Jornaleros mexicanos en EU con visa:
los modernos olvidados

INFORME DEL PROYECTO
JORNALEROS SAFE

PROYECTO JORNALEROS SAFE
2010-2013

Jornaleros mexicanos en EU con visa: los modernos olvidados

INFORME DEL PROYECTO
JORNALEROS SAFE

Coordinador del informe
Mariano Yarza Piña
Maestro en Derecho Privado
Investigador a cargo
Martha García Ortega
Doctora en Ciencias Sociales
Introducción
Dr. Simon Izcara Palacios
Doctor en Sociología
Colaborador del Capítulo Antecedentes
Nuty Cárdenas Alaminos
Maestra en Cooperación Internacional para el Desarrollo
Colaborador del Capítulo Análisis de Actores
Luis Enrique González Araiza
Maestro en Relaciones Internacionales
Corrección de Estilo
Carlos Armando Igor Ayala Pliego
Diseño Editorial
Francely Reza López
Diseñadora Gráfica

Primera edición
noviembre 2012
Impresión
Ph medios
www.phmediosgraficos.com
Impreso en México

Agradecimientos

CITA, UFW, GWJA, DPMH y CRS/México agradecen su vital apoyo prestado al proyecto Jornaleros SAFE a:

- Centro de Derechos Humanos José María Morelos y Pavón y en particular, como integrantes de éste, a Agimira Cabrera Ortiz, Judith Solís Procopio y Héctor Jaimes Abarca.

- Frente Indígena de Organizaciones Binacionales, en especial a Isabel Ramos Reyes y Bernardo Cuéllar.

- Las diócesis de San Andrés Tuxtla, Veracruz; de Matehuala, San Luis Potosí, y de Irapuato, Guanajuato. En algunos casos también contamos con el apoyo de la arquidiócesis de León, la diócesis de Córdoba y la diócesis de Ciudad Valles, y tuvo un aporte importantísimo la arquidiócesivs de Monterrey al abrir las puertas de su alberge para la investigación. Y, en este marco, a los defensores de los derechos humanos cuyo comprometido trabajo, a pesar de los riesgos y agresiones sufridas, ha representado el mejor aporte que el proyecto ha tenido en la realidad de nuestros jornaleros: Laura Gómez Toledo, responsable de Jornaleros SAFE en la diócesis de Irapuato; César Fernando Álvarez Ávalos, responsable en la diócesis de Matehuala, donde se ha contado con el acompañamiento y la asesoría del Pbro. Juan Joel Donato Beltrán, responsable de la Pastoral de Social en la diócesis de Matehuala y en la provincia de San Luis Potosí, y a Luisa Hernández Antonio y Juan Francisco Espinoza Hernández, ambos responsables de Jornaleros SAFE en la diócesis de San Andrés Tuxtla.

- Asimismo, a los responsables de las diócesis y arquidiócesis mencionadas, y a otras autoridades eclesiásticas: en especial, a Mons. Rafael Romo Muñoz, arzobispo de Tijuana y responsable de la Dimensión Pastoral de la Movilidad Humana en México; a Mons. Lucas Martínez Lara, obispo de Matehuala y asesor de la Pastoral Social de la provincia de San Luis Potosí.; a Mons. José de Jesús Martínez Zepeda, obispo de Irapuato; a Mons. José Trinidad Zapata Ortiz, obispo de San Andrés Tuxtla, y al Pbro. Julián Andrés Verónica, responsable de la Pastoral Social de la provincia eclesiástica de Xalapa, Veracruz.

ÍNDICE

11 **PRESENTACIÓN**

13 **INTRODUCCIÓN**

17 **ANTECEDENTES**

19 **Política migratoria y visa H2A**
La era del enganche: 1900-1929
Programa Bracero
Migración indocumentada: 1965-1986
IRCA: legalización y control fronterizo

19 **INVESTIGACIÓN**

20 **Técnica de entrevista semiestructurada**

25 **Información general**

27 **Objetivo de los jornaleros agrícolas**

29 **Modelos de reclutamiento**
Modelo de contratista o reclutador
Modelo de autogestión individual
Modelo autogestión comunitaria
Modelo comunitario de autoprotección

32 **Problemas detectados**
Abusos
Falta de información
Percepción de abusos sufridos
Métodos de control de los reclutadores
El costo de conseguir un trabajo
Fraudes y cobros indebidos

40 **ANÁLISIS DEL PROGRAMA H2A: PROBLEMÁTICAS Y CONSECUENCIAS**

40 **Primera etapa: la solicitud de trabajadores**
Análisis de actores en la primera etapa

43 **Segunda etapa: la contratación en México**
Análisis de actores en la segunda etapa

45 **Tercera etapa: los trámites ante el consulado de EU**
Análisis de actores en la tercera etapa

47 **Cuarta etapa: las condiciones laborales**
Análisis de actores en la cuarta etapa

48 **Quinta etapa: el retorno a las comunidades**
Análisis de actores en la quinta etapa

49 **Dependencias federales estadounidenses**

50 **Gobierno federal mexicano (STPS, Segob y SRE)**

53 **Gobiernos estatales y municipales mexicanos**

55 **CONCLUSIONES**

59 **Bibliografía y referencias documentales**

PRESENTACIÓ2N

El proyecto Jornaleros SAFE es un esfuerzo por mejorar las condiciones de los trabajadores mexicanos temporales en los Estados Unidos. Con este fin, cinco organizaciones han sumado sus esfuerzos para investigar las causas de los problemas que sufren los jornaleros que laboran en EU con visa H2A:

Centro Independiente de Trabajadores Agrícolas: CITA es una organización binacional formada en 2007 que tiene como objetivo establecer un modelo de contratación y trabajo en los campos de Estados Unidos que satisfaga a todos los actores involucrados y que respete las reglas que rigen el programa de trabajadores agrícolas temporales H2A.

United Farm Workers: En 1962, Dolores Huerta y Césaar Chávez cofundaron la Asociación Nacional de Trabajadores del Campo (National Farm Workers Association, en inglés). Con el tiempo, esta asociación pasó a ser el Comité de Organización de los Trabajadores del Campo (United Farm Workers Organizing Committee, UFWOC) y, más tarde, Trabajadores del Campo Unidos (United Farm Workers, UFW). En 1966, firmó un contrato con la empresa de vinos Schenley Wine Company. Ésta fue la primera vez que los trabajadores del campo, colectivamente, entablaron con éxito negociaciones con una empresa agrícola. El UFW ha estado al frente de la lucha para asegurar el trato justo a los trabajadores del campo. Desde los años cincuenta, ha combatido la mala aplicación de los programas de trabajadores agrícolas temporales y ha estado muy involucrado en cualquier proyecto de ley y/o regulación que tenga que ver con trabajadores huéspedes. El UFW ha sido el sindicato de trabajadores agrícolas más grande de EU por más de medio siglo.

Global Workers Justice Alliance: Tiene la misión de asegurar que los trabajadores migrantes en los EU puedan obtener justicia o reparación de los daños sufridos en sus derechos laborales, a lo que han llamado “la justicia portátil”, más allá de las fronteras. Para lograr esto, la GWJA ha creado una Red de Defensores de Trabajadores Globales a través de la vinculación con organizaciones de los países de origen de los trabajadores. Estas organizaciones se han ido empoderando mediante la capacitación constante para recibir y canalizar casos de violaciones a los derechos laborales. La GWJA está creando un modelo eficiente para impulsar la justicia transfronteriza. Gracias a esta red, los migrantes que sufrieron explotación en EU y han regresado a sus comunidades de origen ya no se ven obligados a renunciar a sus derechos por el simple hecho de no estar ya en territorio estadounidense. La Red de Defensores tiene presencia en los estados de Chiapas,

Guerrero, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí, Tabasco y el Distrito Federal.

Dimensión Pastoral de la Movilidad Humana, Área Pastoral de Migrantes de la Comisión Episcopal de Pastoral Social de la Conferencia del Episcopado Mexicano. (DPMH): Anima, acompaña y fortalece, a la luz de la doctrina social de la Iglesia, 64 obras establecidas (casas, comedores, centros de derechos humanos, trabajos en comunidades de origen) que atienden a migrantes en tránsito, destino, origen, retorno o deportación. Asimismo, tiene 18 obras pastorales de atención directa en comunidades a través de diversos proyectos de evangelización y promoción humana integral en México. La DPMH, mediante las obras mencionadas, se ha convertido en una voz destacada en cuestiones de política migratoria dentro de México y ha sido clave en el impulso de algunas de las propuestas más importantes de la actual ley migratoria, además de ser un actor clave en la discusión sobre la migración en México.

Catholic Relief Services: CRS/México tiene nueve años de experiencia con poblaciones de trabajadores migrantes y en cuestiones relativas a la política migratoria tanto dentro de México como en un plano binacional.

Por su parte, gracias a la colaboración entre estas organizaciones, el proyecto Jornaleros SAFE ha emprendido las siguientes acciones para lograr su objetivo:

- Capacitación: proporcionar información básica a los trabajadores sobre sus derechos y alternativas para ejercerlos.
- Trabajo en redes: tratar de llevar este tema a otros actores que a los que pudiera interesarles, de modo que se logren reforzar o impulsar las estrategias del proyecto.
- Sensibilización: difundir información para que más gente sepa la realidad de los trabajadores temporales con visa y crear conciencia sobre ello.
- Incidencia: informar a los gobiernos de los EU y México de los problemas encontrados para que los atiendan.

Este informe se emite como el resultado de la investigación realizada en los primeros dos años del proyecto y tiene como objetivo dar a conocer la problemática que sufren los trabajadores agrícolas que pretender ir a los EU con visa H2A. Las bases de su elaboración son la labor de documentación de antecedentes sobre el tema, el correspondiente análisis de actores y un amplio trabajo de campo para obtener información de primera mano que se ha traducido en la recopilación de 538 registros obtenidos de aplicar una entrevista a personas provenientes de diez entidades de la República: Aguascalientes, Baja California, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Estado de México, Oaxaca, San Luis Potosí, Sonora y Veracruz.

En siete de ellas se acudió directamente a 135 comunidades de 41 municipios, mientras que la información de las otras tres (Aguascalientes, Hidalgo y Estado de México) se recogió de migrantes de esos estados que se hallaban, al momento de la entrevista, en Monterrey, Nuevo León. El mayor número de entrevistados provino de Sonora y Oaxaca.

