los salarios recibidos ni las condiciones de trabajo, y que retornará a su país de origen cuando sus servicios no sean requeridos (Briggs, 2004:5). Además, el Departamento de Trabajo frecuentemente se hace de la vista gorda cuando se violan los contratos laborales. Las horas trabajadas no siempre son computadas correctamente, en ocasiones los pagos se hacen con retraso y las condiciones de vivienda y alimentación no son las más adecuadas (Basok, 2000:225).

Los trabajadores huéspedes presentan un gran atractivo para los empleadores estadounidenses. Como consecuencia, muchos empresarios agrarios y compañías del ramo agropecuario incumplen la ley de inmigración estadounidense, que les obliga a contratar primeramente a trabajadores estadounidenses, y en última instancia les permite dar empleo a trabajadores con visados temporales, cuando no hay mano de obra local disponible para los empleos ofrecidos. La Oficina del consejero especial para prácticas injustas en el empleo relacionadas con la condición de inmigrante (osc, por su nombre en inglés), una dependencia de la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia, ha demostrado que la práctica rutinaria de muchas empresas es rechazar a ciudadanos y a otros trabajadores autorizados,<sup>8</sup> a quienes se les ofrecen los trabajos menos atractivos, con objeto de argumentar ante el Departamento de Trabajo la existencia de un déficit de trabajadores locales; éste es el caso de Bland Farms, de Reidsville (Georgia), la empresa cultivadora y empacadora de cebollas vidalia más importante de Estados Unidos. Durante años esta empresa ha dado preferencia a trabajadores agrícolas provenientes de México con visados temporales H-2A sobre los trabajadores autóctonos, sobre todo afroestadunidenses e hispanos, a partir del argumento de que no era posible encontrar trabajadores estadounidenses ni para los puestos de campo ni para la planta de empacar (USDJ, 2001).

### *LOS TRABAJADORES HUÉSPEDES TAMAULIPECOS*

Numerosas áreas rurales tamaulipecas están experimentando un vaciamiento progresivo de su población activa debido a la emigración internacional. Como decía

<sup>8</sup>Los portadores de una *green card* o tarjeta de residente permanente.

un trabajador migratorio del ejido Emiliano Zapata, en el municipio de Hidalgo: “La gente sigue emigrando, aquí casi todos van a trabajar allá” (H 10). Otro de los entrevistados, residente en el ejido victorense Vicente Guerrero, hacía una afirmación similar: “Aquí casi todos los hombres vamos a trabajar para allá” (V 10). Así mismo, un campesino de Abasolo (A 3) se quejaba de la emigración de los varones jóvenes del ejido hacia Estados Unidos en busca de empleo mejor remunerado, y culpaba a la falta de apoyos gubernamentales a la agricultura del deterioro del sector. La falta de oportunidades económicas en el medio local conduce a una expulsión de los varones jóvenes. Como indicaba un jornalero del ejido Unión Morales, en el municipio de San Carlos:

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

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

El programa de visados H-2A constituye la forma más atractiva de emigrar para la población rural masculina, ya que cruzar la frontera con un visado temporal no es tan traumático como hacerlo de modo subrepticio. Las expectativas laborales de los trabajadores tamaulipecos empleados con visas H-2A son muy reducidas. La mayor parte de los jornaleros se conforman con el simple hecho de ser empleados. Raramente cuestionarán los salarios, porque son muy superiores a los percibidos en Tamaulipas. Tampoco demandarán ningún tipo de protección social del trabajo, porque en su lugar de origen siempre han estado desprotegidos (Izcara y Andrade, 2007:68). En este sentido, uno de los entrevistados decía: “Para mí está bien, yo me conformo con el simple hecho de que me den trabajo” (SC 2). Otro remarcaba: “Yo me conformo con que me den trabajo, y pues, aparte de que no batallo para ir, ya va uno a un trabajo seguro, no queda más que echarle ganas a trabajar” (V 5). Por tanto, el programa H-2A de trabajadores huéspedes ofrece a los empleadores estadounidenses una mano de obra esforzada y agradecida, que difícilmente protestará aunque se vulneren sus derechos laborales. La gran disposición de los trabajadores foráneos permite a los empleadores distanciarse de la letra de los contratos laborales. Además, muchos de los jornaleros tamaulipecos

no entienden el contenido de los mismos.<sup>9</sup> Como señalaba uno de los entrevistados: “Aunque a uno le dan el contrato, uno no lo puede leer; pues no se le entiende [...] nada más ellos lo entienden y nosotros no” (G 2).

### *BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES H-2A*

Los empresarios agrarios estadounidenses son particularmente exigentes con los trabajadores huéspedes. El empleo de migrantes con visados H-2A persigue una disminución de los costos laborales a través del empleo de mano de obra barata, eficiente y desechable (Durand, 2007c:27). Como señalaba uno de los entrevistados: “Si eres de otra nacionalidad, te van a exigir más que estando en tu propia nación” (G 3). Hill (2008:315) habla de condiciones de trabajo que se aproximan a un régimen de esclavitud. Las actividades que requieren trabajadores huéspedes (cosecha de tabaco, caña o la pizca de cítricos) son las más demandantes, duras y peligrosas, y las jornadas laborales son excepcionalmente largas.<sup>10</sup> Los jornaleros tamaulipecos llegan a trabajar jornadas que se prolongan hasta 14 horas. Un jornalero decía: “Vengo trabajando de 14 a 15 horas al día, de lunes a sábado” (H 2). Los domingos generalmente descansan, pero tres de los entrevistados manifestaron que trabajaban los siete días de la semana. Por tanto, cuando los entrevistados comparaban el empleo en los campos agrarios estadounidenses con el trabajo que realizaban en Tamaulipas coincidían en subrayar que en Estados Unidos las jornadas laborales eran mucho más agotadoras; allí trabajan más horas, más aprisa y durante la jornada laboral disfrutaban de menos tiempo de descanso que en Tamaulipas.