INTRODUCCIÓN

El modelo de globalización neoliberal que se impuso a partir de los años ochenta ha conducido en las últimas tres décadas a un ensanchamiento cada vez mayor de la brecha entre una minoría, que acapara una proporción creciente de la riqueza, y una mayoría, cuya participación en la riqueza nacional es cada vez menor. La globalización ha conducido a un crecimiento de la economía mundial y a una aceleración del progreso tecnológico; pero se sustenta sobre una distribución inequitativa de la riqueza. La firma del Acuerdo General sobre Comercio y Aranceles el 1 de Enero de 1948 redujo las barreras comerciales; pero antepuso el bienestar nacional a los aparentes beneficios de una mayor apertura comercial. El nuevo modelo económico es muy diferente; busca el crecimiento haciendo caso omiso del bienestar social, es por ello que se cimentó sobre la erosión del poder de las organizaciones profesionales de trabajadores y la limitación de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

El nuevo modelo requiere de una flexibilización del mercado laboral y de una contracción de los salarios para poder crecer; es decir, necesita importar mano de obra barata de países caracterizados por menores niveles de desarrollo. La vulnerabilidad de los trabajadores indocumentados favorece la competitividad de los países más desarrollados en el mercado mundial; es por ello que Estados Unidos, la Unión Europea y Japón residen más de veinte millones de personas que no pueden acreditar su estancia legal en estos países. Sin embargo, la llegada de trabajadores indocumentados causa la ira y enciende la xenofobia de las poblaciones locales, que ven en los primeros una amenaza a sus oportunidades laborales. Como consecuencia, los países desarrollados han erigido políticas migratorias cada vez más restrictivas sobre la inmigración ilegal; como contraste, han implementado programas cada vez más extensos de trabajadores huéspedes para proporcionar mano de obra barata a sus economías. En Europa, Asia, Estados Unidos y Canadá han crecido los programas de trabajadores huéspedes. Estos programas permiten la entrada de trabajadores con visas temporales que no permiten a los beneficiarios de las mismas permanecer en el país de destino ni obtener la ciudadanía: las visas de no inmigrante que reciben les niegan el acceso a obtener visas de residencia. Los trabajadores son importados para realizar una actividad concreta durante un periodo específico; una vez concluido el propósito de su estancia deben regresar a su país de origen. Estos trabajadores temporales no se integran ni se relacionan con las poblaciones locales; son importados para trabajar y viven en una situación de aislamiento; por lo tanto, no constituyen una

amenaza para la identidad nacional, un aspecto que preocupa cada vez más a los gobiernos de los países desarrollados. El atractivo de estos trabajadores ha conducido a un renovado interés internacional por el desarrollo de programas de trabajadores huéspedes con objeto de importar de modo estacional y en números limitados mano de obra no cualificada para cubrir necesidades laborales específicas en sectores donde los empleadores no encuentran mano de obra local en trabajos onerosos mal retribuidos.

El programa H-2A de trabajadores huéspedes implementado por los Estados Unidos constituye un ejemplo de reclutamiento de mano de obra en una actividad, la agraria, donde los empleadores no encuentran trabajadores locales que acepten salarios tan bajos ni rindan tanto como los foráneos. El problema no es la escasez de mano de obra no cualificada en los países desarrollados. Las tasas de desempleo han alcanzado dos dígitos en muchas partes; pero los trabajadores locales no les sirven a los empleadores porque no están suficientemente motivados para el trabajo duro, son reivindicativos y no se conforman con el salario mínimo. Por el contrario, los trabajadores huéspedes reclutados a través del Programa H-2A están dispuestos a trabajar hasta el límite de sus fuerzas por un salario mínimo.

El elevado rendimiento laboral de los trabajadores reclutados a través del Programa de visas H-2A permite que las actividades agrarias intensivas en mano de obra (principalmente los sectores hortícola y frutícola) puedan seguir desarrollándose en los Estados Unidos, y que estos sectores no hayan perdido competitividad en el mercado internacional. Los trabajadores huéspedes, importados principalmente desde las áreas rurales de México a través del Programa de visas H-2A, constituyen uno de los pilares de la seguridad nacional ya que proporcionan a los Estados Unidos seguridad alimentaria; en ausencia de estos trabajadores los consumidores estadounidenses dependerían de la importación de productos agrarios; sin embargo, la seguridad alimentaria estadounidense se asienta sobre la sobrexplotación de jornaleros foráneos cuyos bajos salarios muchas veces se condicionan a niveles mínimos de rendimiento laboral. Paradójicamente, la emigración de jornaleros con visas H-2A incrementa la inseguridad alimentaria en México, que se ha tornado muy dependiente de la importación de alimentos. En un mercado internacional caracterizado por la sobreproducción de alimentos la inseguridad alimentaria no es problemática; sin embargo, los alimentos constituyen una mercancía cada vez más escasa y por lo tanto más cara. En este nuevo contexto la salida de trabajadores agrarios para producir alimentos en otro país mientras México se torna cada vez más dependiente de la importación de productos agrarios no es algo deseable, y menos cuando los empresarios agrarios estadounidenses que les contratan abusan de esta mano de obra vulnerable.

El Informe del Proyecto Jornaleros SAFE analiza los problemas detectados en la contratación de trabajadores rurales mexicanos empleados en la agricultura de los Estados Unidos con visas H-2A. Este informe presenta los resultados de las aplicación de entrevistas semi-estructuradas en 41 municipios de siete estados de la República Mexicana: Baja California, Guanajuato, Guerrero, Oaxaca, San Luis Potosí, Sonora y Veracruz.

En este informe se describen cuatro modelos de reclutamiento:

i./ El modelo de contratista o reclutador
ii./ El modelo autogestión individual
iii./ El modelo autogestión comunitaria
iv./ El modelo de autoprotección comunitario.

El modelo predominante en México es el primero. Este modelo fue encontrado en el 94.5% de las entrevistas levantadas. Los otros modelos son marginales, pero no por ello dejan de ser importantes; además es previsible un crecimiento de los modelos de autogestión individual y comunitaria y de autoprotección comunitario en el futuro, resultado de una expansión del programa de visas H-2A.

En este informe se señala que el modelo autogestión individual, el modelo autogestión comunitaria y el modelo de autoprotección comunitario protegen en mayor medida los intereses de los jornaleros que el modelo de reclutamiento predominante; por lo tanto, es deseable una transición del primer modelo a los tres últimos.

Los aspectos más destacados de este informe son:

i./ El desconocimiento que tienen la mayor parte de los trabajadores sobre sus derechos.

ii./ La alta percepción de los trabajadores entrevistados de haber sido objeto de abusos.

iii./ La mayor información sobre sus derechos de los trabajadores provenientes de zonas de tradición migratoria

iv./ El desconocimiento de los trabajadores huéspedes de la empresa o patrón que les contrató.

v./ El elevado porcentaje de trabajadores que deben realizar pagos fraudulentos para recibir una oferta de trabajo e inscribirse en una lista de espera y que se endeudan para trabajar en el Programa H-2A.

vi./ El sistema de exclusión del Programa a través de listas negras.

vii./ Las ofertas fraudulentas de visas H-2 en las comunidades con experiencia migratoria.

El programa de visas H-2A es un programa tan oscuro que muchos de los jornaleros desconocen para quién trabajan; la falta de involucración tanto del gobierno de Estados Unidos como del mexicano hace que la situación de los trabajadores empleados con este tipo de visa sea muy precaria, ya que les expone tanto al abuso de empresarios agrarios avaros como a la rapiña de defraudadores, que sacan partido de la ignorancia y necesidad de los trabajadores rurales que participan o desean participar en el citado programa de trabajadores huéspedes. Lo más problemático es que los trabajadores que emigran con visas H-2A, incluso los que conocen sus derechos, desconocen cómo poner freno a estos abusos, ya que si reivindican sus derechos corren el riesgo de no ser aceptados por los empleadores en sucesivas temporadas agrícolas.

En el cuarto de siglo de existencia del Programa de visas H-2A el gobierno mexicano se ha mantenido al margen del manejo del mismo; sin embargo, las circunstancias actuales propician su participación, como lo hizo después de las dos guerras mundiales. Por una parte, la demanda de trabajadores huéspedes para la agricultura probablemente se incrementará de modo notable en el futuro, ya que el sector agrario estadounidense es muy dependiente del empleo de jornaleros mexicanos y cada vez trabajan menos indocumentados en el agro estadounidense. Por otra parte, la promesa de la globalización neoliberal de alimentos baratos que deben ser producidos en aquellos espacios que presentan mayores ventajas comparativas no se ha cumplido, los alimentos son cada vez más caros y aquellos países que no son autosuficientes en materia alimentaria corren un grave riesgo de revueltas internas, como ya ocurrió en 2008.

El incremento de la demanda de trabajadores huéspedes en el agro estadounidense deja al gobierno mexicano un margen de maniobra para cambiar las reglas del juego; además en México lograr la meta de autosuficiencia alimentaria debe constituir un objetivo de seguridad nacional. En México no puede garantizarse la paz social mientras no se satisfaga el objetivo de seguridad alimentaria. Los jornaleros que abandonan sus comunidades para trabajar con visas H-2A en la agricultura de Estados Unidos no constituyen una mano de obra prescindible; muy al contrario, sus brazos también se necesitan en México para elevar la producción agraria que permita al país ser autosuficiente en materia alimentaria; por lo tanto, bajo ninguna circunstancia el gobierno mexicano debe permitir que se vulneren sus derechos y que los empleadores de otro país abusen de ellos.

ANTECEDENTES[1]

El programa de visas H2A de Estados Unidos es un programa de migración temporal para trabajadores agrícolas (es decir, que no buscan la residencia permanente), básicamente controlado, financiado y manejado por las empresas agrarias estadounidenses y los enganchadores. La participación del gobierno de EU es mínima, pues únicamente interviene para conceder las visas (Izcara, 2010). El Departamento de Trabajo otorga la certificación, la Oficina de Servicios y Ciudadanía e Inmigración (USCIS, por sus siglas en inglés) da el permiso para que se asignen y el Departamento de Estado las entrega a través de algún consulado (Trigueros, 2008). Por su parte, el gobierno mexicano no tiene intervención alguna.

Las visas H2A permiten a los empleadores estadounidenses la contratación de trabajadores extranjeros de forma temporal para realizar labores exclusivamente en el sector agrícola, siempre y cuando no haya suficientes trabajadores estadounidenses locales disponibles (DOL, 2012).

Hay tres pasos principales para que un empleador pueda conseguir visas H2:

1. Aprobación del Departamento de Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés).
2. Aprobación del Departamento de Seguridad Nacional (DHS, por sus siglas en inglés).
3. Entrega de visas por el Departamento de Estado (DOS, por sus siglas en inglés).

Estas visas surgen en 1986 con la Ley de Reforma y Control de la Inmigración (IRCA, por sus siglas en inglés) para otorgar permisos de trabajo de carácter temporal en la agricultura de Estados Unidos. A este esquema lo precedieron las visas H2 (para trabajos y servicios temporales) establecidas en 1952 con la Ley de Inmigración y Nacionalidad, destinadas a la captación de mano de obra caribeña, la cual se ve sustituida de forma paulatina por la mexicana a partir de la política migratoria fomentada por la IRCA (Trigueros, 2003, e Izcara, 2012).

La participación del gobierno de EU es mínima, únicamente interviene para conceder las visas. Foto: Gloria Marvic

[1] La sección "Antecedentes" fue desarrollada por Nuty Cárdenas Alaminos, maestra en Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Las H2A se insertan en la tradición de diversos programas y mecanismos de contratación de trabajadores huéspedes surgida de la relación histórica que caracteriza la vecindad geográfica de México con Estados Unidos. A todo lo largo del siglo XX, estos programas mantuvieron unos principios básicos de carácter estructural que fomentaron un mercado laboral necesario para cubrir el repliegue y retiro, por diversos motivos, de los trabajadores estadounidenses del sector agrícola, sin que, por otra parte, se propiciaran presiones salariales en el campo de EU. Ambos requisitos se reglamentan en el trámite de solicitud de permisos de trabajo de parte de los empresarios.

Si bien se conservaron ambos preceptos (Izcara, 2012), en la implementación de esta modalidad laboral se erosionaron ciertos derechos conforme cambiaban los contextos políticos, económicos y sociales.

En esa tendencia, el programa H2A se distingue por su carácter privado y lo que esto significa en términos del proceso de contratación y reclutamiento de mano de obra por parte de enganchadores mexicanos e intermediarios estadounidenses vinculados directamente con las empresas agrícolas de Estados Unidos (Durand, 2006). El crecimiento de la participación de mexicanos en este programa respondió a dos procesos que impactaron en la añeja composición del esquema antecesor, el H2: la organización de los trabajadores caribeños por sus derechos laborales (que los convirtieron en indeseables) (Trigueros, 2003) y su desplazamiento de la zafra debido a la mecanización de la cosecha de la caña de azúcar en Florida (Izcara, 2012).