La agricultura es un sector que presenta altos niveles de accidentalidad y morbilidad (Smith-Nonini, 2002:70); en este sentido, muchos de los jornaleros entre-

<sup>9</sup>Los contratos están redactados en inglés y español. Sin embargo, los trabajadores huéspedes tamaulipecos empleados en la agricultura tienen un nivel de educación muy bajo. La mayor parte no terminó la educación primaria, y algunos, aunque saben sumar y restar, tienen dificultades para leer o escribir. Por tanto, para ellos es muy difícil entender un documento escrito en un lenguaje legal. Cuando ellos llegan a los lugares de trabajo el empleador tiene la obligación de darles a conocer de forma verbal el contenido de los contratos; pero esta explicación es incompleta y casi siempre sesgada. Además, los jornaleros tienen miedo a hacer preguntas que podrían causar una mala impresión a sus empleadores.

<sup>10</sup>Estas largas jornadas de trabajo obedecen a una yuxtaposición entre el deseo de los jornaleros de maximizar sus salarios y el de los empleadores de aprovechar al máximo la fuerza laboral.

vistados habían sufrido intoxicaciones,<sup>11</sup> cortaduras por el manejo de instrumentos punzocortantes<sup>12</sup> y lesiones por caídas.<sup>13</sup> Sin embargo, los empleadores no toleran la inactividad derivada de la enfermedad, que es valorada como un signo de debilidad física y falta de aptitud para el trabajo agrario, y puede conducir al despido del trabajador o a su inclusión en una “lista negra”. Únicamente cuando se produce una situación de gravedad los jornaleros dejan de trabajar. En caso de enfermedad se automedican; cuando se intoxican descansan un momento hasta que se sienten algo mejor, y cuando se accidentan improvisan un vendaje. Como decía uno de los entrevistados: “El mexicano casi no se enferma allá. Si va un medio malo, de gripa; así se va” (T 5).

Por otra parte, el deseo de los jornaleros migratorios de agradar a sus empleadores y ser requeridos en el futuro termina imponiendo unos ritmos de trabajo elevados. Los jornaleros más jóvenes y ágiles son quienes marcan el paso a seguir, y el resto de trabajadores deben amoldarse a este ritmo de trabajo. Aquellos que trabajan más despacio que el resto de la cuadrilla son señalados e instados por los capataces a trabajar más aprisa. El temor a no ser contratados durante la siguiente temporada genera una competencia entre los trabajadores, que para ganarse el favor de sus empleadores tratan de que su desempeño laboral sobresalga por encima del de sus compañeros. Los trabajadores migratorios intentan trabajar más aprisa que aquel jornalero que tienen al lado, hasta llegar al límite de su capacidad física; de modo que ritmos de trabajo extraordinarios terminan imponiéndose como “normales”.

### *EL TRABAJO A DESTAJO Y LA SUJECCIÓN DE LOS CONTRATOS A NIVELES MÍNIMOS DE RENDIMIENTO LABORAL*

Los empresarios agrarios estadounidenses esperan que los trabajadores huéspedes presenten un desempeño laboral superior al de los autóctonos. Los contratos H-2A contienen un propósito e intención implícitos: garantizar unos niveles mínimos de rendimiento laboral. Al llegar a los lugares de trabajo los jornaleros reciben información relativa a sus derechos, pero sobre todo se les inculca la obli-

<sup>11</sup>Principalmente envenenamiento por nicotina en las plantaciones de tabaco.

<sup>12</sup>Especialmente cuando trabajan en la cosecha de la caña de azúcar y en la tala del pino.

<sup>13</sup>Las caídas son frecuentes en actividades como la pizca de naranja o manzana, donde los jornaleros utilizan escaleras inestables para acceder a la fruta que se encuentra en las ramas más altas.

gación de desarrollar un desempeño laboral extraordinario. Cuando un jornalero es incapaz de alcanzar el nivel de productividad esperado por el empleador, éste tratará de disuadirlo para que regrese a su lugar de origen, y en el caso más favorable ese jornalero no volverá a ser contratado durante la siguiente temporada.<sup>14</sup>

El programa H-2A especifica que el empleador debe proporcionar al jornalero un contrato de trabajo por escrito, y en la nómina deben detallarse las horas trabajadas y el monto ganado; de modo que su salario debe ser igual o superior al denominado “efecto adverso de la tasa salarial”. Sin embargo, el salario mínimo que al jornalero le corresponde por ley sólo es lucrativo para el empleador si el trabajador ejecuta un desempeño laboral elevado. La única forma que encuentran los empresarios agrarios de garantizar este nivel de productividad es mediante el trabajo a destajo (Smith-Nonini, 2002:73). Aunque también he podido comprobar que algunos empresarios agrarios pagan a sus empleados un salario que es inferior al “efecto adverso de la tasa salarial”. Así, por ejemplo, un jornalero que trabajó durante los últimos 10 años en el tabaco, en Carolina del Norte, afirmaba que su salario en el año 2008 era de 7.35 dólares la hora, casi lo mismo que recibía 10 años atrás. Carolina del Norte es uno de los estados donde los salarios agrarios son más bajos, pero el nivel de 7.35 dólares la hora dista mucho del salario mínimo de la agricultura en este estado, que era de 8.85 dólares en esa fecha.

El empresario agrario contrata a los trabajadores huéspedes teniendo en mente un nivel de productividad por hora de trabajo. Como señalaba uno de los entrevistados: “Teníamos que sacar por lo menos el mínimo; por ejemplo, si ahí una caja de manzana, allá lo pagaban a 20 dólares; nosotros teníamos que llenarla en menos de dos horas” (G 4). Por tanto, en muchos casos el número de horas trabajadas que aparecen en las nóminas no corresponden con las horas de trabajo real, sino con el tiempo que debería haber trabajado el jornalero para obtener el desempeño final. El empleador calcula el valor monetario del trabajo ejecutado por cada jornalero y hace un ajuste entre la productividad del empleado y las horas trabajadas que quedarán reflejadas en su nómina. Estas prácticas se ven favorecidas por la falta de inspectores del Departamento de Trabajo que puedan vigilar los salarios y las horas trabajadas (Smith-Nonini, 2002:68).

<sup>14</sup>Aunque los jornaleros tamaulipecos que trabajan en el programa H-2A están acostumbrados a realizar actividades muy demandantes físicamente, no siempre logran alcanzar el nivel mínimo de rendimiento laboral exigido por los empleadores. Cuando esto ocurre, casi siempre regresan a Tamaulipas, porque para ellos es muy duro y bochornoso aguantar la presión de un capataz que les obliga a trabajar por encima de sus capacidad y manifiesta un descontento con su desempeño laboral.

Griffith (2002:23), en un análisis de la situación de los trabajadores H-2 del Caribe en la industria azucarera de Florida, señalaba que las compañías azucareras esperaban que los trabajadores cortaran suficiente caña al día para ganar el salario por horas que les correspondía. Por tanto, aquellos braceros que no alcanzaban niveles predeterminados de productividad eran retornados a su país. Además, con objeto de equilibrar los niveles de productividad establecidos con los salarios por hora correspondientes, los jornaleros aceptaban que les reportasen menos horas que las que realmente trabajaban.

Algunos jornaleros tamaulipecos que trabajaron para la empresa Bland Farms afirmaban que los detalles salariales que aparecían en sus recibos de cobro no correspondían con las horas trabajadas, ya que debían trabajar 10 o más horas para computar siete horas nominales. Un empresario agrario que está obligado a pagar un salario igual o superior al “efecto adverso de la tasa salarial”, pero no está dispuesto a pagar un precio superior a “x” EATS<sup>15</sup> por unidad de trabajo “n”,<sup>16</sup> computará un número de horas nominales de trabajo “H” que será igual a  $(n * x / \text{EATS})$ . Además, un valor bajo de “H” es contraproducente para el empleador, porque el contrato le obliga a retribuir al trabajador un mínimo de 3/4 partes del período por el cual fue contratado, además de los gastos de transporte y alojamiento. Como consecuencia, obligará al empleado a permanecer en el puesto de trabajo hasta que sume siete o más horas nominales de trabajo.<sup>17</sup>

Por tanto

$$H = n * (x / \text{EATS})$$

donde

H = horas nominales de trabajo

n = número de unidades de trabajo

x = precio máximo a pagar por unidad de trabajo

EATS = efecto adverso de la tasa salarial.

<sup>15</sup>Salario mínimo vigente en dólares/hora.

<sup>16</sup>Una tonelada, una fanega, etcétera, de producto recolectado.

<sup>17</sup>Por ejemplo, si un empleador en Florida en 2008 pagaba 40 dólares por tonelada de naranja cortada y el EATS era de 8.82 dólares/hora, un trabajador debería permanecer en el puesto de trabajo hasta haber cortado un mínimo de 1 543 kilogramos de naranja, que serían computados como siete horas de trabajo nominal; es decir,  $H = n * x / \text{EATS}$ , donde  $H = 7$ ,  $x = 40$  y  $\text{EATS} = 8.82$ . Por tanto,  $n$  (el número de toneladas de naranja) =  $H / (x / \text{EATS})$ ;  $n = 7 / (40 / 8.82)$ ;  $n = 1.543 \text{ Tm}$ .

Como señalaba uno de los entrevistados: “Yo estaba un poco molesto porque el contrato que yo firmé era por horas, y resulta que al final era por lo que hicieramos. Ellos medían por pie; al día tenía que hacer un surco de cebolla, pero un kilómetro casi al día” (V 2). Con objeto de lograr un incremento del rendimiento laboral, durante el transcurso de la jornada de trabajo no está permitido ningún tipo de descanso o distracción que pueda interferir con la producción. Los jornaleros deben abstenerse de actividades como platicar con un compañero de trabajo o sentarse para descansar. Uno de los entrevistados decía: “Al patrón no le convenía que estuviéramos sentados o perdiendo el tiempo y nos decía: ‘A la hora de comida se ponen a platicar y ahí es cuando pueden descansar’” (LL 2). Como se desprende de las siguientes citas, si un jornalero no es tan productivo como demanda su empleador, éste será despedido o la próxima temporada ya no será contratado.

Te dicen que es por hora, pero es por tajo. Ahí te dicen un límite: no, pues tantas cajas, y si no pasas de ese, todo el tiempo andas abajo, abajo, ya no vas el otro año (V 3).

Si no haces el rendimiento que el patrón te dice ya no vas el otro año (V 4).

Ahí nos dicen que si uno no da lo que debe de dar en el trabajo, de hacer cierta cantidad de trabajo, lo corren (H 8).

Si no trabaja uno cuando lo necesita el patrón, fácil lo mandan para México y mandan traer otra gente que en verdad quiera trabajar y le eche ganas al trabajo (LL 1).

Esto significa que a través del programa de visas H-2A se realiza una selección progresiva de la mano de obra más capaz. Únicamente los trabajadores más eficientes son seleccionados, de modo que los empleadores podrán imponer unos umbrales elevados de rendimiento laboral para incrementar la competitividad de sus producciones.

### *LAS HORAS EXTRAORDINARIAS*

La realización de horas extraordinarias es una consecuencia de la sujeción de los contratos a niveles mínimos de rendimiento laboral, pero también se deriva de la naturaleza de la actividad agraria, donde las necesidades laborales aparecen concentradas en períodos cortos, y del carácter perecedero de la producción.

Cuando las horas nominales no se corresponden con las horas reales de trabajo, el trabajador huésped tendrá que realizar horas extraordinarias no pagadas



hasta sumar las siete horas nominales que le exige su empleador; es decir, si la realización del trabajo correspondiente a una hora nominal tiene una duración superior a una hora de trabajo el jornalero tendrá que hacer horas extraordinarias no pagadas hasta completar un mínimo de siete horas nominales. Es por ello que en ocasiones los trabajadores no reciben ninguna retribución por el sobretrabajo realizado más allá de los horarios laborales establecidos en sus contratos. Como señalaba un informante: “Cuando hacíamos horas extras había veces que ni las pagaban, porque no se registraban en las tarjetas” (SC 1).