Política migratoria y visa H2A

Especialistas de la migración entre México y Estados Unidos sostienen que tal fenómeno binacional es único en el mundo y se caracteriza por su historicidad, masividad y vecindad, tal como han establecido Durand y Massey (2003, p. 45). Así, la H2A se inscribe en un largo proceso que ha sido periodizado por estos autores en cuatro etapas que se reseñan a continuación.

La era del enganche: 1900-1929

Como resultado de la expansión económica de Estados Unidos, la construcción de los ferrocarriles y la restricción de la inmigración procedente de Asia (con la Chinese Exclusion Act de 1889 y el Gentlemen´s Agreement con Japón), hubo una creciente demanda de mano de obra a principios del siglo XX (Massey, Durand y Malone, 2009). A su vez, en México, debido a los cambios estructurales en la economía y la industrialización a finales del siglo XIX y, posteriormente, por la Revolución Mexicana, se generó un clima propicio para la migración de una parte de su población hacia EU.

Por lo tanto, los empresarios estadounidenses recurrieron a contratistas para que reclutaran trabajadores mexicanos y los enviaran al país del norte. Este sistema, conocido como "de enganche" estuvo caracterizado por el control privado, es decir, las empresas eran las encargadas de contratar, trasladar, otorgar salario y supervisar las condiciones de los trabajadores en los lugares de labor (Durand, 2006). El gobierno estadounidense sólo se involucró en el reclutamiento de mano de obra durante la Primera Guerra Mundial y creó sus propios programas, aunque luego dejó esta labor en manos de las empresas privadas.

Programa Bracero

El llamado Programa Bracero (Emergency Farm Labour Program, por su nombre oficial) surgió en el contexto político y económico de la Segunda Guerra Mundial, por la necesidad de mano de obra de parte de Estados Unidos. Fue así que el gobierno de Franklin D. Roosevelt negoció con México la firma del respectivo convenio bilateral. El objetivo era la contratación de mano de obra masculina, rural de manera temporal y legal.

A través de este instrumento se pretendió romper con el modelo privado del enganche que había caracterizado el reclutamiento de trabajadores agrícolas y que los gobiernos de ambos países regularan el proceso de selección, contratación y distribución de la mano de obra tanto en el mercado laboral como geográficamente (Durand, 2006). Era la primera vez que los mexicanos podrían acceder al empleo agrícola estadounidense de una manera legal, supervisada y regulada (Trigueros, 2008).

En un principio, el Programa Bracero fue manejado por los departamentos de Estado, de Justicia y de Trabajo. Dentro del segundo, el Servicio de Inmigración y Naturalización (INS, por sus siglas en inglés) fue un actor clave para la administración del programa, pues se encargó de reglamentar los términos bajo los cuales se otorgaban las visas temporales y de regular las entradas y salidas de los trabajadores. El convenio tuvo varias modificaciones y una participación gubernamental activa, ya que cada año las administraciones de las dos naciones negociaban salarios, prestaciones y reglamentos. Cabe señalar que, de manera paralela, las migraciones indocumentadas persistieron.

Braceros en algún campo estadounidense, 1953. Foto: Bettmann/Corbis

Algunos puntos del acuerdo fueron:

- Los trabajadores mexicanos solamente deberían cubrir la escasez de mano de obra y no desplazar la mano de obra local.

- El gobierno estadounidense sería el contratista.

- No habría trato discriminatorio contra los mexicanos en territorio estadounidense.

- Se garantizarían los gastos de transportación de ida y vuelta, así como los viáticos durante el viaje del trabajador.

- La contratación se haría sobre la base de un documento por escrito entre el trabajador y su patrón.

- La labor de los braceros se destinaría exclusivamente a la agricultura.

- Se autorizarían deducciones a los salarios hasta de 10% como un ahorro, que tendría que ser depositado por el patrón y que sería devuelto al trabajador a su regreso a México.

- Los salarios deberían ser iguales a los vigentes en el área de destino del trabajador contratado, pero en ningún caso podría ser menor de treinta centavos de dólar por hora (Verea, 2003).

Una vez terminado el conflicto bélico, el programa continuó, porque a pesar de que se pensó como una medida de carácter temporal, los empresarios agrícolas de Texas y California temieron que hubiera escasez de mano de obra ante el crecimiento económico que estaba viviendo Estados Unidos. Como consecuencia, el Congreso prorrogó el programa hasta fines de la década de los cuarenta (Massey, Durand y Malone, 2009).

De 1942 a 1947, fueron contratados aproximadamente 220 mil trabajadores mexicanos, sin embargo, varios autores han señalado que de manera paralela al convenio se empleó a un número importante de mexicanos indocumentados.

Además, los contratos en el marco del Programa Bracero de 1948 a 1951 fueron distintos a los formulados previamente. Uno de los cambios fue que la contratación fue hecha directamente por los empresarios o rancheros estadounidenses. El empresario, y ya no el gobierno estadounidense, se responsabilizaría del costo de la transportación y de los viáticos así como del regreso a México. Además, los pactos entre el bracero y su empleador ya no especificaban un salario mínimo por hora. Se dieron tensiones entre ambas partes. Por un lado, los empresarios estadounidenses querían que los centros de reclutamiento estuvieran en las zonas fronterizas, mientras que el Sindicato Nacional de Trabajadores Agrícolas pidió la cancelación del programa porque afectaba las condiciones de trabajo internas. Por el otro lado, el gobierno mexicano se manifestó insatisfecho con porque consideraba que el programa se había convertido en un sistema de contratación unilateral y porque no tenía poder de negociación para mejorar los salarios de los braceros (Verea, 2003).

Posteriormente, se llegó a un nuevo arreglo en la época de la Guerra de Corea. Ante la falta de mano de obra, se renovaron las presiones por parte de los empresarios agrícolas. A su vez, el gobierno mexicano manifestó que aceptaría la reanudación del convenio si su par estadounidense se integraba de manera formal al programa. Como resultado, el Congreso de EU aprobó la Ley Pública 78, con la cual se le dieron al Programa Bracero bases estatutarias permanentes. Como consecuencia, el INS aumentó el número de visas para los braceros a 200 mil (Massey, Durand y Malone, 2009).

Por esta ley, el Departamento de Trabajo se convirtió en el nuevo empleador. Se le otorgaron varias facultades a esta instancia, entre ellas: contratar mexicanos, incluyendo a los indocumentados que ya se encontraban en el país; establecer y administrar centros de recepción cerca de la frontera con México, a fin de recibir y dar habitación a los braceros mientras se concluían los arreglos para su empleo en Estados Unidos, o bien, para su regreso a México; transportar, dar asistencia y atención médica a los trabajadores huéspedes desde su reclutamiento hasta su llegada a los centros de recepción estadounidenses; asistir a empresarios y trabajadores en la negociación de sus contratos individuales de trabajo y garantizar el cumplimiento de éstos por parte de los empresarios con respecto a los salarios y el transporte (Verea, 2003).

Después de la aprobación de la Ley Pública 78 se firmó un nuevo acuerdo bilateral sobre braceros el 11 de agosto de 1951, el cual se mantuvo vigente hasta 1964 aunque con una serie de enmiendas y modificaciones. Por ejemplo, en 1954 el gobierno de EU volvió a inclinarse más bien por una contratación unilateral. Posteriormente, durante el mandato de John F. Kennedy se volvió a discutir el tema de los trabajadores temporales. Kennedy recomendó enmiendas a la ley, como equiparar el salario de los trabajadores nacionales y los braceros, así como autorizar al Departamento de Trabajo a establecer límites a la cantidad de braceros, con el fin de notificar de ésta a los trabajadores nacionales, entre otras medidas. La Ley Pública 78 se prorrogó dos años más hasta

que finalmente se canceló en 1964, debido a la protesta de algunas organizaciones que defendían los derechos laborales por la violación de las condiciones de trabajo; también se manifestaron en contra los sindicatos de trabajadores agrícolas, en particular los de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, por sus siglas en inglés) y, finalmente, los empleadores consideraron que la contratación vía el programa resultaba administrativamente muy costosa (Papademetriou, O'Neil et al., 2007).

En este perlodo, la regulación de la migración temporal hacia Estados Unidos también se contempló en la Ley de Inmigración y Nacionalidad (también conocida como la ley McCarran-Walter) de 1952. En esa norma, se diferenció a los trabajadores calificados de los no calificados y se les asignaron visas específicas. Las visas H1 fueron para los primeros y H2 para los segundos (Trigueros, 2008).

Posteriormente, en marzo de 1952, se aprobó la Ley Pública 283, la cual tuvo un apartado específico sobre el otorgamiento de visas H2A para los trabajadores no calificados en pequeña escala, sin aprobación especial del Congreso. Además, se estableció que el Departamento de Trabajo tendría la autoridad para admitir inmigrantes temporales para trabajar, siempre y cuando no hubiera mano de obra disponible en la localidad de destino (Verea, 2003).

Estas regulaciones fueron creadas para asegurar mano de obra agrícola en Estados Unidos, sin embargo, los contratos de los trabajadores mexicanos permanecieron bajo la jurisdicción del Programa Bracero.

Consecuencias del Programa Bracero

El programa tuvo tanto aspectos positivos como negativos. Dentro de los primeros, se pueden mencionar:

- Logró el objetivo para el que fue creado pues se contrató mano de obra masculina en el sector agrícola de manera temporal. Se calcula que con el Programa Bracero fueron a Estados Unidos alrededor de 4.5 millones de mexicanos entre 1942 y 1964 (Meyers, 2006).

- Se trató de un acuerdo bilateral; aunque inicialmente fue promovido por las autoridades estadounidenses, se mantuvo por el interés de ambas partes (Durand, 2006).

- Los gobiernos de los dos países buscaron mecanismos para superar los obstáculos que se presentaban.

- A diferencia del sistema de enganche, se formularon disposiciones para garantizar condiciones mínimas de legalidad, contratación, seguridad, laboral, transporte, vivienda y salario. De hecho, se logró que los trabajadores no pagaran renta. Sin embargo, las condiciones de vivienda fueron precarias y los salarios eran bajos (muchos braceros ganaban alrededor de nueve dólares a la semana, mientras que el salario promedio a nivel nacional era de 30 dólares) (Meyers, 2006).

Entre sus desventajas, cabe mencionar:

- Se desarrolló, de manera no prevista, un aumento paralelo del flujo de trabajadores indocumentados (Durand, 2006). Este crecimiento de la migración indocumentada se debió, por un lado, a que las necesidades de mano de obra de la economía estadounidense siempre fueron mayores a la oferta de visas del Programa Bracero. Por otro, a que los gobiernos de ambos países provocaron, de manera intencional o no, la contratación de trabajadores indocumentados.

- En México, otros problemas fueron los altos costos operativos del programa y la corrupción y el tráfico de influencias (Durand, 2006).

- Falta de incentivos para retornar al país de origen, ya que no había un sistema de pensiones, ni fue establecido un plan de desarrollo rural mexicano.

En el caso de Estados Unidos, el acuerdo de 1949 sostenía que los migrantes indocumentados que ya se encontraban en su territorio tenían preferencia y podían ser regularizados. En ese momento, los trabajadores que se hallaban en esa condición y que se habían establecido tuvieron la oportunidad de legalizar su residencia y traer a su familia. Este proceso también estableció las bases para una renovada inmigración indocumentada (Durand y Massey, 2003).

En la Ley de Inmigración y Nacionalidad se consideró ilegal transportar y encubrir migrantes indocumentados, e inducir, directa o indirectamente, su ingreso a los Estados Unidos. Sin embargo, con la enmienda "Texas Proviso", impulsada por los agricultores, se excluyó a los empleadores de dicha disposición.

Otro problema fueron las discrepancias y conflictos ente las dependencias encargadas de administrar el programa al interior de cada país. En Estados Unidos, el INS lo defendió mientras que el Departamento de Trabajo, en alianza con los sindicatos, se opuso de varias formas. A su vez, el Departa-

mento de Agricultura apoyó a los empresarios agrícolas que requerían de mano de obra.

En México, hubo diferencias entre las diversas instancias gubernamentales que participaban en el programa. La Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) negociaba, la de Gobernación (Segob) ejecutaba y la de Trabajo y Previsión Social (STPS) evaluaba e intervenía.

Migración indocumentada: 1965-1986

En 1965, Estados Unidos reformó su legislación sobre el tema y promulgó la Ley de Inmigración y Servicios de Naturalización (Hart-Celler Act). Con este nuevo marco legal, se buscó establecer un diferente sistema de admisiones de migrantes de todo el mundo que no estuviera basado en las preferencias étnicas y raciales, como antes, sino con el cual se otorgaran visas a personas de todos los países. El resultado de esta política fue, entre otras cosas, la legalización y otorgamiento del estatus de residentes permanentes a trabajadores que habían sido parte del Programa Bracero. Además, hubo una entrada importante de trabajadores indocumentados.

IRCA: legalización y control fronterizo

El sistema migratorio que se creó a partir de 1986 con la aprobación de la Immigration and Reform Control Act (IRCA), más conocida en México como ley Simpson-Rodino, tenía como propósito establecer un mayor control en la frontera ante el incremento de la migración indocumentada y, al mismo tiempo, permitir la legalización de quienes ya residían en Estados Unidos para asegurar la mano de obra necesaria.

En general, esta norma contempló cuatro disposiciones:

1) Promover la amnistía para aquellos indocumentados que probaran haber residido y trabajado en EU los últimos cinco años. Como resultado se legalizaron casi tres millones de inmigrantes, de los cuales 2.3 eran de origen mexicano (Durand, 2006).
2) Reforzar los programas de control fronterizo y otorgar mayor presupuesto al INS para impedir el ingreso de inmigrantes indocumentados.
3) Sancionar a los empleadores que contrataran trabajadores indocumentados.
4) Establecer un Programa de Trabajadores Agrícolas Especiales para dar visas a aquellos que demostraran haber trabajado en la agricultura al menos noventa días durante el último año.

> “Con la ley, fue reformado el programa de visas H2. Se hizo la distinción entre los trabajadores temporales agrícolas, a quienes se les asignó la visa H2A, y los trabajadores temporales en otras áreas, a quienes correspondió la visa H2B, y permitió la participación de mexicanos en estos programas de trabajadores huéspedes. De hecho, en la actualidad, casi el 90% de las visas H2A son otorgadas a trabajadores procedentes de México.”

A diferencia del Programa Bracero, en este caso se trata de un sistema privado controlado, financiado y manejado por las empresas agrarias estadounidenses y los enganchadores. La participación del gobierno de EU es mínima, ya que se limita a conceder las visas: el Departamento de Trabajo otorga la certificación, la USCIS (que absorbió las funciones del extinto INS) da el permiso para que se asignen las visas y el Departamento de Estado, a su vez, las entrega a través de algún consulado.

El gobierno de México no tiene intervención alguna. Sin embargo, algunas administraciones estatales de este país, como las de Zacatecas, Jalisco, San Luis Potosí, Aguascalientes, Colima y Michoacán, han emprendido acciones en diversos momentos para agilizar el funcionamiento de las visas H2A (Yrizar y Alarcón, 2010). Por ejemplo la Dirección General de Enlace Internacional (DGEI) del gobierno de San Luis Potosí organizaba reuniones entre los empleadores y aspirantes a obtener la visa. Además, le proporcionaba a aquéllos información sobre los solicitantes (como exámenes médicos y antecedentes). Una vez seleccionados los trabajadores, la DGEI les pedía que firmaran un documento llamado "Compromiso Moral del Migrante", en el cual adquirían el compromiso de trabajar únicamente en aquello para lo que se les había contratado, una vez que estuvieran en Estados Unidos. Además, se comprometían a mandar remesas a sus familias con regularidad y a volver a México una vez que hubiera expirado su visa de trabajo.

De diciembre de 1999 a fines de 2000, el gobierno de San Luis Potosí colaboró para mandar alrededor de 300 migrantes con visas H2A a Texas, Missouri, Maryland y Colorado (Yrizar y Alarcón, 2010). Por su parte, el gobierno del estado de Michoacán, a través de su Secretaría del Migrante, también ha realizado algún esfuerzo por intervenir en la administración de las visas temporales. El 3 de marzo de 2008, firmó un acuerdo de colaboración con United Farm Workers (UFW) para permitir que los campesinos de las zonas más marginadas pudieran obtener visas H2-A y trabajar en Estados Unidos.

Además, en parte de las entrevistas realizadas dentro del estudio de Jornaleros SAFE, resalta que algunos municipios de la Costa Chica, región que abarca partes de Guerrero y Oaxaca, han tenido participación en el proceso de contratación, revisando los contratos que presentan los reclutadores y firmándolos. Han desarrollado un proceso completo por el cual si el contratista no firma el acuerdo, las autoridades avisan a las comunidades de la región que no lo dejen entrar. Este esfuerzo representa una acción de autoprotección que comunidades y municipio, trabajando juntos, han logrado implementar para mejorar las condiciones de contratación y trabajo de los jornaleros agrícolas.

Testimonio de un agente municipal de Putla villa de Guerrero Oaxaca

Así que todo individuo que se presente en su comunidad como contratista de la visa temporal H2A tiene que pedir autorización del agente municipal y éste, a su vez, cita a toda la comunidad para escuchar la propuesta de trabajo del contratista.

Primeramente, la autoridad tiene que convocar una reunión de carácter urgente, para dar a conocer la propuesta de trabajo que le informó el contratista. Después de platicar con la gente del pueblo y acordar quiénes serán los posibles jornaleros, cita otra asamblea en donde estará presente el contratista; en esta reunión y en presencia de la comunidad, pide al contratista que les dé a conocer el contrato de empleo temporal. De esa forma, todos los elegidos para este empleo firman el contrato de empleo.

Los acuerdos son tomados por la asamblea, y es la asamblea quien hace la negociación con la autoridad municipal. Sin embargo, las autoridades y pueblo no saben de los derechos laborales de la visa H2-A. Es por eso que el contratista sólo les explica de las formas de trabajo, el salario, la vivienda, la alimentación, y el pago de la visa, ya que según el contratista es lo único que contiene el contrato.

Si la propuesta es conveniente y está dispuesto el contratista a aceptar los acuerdos de la comunidad, el contratista puede hacer en ese momento el contrato de empleo temporal. De no ser así, no se firma ningún acuerdo y se da a conocer a las comunidades vecinas para que no acepten la entrada del contratista en sus comunidades. Las autoridades se comunican a través de las radios comunitarias, ya que es la forma de trasmitir el mensaje rápidamente, o el alcalde tiene que recorrer las comunidades a dar el aviso urgente, mediante un acta firmada por la autoridad que recibió al contratista en su agencia municipal, para dar a conocer las causas por la cuales no hubo un acuerdo de trabajo.

INVESTIGACIÓN

Los 538 registros de eventos migratorios[2] obtenidos en esta investigación son resultado, en primera instancia, de la aplicación de una entrevista de campo en 135 comunidades emisoras de emigrantes de 41 municipios de siete estados de la República Mexicana: Baja CaVlifornia, Guanajuato, Guerrero, Oaxaca, San Luis Potosí, Sonora y Veracruz. Adicionalmente, esa misma entrevista se aplicó a personas provenientes de Aguascalientes, Estado de México e Hidalgo que se hallaban en tránsito por Monterrey, Nuevo León, es decir que se recabó información de diez entidades en total. El mayor número de entrevistados provino de Sonora y Oaxaca[3].

No se cuenta Nuevo León porque la totalidad de las entrevistas realizadas ahí fueron a personas de otras entidades que se encontraban en Monterrey para tramitar su visa H2A en el consulado estadounidense de esa ciudad, por lo que no se le considera comunidad emisora para los objetivos de este estudio.

La investigación realizada demuestra la alta penetración del programa H2A, ya que se distribuye en todo el territorio mexicano e incorpora entidades tanto de la región migratoria tradicional como de la región migratoria emergente. El mayor número de entrevistas se aplicó en el estado de Sonora (al norte), seguido por Oaxaca y Guerrero (al sur, en la región emergente), y Guanajuato (al centro, en la región tradicional). En una primera instancia, es posible observar diferencias entre jornaleros de distintas entidades respecto a sus experiencias de contratación y trabajo en Estados Unidos, de acuerdo con su vivencia migratoria en sus regiones de origen. La información recabada se acumula en polos extremos (norte y sur de México), resaltando San Luis Río Colorado, Sonora, y Santiago Juxtlahuaca, Oaxaca, como las comunidades con la mayor cantidad de personas que proporcionaron información sobre la visa H2A.

Continúan, en ese orden, Irapuato, Guanajuato, y Matehuala, San Luis Potosí. En tanto, de Aguascalientes, Baja California, Hidalgo, Estado de México y Veracruz se reporta un menor número de personas entrevistadas pero que refrendan la tendencia general de las respuestas.

> “Uno de los principales problemas para localizar a los jornaleros agrícolas y obtener sus testimonios fue la inseguridad de los lugares en los que se realizaron las entrevistas, ya que como es bien sabido existen problemas de seguridad en casi todo el país. No obstante las difi-

Las técnicas de investigación utilizadas se centraron en el trabajo de campo y gabinete a partir de cinco tipos de fuente:

1. Trabajo directo de difusión, información y defensoría de organizaciones no gubernamentales con solicitantes de la visa H2A y trabajadores migrantes.

2. Recorridos de campo en lugares de origen y reclutamiento, identificando a informantes clave: enganchadores y trabajadores. Se utilizó el recurso de “bola de nieve”.

3. Entrevistas aplicadas mediante un cuestionario semiestructurado encauzado a tres temas principales: motivos del trabajo internacional, información general sobre trámites y derechos que otorga la visa H2A, y experiencia en el reclutamiento y trabajo en Estados Unidos.

4. Base de datos respaldada por el sistema informático Martus, diseñado con altas estándares de seguridad para proteger la confidencialidad de la información.

5. Publicaciones especializadas.

[2] Se recopilaron 538 registros de 382 personas entrevistadas; la diferencia se debe a que los entrevistados dieron testimonio de más de un evento migratorio.
[3] En Oaxaca se entrevistó a 122 personas mientras que en Sonora fueron entrevistadas 135.

cultades, la localización y levantamiento de la información fue posible gracias a las organizaciones involucradas en esta tarea que con su conocimiento de las zonas y su trabajo constante se ganaron la confianza de cada uno de los trabajadores que proporcionaron información.

Técnica de entrevista semiestructurada

Esta herramienta se aplicó en campo (con la excepción de Nuevo León), directamente con la población-objetivo identificada previamente a través de la información obtenida por lo defensores y activistas de las organizaciones participantes en localidades de 41 municipios de siete entidades federativas de México. Una vez en las comunidades, se implementó el recurso de "bola de nieve" a fin de abarcar una mayor cantidad y diversidad de informantes.