Por otra parte, los empleadores buscan terminar las tareas lo antes posible, porque los productos agrícolas son perecederos y existe el riesgo de que la cosecha pueda perderse debido a factores climatológicos. Los capataces no únicamente obligan a hacer horas extraordinarias a aquellos trabajadores que son incapaces de completar una hora nominal en una hora real de trabajo, sino que instan a los jornaleros más productivos a trabajar un número elevado de horas. Además, la mayor parte de los trabajadores tamaulipecos que forman parte del programa de visas H-2A persiguen la realización de horas extraordinarias como medio de obtener salarios más elevados. Por ejemplo, un jornalero de 27 años de edad del ejido La Unión (San Carlos) que durante medio año (de noviembre de 2004 a mayo de 2005) trabajó en una fábrica de madera en Dallas, Texas, se quejaba de este trabajo porque únicamente podía trabajar 48 horas semanales. Para él, ir a Estados Unidos y trabajar ocho horas diarias era “desperdiciar el tiempo”. Por tanto, el siguiente año, a partir de agosto de 2005, decidió ir a Louisiana para trabajar en la caña de azúcar, una actividad donde podía trabajar más de 48 horas semanales y reunir un salario más elevado.

Ésta es una de las razones por las cuales los empleadores prefieren a los trabajadores huéspedes, porque son muy trabajadores, que llegan a Estados Unidos con el único propósito de trabajar lo más posible para maximizar sus ingresos.

En Estados Unidos la *Ley de estándares laborales justos* de 1938 estipula el pago de sobresueldos por la realización de horas extras. Sin embargo, esto no comenzó a aplicarse al sector agrario hasta mediados de los años setenta, y únicamente se implementó en algunos estados, como California (Wells, 1996:71). En consecuencia, los jornaleros tamaulipecos raramente son compensados con salarios más elevados por las horas extraordinarias que realizan; así mismo, tampoco es infrecuente que trabajen todos los días de la semana, incluidos los domingos, para obtener mayores ingresos. Sin embargo, los jornaleros no recibirán un sobresueldo por trabajar en domingo. Como afirmaba uno de los entrevistados: “Si uno

quería trabajaba un rato el domingo, sino, pues no, pero pues eso se lo tomaban como horas normales” (H 7).

### *LA FALTA DE CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN DEL TRABAJADOR*

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

Los trabajadores huéspedes son una mano de obra cautiva cuya capacidad de negociación es muy reducida. Como señalaba uno de los entrevistados: “Cuando eres trabajador de contrato no tienes muchos derechos” (A 6). El siguiente relato expresado por un jornalero que trabajó durante 2006 en la compañía Bland Farms refleja el elevado nivel de desprotección y la escasa capacidad de negociación de los trabajadores huéspedes:

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

Aunque Bland Farms había sido multada en diciembre de 2001 con 62 mil dólares en salarios retroactivos y 15 mil dólares en sanciones civiles al gobierno federal, como consecuencia de prácticas discriminatorias en la contratación de empleados (USDJ, 2001), cinco años más tarde seguía haciendo alarde de prácticas laborales irregulares. Los trabajadores con visados H2-A eran obligados a trabajar por salarios inferiores a los registrados en sus contratos laborales y eran amenazados con ser expulsados del país si expresaban el reclamo de sus derechos laborales.

Los empresarios agrarios estadounidenses no están dispuestos a aceptar ningún amago de insubordinación. Como afirmaba uno de los entrevistados: “Lo que hacía el patrón a esos que se ponían mal los corría y los mandaba para México, y pedía más gente” (H 1). Así mismo, otro jornalero decía: “Ahora que fuimos contratados, pues regresaron como a seis personas que mandaron para México, pues nomás por mal comportamiento” (G 1). Los trabajadores huéspedes sufren

de modo permanente la amenaza de ser despedidos. En los campos agrarios es necesario observar un riguroso código disciplinario no escrito que implica: no protestar por las elevadas exigencias laborales, no hacer reclamos salariales, no abusar del alcohol y no involucrarse en altercados. Los jornaleros tamaulipecos conocen que cualquier conato de indisciplina provocará la pérdida de un empleo que es muy apreciado para ellos. La siguiente expresión es categórica: “Cualquiera que haga un problema, por lo que sea, lo despiden” (H 10).

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

Una ausencia de capacidad de negociación del trabajador se traduce en una sumisión de éste a las demandas de su empleador. Los trabajadores tamaulipecos se consideran indefensos, ya que ni las autoridades estadounidenses ni las mexicanas supervisan el correcto cumplimiento de los contratos. En ese sentido, un jornalero tamaulipeco que trabajó cortando manzana en el estado de Washington durante los meses de junio a agosto de 2008 y había quedado insatisfecho con el salario percibido afirmaba: “Nosotros nunca le dijimos a nadie, ni al contratista o alguna institución mexicana [...] ellos se limpian las manos” (G 2). Durand (2007b:59) utiliza esta misma expresión de lavarse las manos para definir la política migratoria del gobierno mexicano consistente en no hacer nada.

### *LAS “LISTAS NEGRAS”*

Los empresarios agrarios estadounidenses disponen en Tamaulipas de un abundante *stock* de trabajadores de donde elegir. Aquellos jornaleros que fueron en años anteriores y demostraron un comportamiento ejemplar son los que presentan una mayor probabilidad de ser escogidos. Por el contrario, aquellos que protagonizaron algún acto de rebeldía o tuvieron dificultades para adaptarse a

los ritmos de trabajo exigidos es probable que no regresen a trabajar la siguiente temporada. Ningún trabajador tiene la certeza de que su empleador le seguirá ofreciendo trabajo en el futuro. La siguiente afirmación realizada por el capataz de una explotación agraria en Carolina del Norte refleja el carácter efímero de estos contratos: “La mitad de los que van se les vuelve a llamar para que vayan otra vez” (H 13).

Uno de los mayores temores de los trabajadores tamaulipecos es ser incluidos en lo que podría denominarse una “lista negra”. Los factores que conducen a la inclusión en esta lista son los siguientes: 1) no ser suficientemente productivos; es decir, presentar un rendimiento laboral por debajo de la media; 2) regresarse a Tamaulipas antes de concluir la temporada agrícola porque no pudieron aguantar la dureza de las jornadas laborales, y 3) tener una actitud reivindicativa. La inclusión en esta “lista negra” implica que no podrán trabajar en temporadas sucesivas. Por tanto, un temor fundado de los jornaleros a ser anotados en esta “lista negra” hace que acepten con resignación los abusos cometidos por sus empleadores (Smith-Nonini, 2002:75; Gross, 2006:48; Compa, 2000:163). Hasta el aspecto más insignificante, como perder un día de trabajo debido al padecimiento de una enfermedad, llega a constituirse en motivo para ser incluido en la “lista negra”. Un jornalero del ejido Miraflores (Guémez) relataba que en el año 2007 cuando trabajaba en West Plains (Missouri) se enfermó, pero tuvo que continuar trabajando porque en caso contrario el capataz pasaría el reporte al patrón, y en consecuencia podría perder la posibilidad de ser contratado en años sucesivos, ya que sería catalogado como una persona de naturaleza enfermiza y poco eficiente.

Una vez también me enfermé; pero, pues, ahí me tuve que curar yo solo, porque me dijeron: Vienes a trabajar, sino pues voy a tener que hablar con el patrón y pues, tú decides, para yo pasar el reporte. No, pues yo me asusté, y le dije: no, no es nada, ya se me está pasando (G 5).

En Tamaulipas la demanda de visados H-2A se ha incrementado considerablemente y ha sobrepasado el número de trabajos ofertados. Como señalaba uno de los entrevistados: “Están enlistando a la gente muy temprano, porque ahorita ya hay mucha competencia” (V 1). Los contratistas tamaulipecos redactan anualmente una lista de los jornaleros que irán a trabajar a Estados Unidos en el marco del programa H-2A. Un jornalero que había ido los últimos siete años al estado de Washington para trabajar en la manzana, mencionaba: “Ellos hacen una lista de los que quieren que regresen” (H 8). Aquellos trabajadores que tienen una mayor

probabilidad de aparecer en la lista son los jornaleros que participaron anteriormente en este programa, cumplieron su contrato y no participaron en ningún altercado (por consumo de alcohol, riña con otros compañeros o queja por las condiciones salariales y laborales); incluso, los trabajadores que demostraron un comportamiento ejemplar temen por la continuidad de su participación en el programa. Un jornalero que había sido contratado por más de 10 años para trabajar en Carolina del Norte en la plantación, poda y corte de pinos, afirmaba: “Uno no está seguro, porque pues así es en todo. Uno está con la esperanza de que le hablen verdad, porque pues sino ya se amoló” (T 1). Los trabajadores migratorios tamaulipecos siempre conviven con la incertidumbre de no saber si volverán a ser empleados otro año más. No aparecer en la lista es problemático, ya que durante el período que pasan en Estados Unidos (generalmente entre cuatro y seis meses) reúnen la mayor parte de los ingresos familiares.

Esto provoca que se vean forzados a realizar trabajos que no son de su agrado. En muchos casos no se atreven a expresar su preferencia por un tipo de actividad, ya que cualquier muestra de falta de disposición puede excluirlos de la lista. Como afirmaba un jornalero que fue enviado primero a Florida, luego a Texas y finalmente a Louisiana: “Los contratistas, ahí en donde me contrato [...] me dijeron: Sabes qué, hay otro trabajo [...] y por miedo a que me dijeran que no, pues les dije sí [...] ahí nomás fui una vez, pero ahí no me gustó” (SC 2).

Los jornaleros pueden pedir a los contratistas locales trabajar en una actividad diferente a la realizada el año anterior si su empleador no se quejó de su desempeño y aguantaron hasta la conclusión del contrato. Por tanto, aunque no les agrade un trabajo tratarán de aguantar en Estados Unidos durante el período estipulado en sus contratos a como dé lugar. Como decía otro: “Cuando uno se va [...] no te vuelven a llevar los mismos contratistas, ya no te vuelven a contratar; por eso, pues, mejor uno se aguanta lo que es el contrato, a como sea” (P 2). Uno de los entrevistados (V 12), que pasó en Reidsville los meses de octubre y noviembre de 2006, pensó en regresar inmediatamente a Tamaulipas, ya que aunque era un trabajador muy experimentado en el trabajo agrario —en la pizca de la naranja— no soportaba pasar más de 10 horas diarias encorvado plantando cebolla. Sin embargo, tras valorar que abandonar su puesto de trabajo significaba no volver otra vez a Estados Unidos, decidió aguantar hasta la conclusión de su contrato. Los dos meses que trabajó allí lo hizo de rodillas, ya que éstas no soportaban el peso de su cuerpo, y cuando llegó a Tamaulipas apenas podía andar. Sin embargo, cuando se le entrevistó en marzo de 2007 ya estaba recuperado, y en abril de ese mismo año

ya se disponía a volver a Estados Unidos; aunque esta vez trabajaría en la pizca de la manzana, una actividad que para él resultaba mucho más liviana.

El jornalero tiene una única oportunidad para demostrar su valía para el trabajo agrario. Aquellos que regresan a Tamaulipas antes de tiempo quedan excluidos del programa. La razón principal por la que algunos trabajadores tamaulipecos regresan antes de haber concluido su contrato es la dureza del trabajo. El problema no son únicamente los elevados ritmos sino, sobre todo, la prolongada duración de las jornadas laborales. Otros trabajadores no regresan voluntariamente, son expulsados por sus empleadores por mostrar una conducta inapropiada. Iniciar una pelea, discutir con un compañero o cuestionar la valía de un superior, son motivos para que un trabajador agrícola temporal sea devuelto a su país y pierda todos los beneficios que comporta cumplir con el contrato (reembolso de los gastos de transporte y una posición preferencial para retornar la siguiente temporada).