Tal recurso metodológico permite realizar preguntas sobre temas que interesan directamente, pero al ser interrogantes abiertas, las respuestas abren un abanico de interpretación dentro de un horizonte de experiencias compartidas que, sin embargo, llega a un punto de saturación dentro del esquema temático del cuestionario. Cuando las respuestas coincidieron en este marco, se cerró el trabajo de campo.

Las respuestas obtenidas fueron resguardadas en el sistema Martus, que permite conocer el cuestionario completo y las contestaciones correspondientes, así como el número de cuestionarios aplicados en cada una de las entidades y los municipios donde se estuvo presente durante la aplicación de las entrevistas.

Información general

Dentro de la geografía de las migraciones México-Estados Unidos, las entidades consideradas en esta investigación se dividen en regiones de tradición migratoria, como Guanajuato y San Luis Potosí, y de migración emergente, entre las que destacan el Estado de México, Veracruz e Hidalgo. Es decir, el espectro regional de la H2A incluye trabajadores temporales tanto de zonas con larga experiencia migratoria como de áreas de "reciente" incorporación.

Parte de la información de la investigación recalca que el programa H2A ha penetrado en las zonas rural pobres de México, lo que supone un "perfil vulnerable"[4] de los solicitantes y trabajadores huéspedes. Por otra parte, dos entidades del sur mexicano sobresalen por su condición de pobreza y su larga tradición de expulsores de trabajadores agrícolas al interior de México: Guerrero y Oaxaca.

A continuación se muestran datos demográficos que incluyen diferentes índices referentes al nivel de marginación, así como sobre la inmigración, en los siete estados donde se recopiló información de manera directa en comunidades emisoras. Además, se incluye el lugar que ocupa cada uno dentro de las 32 entidades de México por su volumen de migración.

[4] Se recopilaron 538 registros de 382 personas entrevistadas; la diferencia se debe a que los entrevistados dieron testimonio de más de un evento migratorio. En Oaxaca se entrevistó a 122 personas mientras que en Sonora fueron entrevistadas 135.

Estado	Gto.	SLP	BC	Son.	Gro.	Oax.	Ver.
Habitantes	5,486,372	2,585,518	3,155,070	2,662,480	3,388,768	3,801,962	7,643,194
Índice de marginación[5]	35.97	46.72	10.35	19.67	88.7	80.48	57.63
Analfabetismo o sin primara concluida	31.18%	32.2%	15.6%	17.5%	48.4%	50.3%	40.45%
Falta de drenaje	6.4 %	4.0%	0.4%	1.7%	19.6%	4%	2.6%
Falta de energía eléctrica	1.5 %	3.9%	0.9%	1.6%	4.4%	4.9%	2.9%
Viviendas en hacinamiento	34.4%	34.4%	29.1%	34.8%	50.2%	46.5%	40.0%
Ingreso de hasta 2 salarios mínimos[6]	39.2%	46.7%	21.9%	30.7%	54.9%	57.8%	50.6%
Habitantes del estado migrantes en EU	126,641	38,705	48,719	30,444	72,570	76,805	131,695
Lugar que ocupa como estado de emigración	3	17	12	19	8	6	2

Consejo Nacional de Población (s/f).

Respecto a las tendencias de contratación en el esquema H2A, es sabido que los mexicanos tienen un papel central y que su número va en ascenso, como lo demuestra en particular el caso de Tamaulipas (Izcara, 2010). Para inicios del siglo XXI, los jornaleros mexicanos cubrían 83% las visas del programa H2A. En 2010 se contrató a mas de 55 mil jornaleros agrícolas dentro del programa H2A, de los cuales 93.5% son mexicanos[7]. No extrañan estos datos en la medida que reflejan la dinámica migratoria nacional y la predominancia de los mexicanos en el sector agrícola estadounidense.

Así mismo se debe considerar que esta migración no permanente, o sin intenciones de permanecía, se debe justamente gracias a dos aspectos principales: los cultivos son de temporada, por lo que no podrían estar empleados todo el año sino sólo en épocas especificas de siembra y recolección, y la precariedad de tener un empleo temporal sólo está siendo asumida por inmigrantes, ya que los residentes de EU prefieren empleos estables a tener que buscar nuevas fuentes de empleo durante el año[8].

vDel cuadro anterior se debe resaltar que a pesar del gran aumento del programa, el porcentaje de mexicanos es más o menos constante (alrededor de un 90%). Es de notar también que de 1997 a 2010, el programa en su totalidad creció un 349% y aunque ha tenido variaciones no parece que vaya a desaparecer esta tendencia.

[5] Para consultar la metodología utilizada para obtener el índice de marginación por parte del CONAPO, véase Consejo Nacional de Población (s/f). Se puede observar que existen cuatro indicadores principales: nivel socioeconómico, educación, vivienda y disponibilidad de bienes. El índice de marginación se mide en una escala de 0 a 100, donde 0 sería que no existe marginación y 100 que todo el estado tiene condiciones de marginación absoluta.
[6] Es posible observar la tabla de salarios mínimos de 2012 en SAT (s/f). El salario mínimo variaba, dependiendo de la región, entre 62.33 y 59.08 pesos al día, por lo que ese indicador se refiere al porcentaje de familias que recibían menos de 124 pesos (diez dólares) al día, es decir, menos de 300 dólares al mes por familia.
[7] DOS (s/fb).
[8] Experiencia recolectada por organizaciones y sindicatos (UFW, CITA, GWJA) en EU.

Año	1997	2000	2005	2010
Total de visas H2A	16,011	30,201	31,892	55,921
Otorgadas a mexicanos	15,335	28,442	28,563	52,317
Porcentaje de visas a mexicanos	95.7%	94.17%	89.5%	93.5%
Incremento del programa a 2010	349%	185%	175%	

DOS (s/fb).

Un dato detectado durante la investigación es que el promedio de edad de los trabajadores agrícolas huéspedes se concentra en la fase productiva. La juventud, junto con la temporalidad del empleo en la agricultura, se ha convertido en un componente fundamental por el extremo grado de desgaste físico que exigen los cultivos. "Sin duda, la agricultura es el sector que más rápidamente ´consume´ a los trabajadores, en el sentido de hacer uso de su fuerza de trabajo al límite" (Peña, 2011, p.33).

De acuerdo con los resultados de las entrevistas realizadas entre los jornaleros agrícolas que buscaban trabajar en Estados Unidos con visa H2A, poco mas del 93% de ellos estaban en plena edad productiva.

El aprovechamiento de esta fuerza laboral evita gastos para Estados Unidos ya que obtiene trabajadores en plena edad productiva sin costos adicionales y, por otro lado, representa una ventaja para los migrantes, que logran obtener mejores beneficios por su trabajo.

> "Ante las nulas oportunidades de empleo o los bajos salarios, los jornaleros agrícolas están dispuestos a ser víctimas de fraudes, pagar comisiones inexistentes o tener malas condiciones laborales con tal de obtener trabajo mejor remunerado, que les permita mantener a sus familias."

Objetivo de los jornaleros agrícolas

Algo muy importante que se detectó al recopilar información entre los trabajadores agrícolas temporales es que éstos valoran positivamente el hecho de poder trabajar de manera legal sin arriesgar su vida y con la posibilidad de retornar y volver a ser contratado; aquellos que lo logran, enmarcan su vida en las estaciones y la vinculan a los ciclos agrícolas.

Esto tiene una clara lógica, sobre todo para aquellos que necesitan dinero por la imposibilidad de lograrlo en sus propias comunidades. Podría decirse que esta alta valoración, vinculada con la ausencia de oportunidades de empleo en las comunidades de origen y las condiciones de marginación, se convierte en una forma de vida, una oportunidad de lograr construir una casa, pagar una deuda, solventar los gastos de una enfermedad en la familia o simplemente mejorar un poco las condiciones de vida. Este tipo de respuestas fue dado por el más del 90% de los jornaleros agrícolas entrevistados.

Tal situación refleja de manera sobresaliente los propios objetivos del esquema H2A, que sirve como un mecanismo de migraciones circulares. Es innegable para este grupo de trabajadores que la oportunidad laboral de ir a Estados Unidos les permite obtener un ingreso seguro para cubrir deudas y obtener o asegurar su patrimonio.

Testimonio recogido en Atlixtlac, Guerrero

La temporada de la visa duró solo cuatro meses. Me gustó el trabajo en los EU, ya que en México no tenía ningún trabajo. Con este trabajo logré construir una casita para mi familia.
Me gustaría poder regresar pero perdí todo contacto con la empresa, ya que después de haber ido estuve enfermo en cama por un tiempo hasta que me operaron. Esto evitó que pudiera volver a trabajar pero ahora que ya me encuentro mucho mejor me gustaría poder ir nuevamente.

Se encontró entre los trabajadores agrícolas temporales una gran disposición para regresar a trabajar. Quienes señalaron que lo harían, al mismo tiempo aclararon que el motivo era que en sus localidades no encuentran empleo o no son remunerados de la misma manera. De igual modo, entre quienes respondieron que les gustaría regresar, un pequeño porcentaje mencionó que preferían no hacerlo con el mismo empleador; lo mejor para ellos sería que volvieran para trabajar con una empresa distinta a la que inicialmente los contrató.

Sólo en 26 casos (menos de 1% de las entrevistas) los trabajadores agrícolas temporales manifestaron que no deseaban regresar a laborar en EU; de éstos, tres expusieron como motivo su renuencia a dejar a la familia y los hijos, mientras que el restante 89% argumentó malas condiciones laborales, descuentos ilegales y la imposibilidad de juntar suficiente dinero por incumplimiento de las condiciones del contrato. Es decir, no podían cumplir con su objetivo como trabajador agrícola temporal.

Testimonio recogido en Santa María de Asunción, Putla, Oaxaca

Las malas condiciones laborales en el campo, la falta de herramientas para cortar la uva, trabajar bajo las malas condiciones climáticas como la lluvia y el calor, y la comida. […] Los descuentos injustificados en su pago, la forma de tratar a los jornaleros que dan los mayordomos cuando capacitan para trabajar, el poco descanso que tienen en la larga jornada de trabajo, la falta de herramienta para realizar el trabajo.

Testimonio recogido en Matehuala, San Luis Potosí

Solamente trabajaron aproximadamente la mitad del tiempo que estaban allá. Así que solamente les pagaban las horas de los días trabajados.

Testimonio recogido en Atlixtac,Guerrero

Para el tiempo que trabajamos y todos los trámites que se deben hacer, y los de pasajes y comida, pues no conviene irse uno a trabajar. Se gasta más que lo que uno gana, y solo alcanza para cubrir las deudas que ocasiona y nada para enviar a la familia. Estando en otro país pasan muchas cosas por la mente pero uno solo se refugia en el deseo de juntar algo para mandarlo a la familia. Ya en el regreso para el pueblo, nosotros gastamos lo del traslado, ya que no nos regresaron nada para venirnos.

El 99% de los que si desean regresar a trabajar también reportaron abusos de diversos tipos, como veremos más adelante y a pesar de eso desean volver. ¿Por qué? Al cruzar la valoración positiva de los jornaleros agrícolas sobre la posibilidad de trabajar en EUA con los datos sobre las condiciones de pobreza y exclusión en las comunidades de origen, se entiende que tales circunstancias son un detonante para que en esos lugares prosperen los procesos de reclutamiento. Los trabajadores están dispuestos a enfrentar las malas condiciones de reclutamiento y trabajo que sean necesarias para alcanzar su meta de laborar con mejores salarios. Es decir, el objetivo del Trabajador Agrícola Temporal de cubrir las necesidades de su familia se vuelve un objetivo vital del trabajador más importante que las adversidades que deban soportar.

> Ante la situación de abusos en los procesos de contratación, se han generado al menos tres modelos alternativos al modelo clásico de reclutamiento a través de contratistas o subcontratistas.

Modelos de reclutamiento

Durante la recolección de información, se encontraron diversos tipos o modelos de reclutamiento distintos al tradicional. Estos modelos ofrecen nuevas formas de afrontar los procesos de selección y acompañamiento de los trabajadores y nos dan nuevos parámetros para entender el fenómeno migratorio.
Los modelos hallados fueron, básicamente, el de contratista o reclutador, el de autogestión individual, el de autogestión comunitaria, y el comunitario de autoprotección.

Modelo de contratista o reclutador

Esta forma de reclutamiento es la que comúnmente se encuentra en las comunidades y tiene diversas modalidades, como veremos más adelante. En este modelo, el patrón solicita a una persona buscar trabajadores en otro país (México) a fin de reclutarlos y acompañarlos durante todo el proceso de trámite hasta su llegada a los campos de cultivo. El modelo de contratista o reclutador, con sus variantes de subcontratista, subcontratista regional y contratista con oficina en México, fue reportado en el 94.5% de las entrevistas realizadas.

Subcontratista

Aunque la forma tradicional y primaria es la del contratista, este submodelo es el que tuvo un mayor número de referencias (69%). En él, un contratista realiza las negociaciones con el patrón o ranchero en los Estados Unidos pero son otros los que hacen la búsqueda y localización de los trabajadores. A estas personas se les conoce también como reclutadores o contratistas, pero es preferible llamarlos subcontratistas o subreclutadores para diferenciarlos del reclutador principal. Este modelo presenta la gran desventaja de que no se tiene el contacto directo con el contratista, por lo que si este subcontratista realiza algún tipo de abuso es posible que el reclutador principal no tenga conocimiento del caso. Otro aspecto relevante de este submodelo es que se carecen de medios de control sobre estos subcontratistas, ya que el trabajador no puede llegar nunca con el contratista original o verdadero.

Testimonio recogido en Putla, Oaxaca el 14/10/2010

El contratista Carlos X es empleado del señor Jenrick X, para el cual contrata jornaleros temporales. Este contratista es del distrito de Putla Villa de Guerrero, Oaxaca.

Oficina en México

En esta variante se encontró en 9.42% de las entrevistas. El contratista de Estados Unidos instala una oficina en México o hace un convenio con un subreclutador, el cual instala un local central donde recibe a los aspirantes a trabajar como jornaleros agrícolas. A diferencia de los contratistas que van a las comunidades, con esta forma de operar, esperan a que los trabajadores lleguen a ellos, ya sea mediante publicidad en periódicos o llamadas telefónicas a quienes han sido contratados con anterioridad. Existe una alta presencia de este tipo de oficinas en los alrededores del consulado de EU en Monterrey. En este submodelo, los contratistas o subcontratistas no pagan los gastos de los trabajadores hasta el momento en que son elegidos y tienen una visa H2A, es decir, eluden los gastos de transportación, alojamiento y comida desde la comunidad hasta la tramitación de la visa.

Es necesario aclarar que estos modelos y submodelos se pueden presentar solos o combinados, con una serie de variaciones y características especiales que hacen cada vez más difícil determinar la responsabilidad por algún tipo de abuso o violación a los derechos del trabajador que participa en el programa H2A[11].

Modelo de autogestión individual

Aunque no es nada común, este modelo lo encontramos referenciado en un 5.5% de las entrevistas; en concreto, se consignó en 21 ocasiones, cinco veces en Oaxaca y las demás en Guerrero. En estos casos, el trabajador individualmente determinado, se comunicaba con el patrón en Estados Unidos previo a la temporada de trabajo, para mostrar su disponibilidad para ir a trabajar, el patrón mandaba el contrato de trabajo al trabajador y le indicaba el día y horario en que el trabajador debía acudir a la oficina consular para realizar su trámite de visa H2A. En este modelo la cercanía entre el patrón y el trabajador es sobresaliente, por lo que no se detectaban abusos o violaciones a sus derechos laborales…

Modelo autogestión comunitaria

Este modelo solo se registró en una sola comunidad, en el estado de Guerrero, en donde a pesar de diversos problemas actualmente se encuentra en funcionamiento. Lo presentamos aquí como modelo de atención alternativo en el proceso de contratación.

En este modelo, toda la comunidad, con la experiencia de años anteriores, se pone de acuerdo sobre las personas que deben acudir a trabajar en determinada temporada, ya que no existe empleo para toda la comunidad. Por ello, se dividen y la mitad de los aspirantes de la comunidad acuden una temporada y la otra mitad van a la siguiente. Una vez elegido el grupo de trabajo, las autoridades de dicha comunidad se ponen en contacto con el patrón, el cual manda los contratos y realiza las gestiones para que sean atendidos en un consulado estadounidense.

Este modelo, además de evitar algunos de los problemas que representa el modelo tradicional o de subcontratación, supone algunas ventajas para la comunidad, como es una repartición más justa de las oportunidades de trabajo migratorio y de los correspondientes ingresos. Incluso si algún miembro de la comunidad requiere mayores recursos (sobre todo por casos graves o urgentes, de salud, por ejemplo) se le otorga prioridad en la selección del personal.

Versión escrita por un defensor de un relato oral recogido en Chilapa de Álvarez, Guerrero

En una comunidad cerca de Chilapa de Álvarez habitan personas que se dedican al trabajo agrícola, donde pocas personas se van a los Estados Unidos. Un día, José decidió salir de su comunidad a buscar una mejor vida, pero llegó a un lugar con condiciones de vida diferente, un idioma diferente y comida diferente, enfrentando peligros que jamás imaginó. Esto no detuvo a José.

José llego a los Estados Unidos, encontró trabajo y un lugar donde vivir, y se dedicó a este trabajo por más de 6 años. Un día, su patrón puso un anuncio dentro del rancho, que decía: "se solicitan trabajadores para recolectar lechuga". A José le entró mucha curiosidad y le preguntó al encargado sobre el anuncio. El encargado le dijo que necesitaban trabajadores, y José le preguntó que si podía llevar a personas de su pueblo, que era gente muy trabajadora.

El encargado le dijo que juntara a su gente en su pueblo y que arreglaran sus papeles. José, contento,

[11] En las entrevistas, este submodelo fue señalado en unos casos como una forma de fraude o cobros indebidos, mientras que en otros los entrevistados constataron la existencia de la oficina.

marcó a su papa en su pueblo explicándole lo que había pasado y pidiéndole que juntara a la gente para trabajar en Estados Unidos.

El papá de José reunió a un grupo de personas de la comunidad, explicándoles sobre el trabajo, y a muchos les gustó la idea. Pero el papá de José quiso aprovecharse de la situación y comenzó a cobrarles una cantidad por ofrecerles el trabajo. Después resultó que no a todos a los que había reclutado, y quienes le habían pagado, les dieron la visa, solo la mitad obtuvieron visa para ir a trabajar. Cuando les dieron la visa los llevaron al lugar donde iban a trabajar, y trabajaron por 6 meses. En su trabajo les dieron un lugar donde vivir, agua, herramientas para trabajar, los capacitaron en el corte de lechuga, y les dieron información sobre el proceso de reclutamiento. Entonces, uno de los trabajadores comentó que habían pagado por que les dieran el trabajo, y el encargado preguntó que cómo se llamaba la persona, y lo despidieron de la compañía.

Al año siguiente, la comunidad se reunió para ver quiénes irían a trabajar y poder hablarle al encargado para coordinar la fecha en que se iban a ir.

Y es así como, año con año, en una temporada de 6 meses, que trabajadores de la comunidad se van a trabajar al corte de lechuga, donde les pagan 9 dólares la hora. Además de que les rembolsan lo que gastan en su traslado, les dan agua, un lugar donde vivir, un lugar donde cocinar y si se enferman les proporcionan cuidados médicos.

Modelo comunitario de autoprotección

Este modelo, aunque se caracteriza por tener la forma del modelo tradicional o de subcontratación, se ve enriquecido con la participación de las autoridades del municipio en donde se realiza la contratación de los trabajadores.

La forma en que opera este modelo es que un contratista o subcontratista acude ante las autoridades municipales, presenta las condiciones básicas de trabajo y salario, y firman un convenio por el cual se comprometen a respetar algunas reglas básicas. Si el contratista o subcontratista se niegan a firmar dicho convenio, las autoridades municipales rápidamente trasmiten la información a sus comunidades (ya sea de forma directa o a través de radios comunitarias o altoparlantes) para que nadie de ellos vaya a trabajar con esa persona. Y en caso de que el contratista transgreda dicha disposición, las autoridades pueden sancionarlo por incumplir con las reglas municipales.

Acuerdos para el contratista:

01. No permitir que los jornaleros tengan descuentos injustificados o realizar trabajos sin salario.
02. Que todos cuenten con las herramientas de trabajo y equipo adecuado para evitar accidentes, o enfermedades de la piel por pesticidas.
03. Que sean atendidos con el seguro medico sólo en caso de enfermedad, o accidente en el trabajo.
04. Buscar departamentos a donde los jornaleros puedan vivir adecuadamente durante su estancia en Estados Unidos.
05. Los jornaleros que cometan algún delito, o den mal trato a sus compañeros por ingerir bebidas alcóholicas ya sea en el trabajo o en sus viviendas que sean castigados por las leyes estadounidenses y que no sean castigados por el patrón o mayordomo.
06. Los jornaleros regresen a su comunidad a más tardar dos días después de que haiga vencido su visa.
[...] *(Documento comunitario de Putla Villa de Guerrero, Oaxaca)*

Testimonio de un agente municipal recogidos en Putla Villa de Guerrero, Oaxaca

Para estar seguros que nuestros jornaleros, regresarán en un determinado tiempo, el contratista tiene que firmar este acuerdo, en el cual se compromete a regresar a los jornaleros en el tiempo establecido. Ante una asamblea de la comunidad, ahí mismo se toma el acuerdo de cuántos jornaleros saldrán por temporada, para que todos en la comunidad sean beneficiados. Si el reclutador no cumple el contrato de empleo, ya no es permitido a regresar a la comunidad a contratar a los jornaleros en las siguientes temporadas. Además, los datos que él haya dejado con la autoridad son colocados en lugares públicos para que, no le permitan el acceso en otras comunidades. Esto es como una forma de "castigo hacia el reclutador".

Problemas detectados

Abusos

Se formularon dos tipos de preguntas a los entrevistados: una de carácter general sobre la frecuencia o ausencia de abusos, y otras sobre abusos específicos como la no entrega de contratos, cobros indebidos, abusos salariales, condiciones inadecuadas de vivienda, incumplimiento de la llamada garantía "de tres cuartos", carencia de transporte y malas condiciones de trabajo.

En cuanto a la percepción (es decir, lo que ellos creen que pasó) de haber sufrido algún tipo de abuso, el 45% de los entrevistados reportaron haberlo padecido (desde uno hasta abusos recurrentes) en su procesos como trabajador con visa H2A.

Esto contrasta con las preguntas específicas sobre derechos concretos, pues en este caso se encontró que el 95% de los trabajadores sufrieron alguna agresión, o varias, y sólo el 5% no reportó ningún tipo de violación a sus derechos como trabajadores con visa H2A. Esta información será importante cruzarla con los resultados del apartado referente a la falta de información.