#### *LAS RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS ABUSOS COMETIDOS POR LOS EMPLEADORES*

La capacidad de respuesta de los trabajadores huéspedes ante los abusos cometidos por los empleadores es reducida. Muchos de los jornaleros no conocen con exactitud cuáles son sus derechos; además, se consideran unos privilegiados, porque el programa de visas H-2A les proporciona la oportunidad de emigrar de modo legal y obtener unos salarios que llegan a ser hasta 10 veces superiores a los que reciben en Tamaulipas. Como consecuencia, la respuesta mayoritaria es la de sumisión ante las exigencias impuestas por los empleadores. Sin embargo, emergen respuestas de protesta que tienen una cierta complejidad.

Las respuestas de protesta se presentan en forma individual o colectiva. En el primer caso siempre fracasan. Aquel jornalero que expresa su descontento por unas condiciones sociolaborales y salariales que no se ajustan a sus expectativas y no recibe una respuesta favorable por parte de su empleador, en ocasiones abandona el lugar de trabajo y busca empleo en otro sitio, en una situación de ilegalidad, ya que su visa sólo le permite trabajar para un empleador específico por un período no superior a seis meses. En el segundo caso, generalmente fracasan, pero cuando los trabajadores se adscriben a un sindicato obtienen respuestas más favorables a sus demandas.

Durand (2007b:67) ha señalado que los visados temporales H-2A constituyen un mecanismo de fomento de la inmigración ilegal. En este sentido, el pago de salarios inferiores a los establecidos en los contratos conduce a que algunos jornaleros decidan abandonar el trabajo y buscar suerte en otro sitio, aunque esto implique que ya no serán elegibles para una visa H-2A en el futuro. Un jornalero que fue en 1998 a Carolina del Norte para trabajar en los pinos afirmaba:

Dijeron que nos iban a pagar a seis la hora, y ya estando allá resultó que nos daban menos, por eso yo ya no me quise quedar ahí [...] Nadie se animaba a decirle nada, decían que a lo mejor ya después nos daban lo que nos faltaba, y no decían nada [...] entonces, por eso, yo mejor me fui a buscar trabajo a otro lugar (T 3).

Por otra parte, cuando la respuesta de protesta es colectiva, únicamente tiene éxito si los jornaleros son respaldados por una organización sindical. Los jornaleros huéspedes están excluidos de la *Ley nacional de relaciones laborales*, que garantiza los derechos de libertad de asociación, organización, movilización y huelga (Compa, 2000:38 y 2006:47; Hill, 2008:316). Además, los empleadores mantienen a los trabajadores lejos del contacto con organizaciones profesionales de jornaleros (Smith-Nonini, 2002:78), y en lugares como Carolina del Norte el deseo de los trabajadores de sindicalizarse se ve frustrado por un sinnúmero de obstáculos: se les prohíbe recibir visitas, carecen del derecho de libertad de asociación, sufren campañas de intimidación y son deportados si se sindicalizan (Compa, 2000:151 y 2006:48). Sin embargo, las campañas de intimidación levantadas por los empleadores para mantener a sus trabajadores fuera del alcance de los sindicatos (Smith-Nonini, 2002; Compa, 2000 y 2006) no siempre son efectivas. En concreto, cuatro de los jornaleros entrevistados manifestaron que conocían sus derechos, y que no permitían que éstos fuesen vulnerados, porque estaban adscritos a un sindicato que les defendía. Este hecho marca una diferencia entre los jornaleros indocumentados (Stephen, 2002:101) y aquellos que tienen una visa H-2A. Los primeros nunca participan en organizaciones sindicales, ni reivindican sus derechos laborales, debido a su situación legal. Los últimos, aunque también constituyen una mano de obra sumisa, ya están comenzando a participar en organizaciones sindicales que defienden sus derechos. Como señalaba uno de los entrevistados: “Sí estoy en un sindicato, en el cual yo estoy protegido por cualquier cosa” (H 4).

## CONCLUSIÓN

Los programas de trabajadores huéspedes para empleos no calificados, como los visados temporales H-2A para trabajadores agrícolas en Estados Unidos, constituyen un mecanismo de transferencia de mano de obra desde áreas caracterizadas por elevados niveles de pobreza, subempleo y desempleo hacia países donde existe una escasez de trabajadores locales disponibles para la realización de actividades poco atractivas y mal remuneradas. Este intercambio se produce en una situación de desigualdad. Los empleos ofertados en los países de destino son reducidos, mientras que el número de posibles demandantes de estos puestos de trabajo en los países de origen es casi ilimitado. Esto coloca a los empleadores en una posición ventajosa y a los trabajadores migratorios en una situación de subordinación. Los primeros, que disponen de un enorme abanico de potenciales trabajadores, pueden imponerles unas condiciones sociolaborales que serían cuestionadas por la mano de obra autóctona. Los últimos aparecen obligados a soslayar cualquier violación de sus derechos laborales para complacer a sus empleadores y no perder la oportunidad de seguir trabajando en el futuro. Pero esto no significa que los programas de trabajadores huéspedes no tengan un enorme atractivo para aquellos que participan en los mismos. Las visas H-2A ofrecen a los trabajadores un nivel de protección sociolaboral<sup>18</sup> que no tienen los indocumentados y estos programas les dan acceso a unos niveles salariales muy superiores a los percibidos en sus lugares de origen.