Es destacable que la mayoría de los trabajadores que no sufrieron ninguna violación a sus derechos provienen del estado de Guerrero, con 26 eventos migratorios. Estos casos, sin embargo, no indican que haya un saldo blanco el respecto en el estado, ya que otros trabajadores guerrerenses sí reportaron de abusos. Mientras tanto, se registraron sólo dos casos en Sonora sin maltratos y uno en Guanajuato. En las demás comunidades no fue encontrada una situación similar.

Resulta interesante el caso de Guerrero, ya que fue el único lugar donde se encontró el modelo de comunitario de autoprotección, es decir, que no existe un reclutador y la comunicación se realiza directamente entre la comunidad y el patrón. La capacidad de la comunidad para organizarse y realizar sus propios procesos de reclutamiento, así como la buena voluntad del patrón, ha permitido este resultado.

> "La falta de información útil y las dificultades para acceder a ella es uno de los principales problemas con los que se encuentran los jornaleros para identificar los problemas o incluso para defenderse ante situaciones de abuso."

Falta de información

Uno de los resultados más evidentes de este estudio fue la falta de información y de difusión del esquema H2A, lo que tiene como consecuencia el desconocimiento sobre los derechos y condiciones de los trabajadores huéspedes. Si bien los jornaleros agrícolas son instruidos sobre el trámite de la visa, más de la mitad (53%) de los entrevistados no conocían sus derechos como jornaleros agrícolas.

También se halló que la información es determinante a la hora empoderar a los trabajadores agrícolas temporales, ya que si bien el 45% de los entrevistados percibieron haber sufrido algún abuso en su condición de trabajador con visa H2A, al cruzar esta información con el número de los que sí conocían sus derechos se encontró con que este porcentaje baja: sólo el 15% considera que sufrió algún tipo de abuso. Al contrario, entre aquellos que respondieron negativamente a tener conocimientos sobre sus derechos, la proporción sube hasta un 66% que tiene la percepción de haber sufrido algún abuso. Es decir, estos últimos se sienten mas vulnerables ante un proceso que desconocen y, por lo tanto, su percepción de abuso es mayor.

No obstante lo anterior, el 38% de los que reportaron que si tenían conocimiento de sus derechos reportaron haber sufrido abusos recurrentes, esto es, saben cuáles son

sus derechos pero no saben cómo frenar los abusos y menos si pretenden continuar trabajado con una visa H2A.

Al realizar este ejercicio con las personas que contestaron no haber padecido ningún tipo abuso a preguntas individualmente determinadas, resultó que el 75% conocían sus derechos, mientras que el 25% los ignoraban. Los casos encontrados son tan escasos que difícilmente puede establecerse como tendencia pero si resaltan la importancia que tiene el acceso a la información.

Percepción de abusos sufridos

Sobresale el hecho de que los trabajadores que van a EU con esta visa saben que se trata de un documento del gobierno estadounidense que les permite ir y trabajar a ese país de manera legal. De manera paradójica, el 29% de los trabajadores agrícolas temporales no sabe para qué empleador trabaja y el 28% desconoce el nombre del reclutador, a pesar de que la información sobre el patrón viene señalada en la propia visa.

De alguna manera, los jornaleros sienten que están protegidos por la ley, aunque el desconocimiento del inglés y la condición subordinada en la que se encuentran, no sólo frente al patrón sino frente al contratista, impiden que exijan el cumplimiento de sus derechos como trabajadores huéspedes. Si bien más del 53% de los entrevistados señaló que nadie le proporcionó información sobre sus derechos como trabajadores con visa H2A, destaca que las poblaciones donde recibieron mayor información fueron San Luis Río Colorado, Sonora, y la mayoría de las de Guanajuato, principalmente Irapuato, lugar con una presencia histórica de contratistas desde mediados del siglo XX debida al Programa Bracero. Estos mismas puntos geográficos resultan ser donde las empresas y/o reclutadores ofrecen más información, tal vez porque los trabajadores ya tienen experiencia en este tipo de proceso migratorio, lo que provoca un mayor número de preguntas, o bien porque hay mas temor a ser defraudados por parte de falsos reclutadores, de modo que ofrecer más información permite generar confianza entre la comunidad.

Entre los entrevistados originarios de Sonora, 81% manifestó haber recibido información sobre sus derechos como jornaleros agrícolas con visa H2A, mientras que de los provenientes de Guanajuato el porcentaje fue de 73%. En el caso de Sonora, esta el flujo de información se ve favorecido en gran medida por las capacitaciones que imparte CITA entre la población, dando a conocer los derechos que tienen los trabajadores con visa H2A.

Se puede suponer que al ser Guanajuato una entidad de tradición migratoria, la información sobre los derechos y condiciones que ofrece la visa fluye de manera generalizada, es decir, los guanajuatenses conocen el proceso de tramitación, así como los derechos a los que son acreedores. No obstante, esta información no resulta suficiente para que disminuyan los abusos sufridos por los trabajadores agrícolas temporales de este estado, ya que un 94% de los entrevistados de Guanajuato reportaron alguna violación a sus derechos[12]. Esto debe ser porque en realidad no tienen un conocimiento profundo de cuáles son sus derechos como trabajadores agrícolas temporales con visa H2A o a que están dispuestos a soportar las malas condiciones laborales con el fin de conseguir trabajar en EU[13].

Además de que el porcentaje de quienes ignoran sus derechos es grave, es necesario resaltar el hecho de que cuando se posee, tal conocimiento es muy general, pues al cruzar la información con los demás rubros de la entrevista, se pudo corroborar el desconocimiento de algunos elementos fundamentales sobre sus derechos, como lo relativo a salario, vivienda y transporte. Por ello, aunque 43% de los entrevistados declaró conocer sus derechos como trabajadores con visa H2A, tampoco se encuentran suficientemente preparados para ejercerlos.

Dentro de los agentes transmisores de dicha información se pueden enumerar, en un amplio espectro, las autoridades estadounidenses, los servicios legales de EU, las organizaciones no gubernamentales, las trabajadoras sociales de las empresas, los consulados estadounidenses, los patrones, los empleados de las mismas compañías y las instituciones religiosas. Cerca del 26% de los entrevistados que recibieron información dijeron que fue trasmitida por el reclutador o patrón, que aparecen como la segunda fuente más importante de información. Esto es significativo porque si el patrón es el encargado de darles a conocer sus derechos y la gestión de la visa, también obtiene un poder mayor frente al trabajador para decirle qué es adecuado y qué no, pudiendo ocultar información relevante para que el empleado pueda ejercer sus derechos[14].

[12] Se formuló una pregunta abierta a todos los entrevistados acerca de si habían sufrido abusos a sus derechos y con qué frecuencia, y además preguntas específicas sobre cada uno de sus derechos. A pesar de que muchos no reportaron abusos al responder a la primera pregunta, esto cambió al inquirirse concretamente por cada tipo de abuso: salarios, vivienda, garantía "de tres cuartos", transporte, alimentación o al momento de ser reclutado, pues a estas cuestiones contestaron haber sufrido algún abuso; sólo se registraron dos casos de oriundos de Guanajuato a los que se les respetaron todos sus derechos.

[13] Al respecto, se puede recordar el índice de marginación de Conapo mencionado antes, donde Guanajuato figura con un alto nivel de marginación en comparación con estados como Sonora o Baja California

[14] Las preguntas sobre la fuente de la información recibida fueron colectadas de forma independiente, por lo que una persona puede haber consignado que recibió información tanto del patrón o reclutador como por parte del gobierno de Estados Unidos.

El hecho de que sólo un 31% de los entrevistados hayan mencionado que recibieron información por parte del gobierno de los Estados Unidos puede significar que a pesar de que los consulados estén en efecto dando información, la forma de compartirla no cumple el objetivo de que los migrantes con visa H2A logren asimilarla, o que la información proporcionada resulte ser insuficiente.

Debe destacarse el compromiso que muestran los trabajadores huéspedes por mejorar su labor, así como por incrementar sus ingresos, lo que hace que una parte de ellos (11% de los entrevistados) soliciten capacitación laboral, conocer y aprender a manejar las herramientas de trabajo, e información sobre rutinas laborales como horarios, lugares y formas de trabajo, pagos y servicios, como una necesidad al mismo nivel que el ejercicio de sus derechos.

Dentro de los resultados del estudio se refleja la casi total ausencia de las autoridades mexicanas en el trabajo de difusión, ya que menos de un 1% de los entrevistados señaló haber recibido información por parte del gobierno de México[15].

Esta pasividad o indiferencia se inscribe en aquello que algunos académicos han señalado como "la política de la no política" (Durand, 2007), pues los gobiernos mexicanos han dejado pasar la problemática inherente a sus migraciones.

La conclusión de las respuestas sobre la falta de información de parte de gobiernos, empresas e intermediarios sobre los derechos de los trabajadores huéspedes, es que la desinformación es un problema estructural, ya que ninguno de los agentes centrales en la relación laboral asume un compromiso formal ante los solicitantes ni portadores de la visa H2A. Más bien, la obtienen de forma marginal de defensores de derechos humanos, defensores de derechos sociales, religiosos y empleadas de las empresas encargadas del trabajo social.

De las respuestas y apreciaciones de los informantes sobre el proceso de contratación se desprende la tremenda desinformación sobre el significado y el contenido del programa de trabajadores temporales H2A. Incluso en los casos en que se señaló que se contaba con esta información, los trabajadores ignoraban el contenido de los documentos pertinentes, ya que algunos están en inglés, o no los conservaron porque sólo les fueron entregados para su firma y posteriormente recogidos. Aunque 77% de los entrevistados señalaron haber recibido una oferta de trabajo por escrito, si se cruza este dato con la información sobre la comprensión del contrato u oferta de trabajo, esta cifra cae dramáticamente a menos del 21%, es decir, sólo uno de cada cinco trabajadores lograron tener un contrato que pudieron entender.

> "Poco menos del 21% de los trabajadores tuvieron un contrato de trabajo que pudieron entender, por lo que el restante 79% o no tuvieron un contrato de trabajo o, teniéndolo, no pudieron comprender lo que decía."

El problema de no contar con una oferta de trabajo o contrato por escrito, o que no se pueda comprender, es que los trabajadores no cuentan con ningún documento que avale las condiciones bajo las cuales son contratados, ni que consigne un sueldo ni las deducciones que le serán aplicadas. Esto impide que el propio jornalero desconozca lo que puede o no reclamar a la hora de sufrir un deterioro en sus derechos laborales.

Otro aspecto relevante sobre la desinformación que prevalece en la práctica del modelo H2A es el poco conocimiento que existe de los nombres del enganchador o contratista por parte de los trabajadores. Además de no conocer a las personas que los contrataron, existe desinformación sobre la empresa o patrón que les ofreció trabajo, aunque no en la mayoría de los casos. Frente a una mayoría que sí sabía el nombre de la empresa o el empresario que lo contrató, están los casos en que se desconocía (24% de los entrevistados).