Los jornaleros tamaulipecos que participan en el programa de visas H-2A proceden de áreas caracterizadas por escasas oportunidades económicas, bajos

<sup>18</sup>A diferencia de los indocumentados, que deben dedicar los ingresos reunidos durante dos meses de trabajo al pago de la tarifa del “coyote” que les ayudó a cruzar la frontera (Izcara, 2009:24), los empleadores deben retribuir a los trabajadores con visa H-2A el costo del transporte. Además, el empleador aparece obligado a proporcionar a los jornaleros una vivienda digna, que anteriormente fue supervisada por el Departamento de Trabajo. Por otra parte, los trabajadores llegan a un sitio donde tendrán un empleo seguro y podrán moverse libremente sin tener que esconderse de la presencia de las autoridades migratorias. Así mismo, los salarios de los trabajadores con visa H-2A tienden a ser más elevados que los de los indocumentados. Con los primeros los empleadores adquieren el compromiso de garantizarles un salario mínimo; con los últimos no tienen ninguna obligación. En este sentido, en el valle de Texas, un área donde obtienen empleo muchos trabajadores indocumentados tamaulipecos, los salarios agrarios muchas veces no superan los cinco dólares por hora. Finalmente, los trabajadores H-2A regresan a sus casas después de unos pocos meses de trabajo, mientras que los indocumentados deben permanecer lejos de sus familias durante varios años para amortizar el costo de cruzar la frontera de modo subrepticio.



salarios y altos niveles de subempleo y desempleo. Esto hace de ellos una mano de obra sumisa y renuente a denunciar las inconsistencias entre la letra de los contratos laborales y la implementación de los mismos. Los abusos más frecuentes son: El alargamiento de la jornada laboral, la realización de horas extraordinarias no remuneradas y la inconsistencia del número de horas registradas en las nóminas con el tiempo de trabajo real realizado. Por otra parte, algunos trabajadores que participan en este programa son obligados a trabajar más allá de sus posibilidades físicas. Por tanto, este programa constituye una forma moderna de servidumbre que contribuye a deprimir el mercado laboral agrario a través de una deflación de los salarios.

El bajo nivel de participación de los trabajadores tamaulipecos en organizaciones profesionales de jornaleros contribuye a deteriorar aún más su situación sociolaboral. Aunque una mayor participación de los sindicatos de trabajadores agrarios en la gestión de este programa, como cuando en septiembre de 2004 el Comité Organizador de los Trabajadores Agrarios (FLOC por su nombre en inglés) ganó un contrato para cubrir las necesidades de trabajadores H-2A de origen mexicano empleados por la Asociación de Productores de Carolina del Norte, puede contribuir a una implementación más adecuada del mismo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Basok, Tanya, 2000, "He Came, He Saw, He... Stayed. Guest Worker Programmes and the Issue of Non-Return", *International Migration*, vol. 38, núm. 2, Ginebra, International Organization for Migration, pp. 215-238.
- Bernstein, Ann y Myron Weiner, 1999, *Migration and Refugee Policies: An Overview*, Londres/NuevaYork, Continuum International Publishing Group.
- Blocker, Carolyn S., 1998, *H-2A Agricultural Guestworker Program: Changes Could Improve Services to Employers and Better Protect Workers*, Darby, PA, Diane Publishing.
- Briggs, Vernon M., 2004, "Guestworker Programs for Low-Skilled Workers: Lessons from the Past and Warnings for the Future", en: *Evaluating a Temporary Guest Worker Program*, Washington, D.C., U.S. Government Printing Office, Committee on the Judiciary United States Senate, one hundred eight congress, pp. 99-108.
- Canales, Manuel y Anselmo Peinado, 1994, "Grupos de discusión", en J. M. Delgado y J. Gutiérrez, coords., *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en*

- ciencias sociales*, Madrid, Síntesis, pp. 287-316.
- Castro Nogueira, Miguel Ángel y Luis Castro Nogueira, 2001, "Cuestiones de metodología cualitativa", *Empiria, revista de metodología de las ciencias sociales*, núm. 4, Madrid, pp. 165-190.
- Compa, Lance A., 2000, *Unfair Advantage: Workers' Freedom of Association in the United States Under International Human Rights Standards*, Human Rights Watch.
- Compa, Lance A., 2006, "Workers' Freedom of Association in the United States: The Gap between Ideals and Practice", en James A. Gross, *Workers' Rights as Human Rights*, Ithaca, Nueva York, Cornell University Press, pp. 23-52.
- Coyne, Imelda T., 1997, "Sampling in Qualitative Research. Purposeful and Theoretical Sampling; Merging or Clear Boundaries?", *Journal of Advanced Nursing*, vol. 26, núm. 3, Estados Unidos, Blackwell Publishing Ltd, pp. 623-630.
- Durand, Jorge, 2007a, "El Programa Bracero (1942-1964). Un balance crítico", *Migración y Desarrollo*, núm. 9, Toluca, Estado de México, UAEM, pp. 27-43.
- Durand, Jorge, 2007b, *Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano*, México, Consejo Nacional de Población.
- Durand, Jorge, 2007c, "¿Un acuerdo bilateral o un convenio obrero patronal?", en Jorge Durand, edit., *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense. Antología (1945-1964)*, México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 11-29.
- General Accounting Office (GAO), 1988, "The H-2A Program: Protections for U.S. Farmworkers" (GAO/PEMD-89-3), House of Representatives, Washington, D.C.
- General Accounting Office (GAO), 1997, "H-2A Agricultural Guestworker Program. Changes Could Improve Services to Employers and Better Protect Workers", United States General Accounting Office, Report to Congressional Committees (GAO/T-HEHS-98-20), House of Representatives, Washington, D.C.
- Gilbert, Lauren, 2005, "Fields of Hope, Fields of Despair: Legisprudential and Historic Perspectives on the AGJOBS Bill of 2003", *Harvard Journal on Legislation*, vol. 42, núm. 2, Harvard College, pp. 417-482.
- Griffith, David, 2002, "El avance de capital y los procesos laborales que no dependen del mercado", *Relaciones*, vol. 23, núm. 90, Zamora, México, El Colegio de Michoacán, pp. 17-54.
- Gross, James A., 2006, *Workers' Rights as Human Rights*, Ithaca, Nueva York, Cornell University Press.
- Hahamovitch, Cindy, 2002, "Standing Idly By: 'Organized' Farmworkers in South Florida during the Depression and World War II", en Charles D. Thompson y Melinda F. Wiggins, eds., *The Human Cost of Food: Farmworkers' Lives, Labor and Advocacy*, Austin, University of Texas Press, pp. 89-110.

- Haines, David W. y Karen Elaine Rosenblum, 1999, *Illegal Immigration in America: A Reference Handbook*, Westport, CT, Greenwood Publishing Group.
- Hill, Jennifer, 2008, “Binational Guestworker Unions: Moving Guestworkers into the House of Labor”, *Fordham Urban Law Journal*, núm. 35, Nueva York, Fordham University School of Law, pp. 307-338.
- Izcara Palacios, Simón Pedro, 2009a, “Militarización de la frontera e inmigración ilegal: los jornaleros tamaulipecos”, *Estudios Fronterizos*, vol. 10, núm. 20, Mexicali, B.C., UABC, pp. 9-45.
- Izcara Palacios, Simón Pedro, 2009b, *La praxis de la investigación cualitativa: Guía para elaborar tesis*, México, Plaza y Valdés.
- Izcara Palacios, Simón Pedro y Karla Lorena Andrade Rubio, 2007, “Subempleo e irregularidad laboral: los jornaleros tamaulipecos”, *Sociología del Trabajo*, núm. 59, Madrid, Universidad Complutense, pp. 61-78.
- Izcara Palacios, Simón Pedro y Karla Lorena Andrade Rubio, 2008, “Los jornaleros tamaulipecos y los déficits del Programa H-2A de trabajadores huéspedes”, en *ACMS, Sociedad, consumo y sostenibilidad*, Toledo, pp. 367-378.
- Jones, Robert C., 2007, “Los braceros mexicanos en Estados Unidos durante el período bélico. El programa mexicano estadounidense de prestación de mano de obra”, en Jorge Durand, edit., *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense. Antología (1945-1964)*, México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 85-154.
- Pastor, Manuel y Susan Alva, 2004, “Guest Workers and the New Transnationalism: Possibilities and Realities in an Age of Repression”, *Social Justice*, vol. 31, núms. 1/2, San Francisco, CA, Social Justice, pp. 92-112.
- Ortí, Alfonso, 1998, “La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: La entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo”, en M. A. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira, comps., *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, Madrid, Alianza Universidad Textos.
- Ruhs, Martin y Philip Martin, 2008, “Numbers vs. Rights: Trade-Offs and Guest Worker Programs”, *International Migration Review*, vol. 42, núm. 1, Estados Unidos, Blackwell Publishing Ltd, pp. 249-265.
- Sandoval Palacios, Juan Manuel, 2000, “La migración laboral mexicana frente al Tratado de Libre Comercio de América del Norte”, *Gaceta Laboral*, vol. 6, núm. 1, Maracaibo, Venezuela, pp. 47-75.
- Smith-Nonini, Sandy, 2002, “Nadie sabe, nadie supo: El programa federal H2A y la explotación de mano de obra mediada por el estado”, *Relaciones*, vol. 23, núm. 90, Zamora, México, El Colegio de Michoacán, pp. 55-86.

- Schell, Greg, 2002, "Farmworker Exceptionalism Under the Law. How the Legal System Contributes to Farmworker Poverty and Powerlessness", en Charles D. Thompson y Melinda F. Wiggins, eds., *The Human Cost of Food. Farmworkers' Lives, Labor and Advocacy*, Austin, University of Texas Press, pp. 139-168.
- Stephen, Lynn, 2002 "Globalización, el Estado y la creación de trabajadores indígenas 'flexibles': Trabajadores agrícolas mixtecos en Oregón", *Relaciones*, vol. 23, núm. 90, Zamora, México, El Colegio de Michoacán, pp. 87-114.
- Strauss, Anselm y Juliet Corbin, 1998, *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for developing Grounded Theory*, Thousand Oaks, Sage Publications.
- Torres, Sara, 1999, *Hispanic Voices: Hispanic Health Educators Speak Out*, Sudbury, MA, Jones & Bartlett Publishers.
- Trigueros Legarreta, Paz [ponencia], 2003, "Participación de los migrantes mexicanos en la agricultura norteamericana", Primer coloquio internacional Migración y desarrollo: transnacionalismo y nuevas perspectivas de integración, Zacatecas, del 23 al 25 de octubre.
- U. S. Department of Labor, 2008, *Adverse Effect Wage Rates*, en <<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/adverse.cfm>>, consultado el 16 de marzo de 2008.
- U. S. Department of Justice (USDJ), 2001, "Georgia Onion Grower will pay more than \$76,000 to Settle Claims of Discrimination against U. S. Workers", Civil Rights Division Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices, Washington, 20 de diciembre.
- Wasem, Ruth Ellen y Geoffrey K. Collver, 2003, Immigration of Agricultural Guest Workers: Policy, Trends, and Legislative Issues, Congressional Research Service Report for Congress RL30852.
- Wasem, Ruth Ellen, 2007, *Immigration of Foreign Workers: Labor Market Tests and Protections*, Congressional Research Service Report for Congress RL33977.
- Wells, Miriam J., 1996, *Strawberry Fields: Politics, Class, and Work in California Agriculture*, Cornell University Press.
- Wells, Louis [ponencia], 2008, "Cross-Border Labor Organizing (North Carolina and Mexico)", The Annual Meeting of the Southern Political Science Association, New Orleans, 9 de enero.
- Whittaker, William G., 2005, "Farm Labor: The Adverse Effect Wage Rate (AEWR)", Congressional Research Service, Key Workplace Documents, Cornell University.
- Young, Pauline V., 1969, *Métodos científicos de investigación social. Introducción a los fundamentos, contenido método, principios y análisis de las investigaciones sociales*, México, Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México.