Todos estos datos nos hablan de la bajísima participación que tiene el jornalero en el ejercicio de sus derechos. Resulta alarmante ver que un 24% de los entrevistados no sabía ni para quién trabaja o que el 37% desconocía el nombre del reclutador, que más de la mitad (53%) de los trabajadores agrícolas temporales encuestados no conocían sus derechos en el programa de visas H2A y que, como se vio antes, el 79%

[15] Sólo se detectaron dos casos de trabajadores agrícolas que mencionaron haber recibido información por parte del gobierno mexicano, específicamente de parte de los consulados de México en EU.

no pudieron tener acceso a la información del contrato. Y al relacionar esto con los mecanismos de control que ejercen los reclutadores y capataces (como las listas negras y el miedo a ser excluido de los procesos de selección) se dibuja un panorama en el que el trabajador prefiere no causar problemas, no preguntar, no hacer nada que le vaya a impedir conseguir su objetivo principal (mantener a su familia y mejorar sus vidas) antes que defender sus derechos.

La falta de información es un problema estructural en el funcionamiento del programa H2A en términos del desconocimiento de los datos elementales sobre el empleador, el enganchador y el lugar de destino.

Métodos de control de los reclutadores

Dentro de las formas de control por parte de los reclutadores, hay dos tipos de listas que son parte de los vicios más arraigados en el sistema H2A, documentadas en esta investigación: las "listas de espera" y las "listas negras".

Listas de espera

Este instrumento se refiere a la inscripción de los aspirantes que buscan ser elegidos para trabajar en EU. No obstante que tendría que ser un simple mecanismo de administrativo para saber con qué cantidad de personas se puede contar, ha resultado ser en la mayoría de las ocasiones un instrumento que además de fomentar la competencia entre los candidatos y el control sobre ellos, se utiliza como un mecanismo para que reclutadores sin escrúpulos obtengan ganancias ilegitimas.

Se tiene documentado que para apuntar a un trabajador en una lista de espera se les ha cobrado un anticipo en efectivo de hasta de 2 mil pesos mexicanos, lo cual, además, no les asegura un trabajo sino sólo ser incluido en la lista de donde se elegirán a los trabajadores, por lo que algunas de las veces resultan simplemente defraudados.

También se reportan casos de contratistas fantasmas que han llegado a las localidades a reclutar. El modo de operar de estos defraudadores es el siguiente: un hombre o mujer se presentan en pueblo o ranchería solicitando trabajadores para Estados Unidos, pide documentos para el trámite de la visa y dinero, hasta 2 mil pesos, da una fecha cercana para volver, deja direcciones que no existen, y desaparece.

> "El contexto de falta de información, el miedo, el grado de marginación que existe en las comunidades y, sobre todo, el temor a ser excluido de los procesos de selección, lleva al trabajador a preferir sufrir abusos antes de renunciar a su meta principal."

De acuerdo a los resultados de este estudio, cerca de la mitad (42%) de los trabajadores agrícolas temporales encuestados tuvo que pagar por recibir una oferta de trabajo o ser incluido en una lista de espera.

Listas negras

Este sistema de exclusión consiste en reportes negativos en el lugar de trabajo contra aquellos trabajadores que manifiesten alguna inconformidad, a los que se le aplica la pena de no volver a ser contratado. Se presume que existen listas que circulan entre los empresarios y contratistas para tener identificados a los trabajadores rijosos que "causan problemas". Los capataces son los primeros en recurrir a la amenaza de que los jornaleros serán reportados para que no vuelvan a trabajar en Estados Unidos. Estas amenazas suponen fuertes tensiones en las relaciones laborales; los jornaleros indicaron que bajo esta presión prefieren dedicarse al trabajo aunque estén inconformes con los tratos y las condiciones laborales.

Las listas negras proporcionan un control especial sobre los Jornaleros, quienes ven amenazados sus objetivos como trabajadores y como padres de familia (en la mayoría de los casos), ya que están bajo la amenaza de no volver a trabajar en EU si reclaman alguna anomalía o la violación de

un derecho, ya sea en contra del capataz o del contratista que lo llevó.

Testimonio recogido en Chilapa de Álvarez Guerrero

Llego una persona a nuestro pueblito, una persona extraña para los habitantes de nuestra comunidad, que venía a ofrecerles trabajar en los Estados Unidos con visa de trabajo. Varios hombres de la comunidad aceptaron la oferta del reclutador, y se fueron a la capital a sacar su pasaporte. Las personas del pueblito no contaban con que este reclutador les pediría dinero para poder trabajar, además de advertirles que no dijeran nada si les preguntaban si habían pagado dinero, si querían que los siguiera invitando a trabajar en Estados Unidos.
[...]
La temporada siguiente uno de los jornaleros decidió hablar a la compañía por su propia cuenta, y el encargado le dijo que juntara a su gente para que fueran a trabajar. Al darse cuenta, el reclutador amenazo al jornalero. Así que esa temporada ya no fueron los de la comunidad, ya que el reclutador no los invitó a trabajar.

Testimonio recogido en Putla Villa de Guerrero, Oaxaca

También, hay un trabajador social que llega y recomienda cómo andar allá, en Estados Unidos, y cómo portarse. El también ve la salud. Ahí donde vivimos somos cuatro, y si uno de los cuatro se porta mal, nos sacan a todos. Por eso, tenemos que decirle al trabajador social qué hacen los demás compañeros para que no nos saquen de la empresa.

El costo de conseguir un trabajo

Los derechos de los trabajadores agrícolas con visa H2A incluyen los gastos de transporte, pero esto no resulta así en la realidad, ya que casi el 62% de las veces fue cubierto por los propios trabajadores agrícolas temporales entrevistados durante esta investigación. Esto obliga al migrante a realizar una inversión para ir a trabajar a EU, ya que tiene que pagar el costo de su pasaporte, el costo de su visa y, además, el costo del transporte (o parte de él) desde su comunidad hasta el lugar de trabajo. Esto significa 230 pesos (18 dólares) por el pasaporte de un año (con descuento por ser trabajador agrícola), 150 dólares por el derecho a la visa y un aproximado de 100 dólares (según las entrevistas realizadas) por el transporte. Si se toma en cuenta que los estados y comunidades de donde provienen estos trabajadores son de alta marginalidad, el desembolsar 260 dólares es un gran sacrificio, porque si pensamos que el salario por día de trabajo en México es de 100 a 150 pesos, en el caso de que exista empleo y sin pensar que el trabajador debería de mantener a su familia, le llevaría casi un mes de trabajo obtener esta cantidad.

Por ello se recurre a los préstamos que pueden ir desde los 300 hasta los mil dólares y en algunos casos fue el mismo reclutador el que facilitó. En un par de casos, se detectó que los intereses pagados eran de hasta un 10% mensual. Las cantidades solicitadas en préstamo registradas con más frecuencia oscilaron entre 350 y 500 dólares[16].
Y si, además de esto, deben pagar por entrar en una lista de espera o por conseguir una de las visas que ofrece el reclutador, los costos se pueden elevar mucho. Es por esto que el 35% los trabajadores encuestados manifestaron haber tenido que solicitar un préstamo, normalmente con intereses, que deben pagar cuando regresen a sus comunidades.

Fraudes y cobros indebidos

Dentro de esta investigación, el 42.6% de las personas entrevistadas reportaron haber tenido que pagar por recibir una oferta u obtener el trabajo. A pesar de que la práctica de cobrar por ser contratado está prohibida, casi la mitad de los reclutadores lo siguen haciendo.

[16] En 27 ocasiones aparecen registradas las cantidades solicitadas, pero es de señalar que muchas veces no se quiso facilitar esta información debido a las condiciones de inseguridad y desconfianza que reinan en las zonas donde se recogió la información.

Los cobros indebidos van desde 31 dólares hasta casi 350 dólares (4,500 pesos), y en ocasiones no son para obtener una oferta de trabajo con visa H2A, sino sólo por ser apuntado en una lista de espera con la esperanza de que ser elegido algún día para trabajar en los EU.

Proyección: los entrevistados reportaron un total de 200 casos entre experiencias propias y de otros migrantes. Si se hubiera podido aplicar la entrevista a todos y cada uno de esos jornaleros defraudados, el porcentaje se elevaría hasta 59.4% de las personas entrevistadas que habrían realizado pagos por entrar en una lista de espera u obtener un trabajo.

A pesar de que los cobros indebidos también son una forma de fraude (ya que se inducen a través del engaño), ambas clases de abuso fueron registradas de forma independiente, ya que revisten formas específicas, dentro de las que encontramos:

Cobros por entrar a una lista de espera

En esta modalidad de fraude no se ofrece más que la posibilidad de entrar en una lista de nombres de donde se selecciona a quienes irán a trabajar a EU. En ocasiones, ésta era la forma de exigir un pago posterior por ser elegido como trabajador agrícola temporal con visa H2A. "El reclutador me dijo: 'para agilizar los trámites déme 2 mil pesos y con eso seguro que ya se va de volada'[17].

Cobros por ser elegido trabajador H2A

El reclutador, en esta modalidad, solicita a los aspirantes una cantidad para asegurar que efectivamente sean elegidos para trabajar en EU. El cobro puede ser hecho antes de comenzar los trámites, al firmar el contrato o ante el consulado, momentos antes de entrar, o incluso cuando reciban su primer salario. Si el cobro es hecho antes de recibir su visa H2A, el jornalero corre un riesgo mayor, ya que al momento de su entrevista con el personal diplomático se le puede negar la visa, con lo que pierde no sólo la oportunidad de ir a trabajar sino el dinero que ya pagó al reclutador.

Fraude con cobro indebido

Existe una modalidad mixta que aplican algunos reclutadores, los cuales aumentan arbitrariamente el número de trabajadores que realmente necesitan y a todos se les cobra una cantidad por ser elegidos. Al momento de comenzar los tramites o de desplazarse al consulado donde se realizará el trámite de visado, se quedan un grupo de trabajadores a la espera de que los llamen, con la promesa de que será pronto y que sólo deben esperar a que salga el siguiente grupo. Esto combina los cobros indebidos a quienes que efectivamente recibieron una visa H2A con el fraude cometido contra a aquellos a los que se les pidió una cantidad a sabiendas que no había una oferta de trabajo para ellos. Éste es uno de los más graves abusos, ya que los trabajadores nunca desean denunciar esta irregularidad con la esperanza de que sean elegidos la próxima ocasión, pues ven que una parte de los anotados si se fueron a trabajar con ese reclutador.

Fraude por visa libre

A veces, un supuesto reclutador no ofrece un trabajo en EU, sino sólo una visa H2 (sin dar mayores detalles) que sólo serviría para entrar a EU de forma segura a los EUA sin los riesgos de caminar en el desierto o brincar ríos o muros. Este tipo de fraude es el más costoso para el trabajador, ya que se piden alrededor de 24 mil pesos (1,846 dólares). También se encontraron referencias a dos casos más en los que se ofrecía este tipo de "visa libre", pero no se logró que las personas involucradas dieran su testimonio. Si bien esta "visa libre" no tiene una relación directa con la H2A, ha sido ofrecida junto con ésta.

Fraude por promesa de trabajo.

En esta modalidad, el defraudador cobra una cantidad de dinero por la promesa de un trabajo EU con visa H2A sin que en realidad exista tal oferta y a sabiendas de ello. Ésta ha sido la más común de las formas de fraude encontradas. Las comunidades donde se realiza este tipo de fraude con mayor frecuencia son aquellas donde hay experiencias migratorias usuales con visado H2A y H2B ya que sin esa vivencia previa no existiría confianza en la confianza para dar el dinero.

[17] Testimonio recolectado en el municipio de Abasolo, Guanajuato, en marzo de 2011.

Fecha	Personas entrevistadas	Personas defraudadas[18]	Cantidad entregada (por persona)[19]	Tipo de fraude	Lugar de la entrevista
Marzo 2010	1	12	4,000 pesos	Promesa de trabajo	Guanajuato
Junio 2010	8	30	2,000 pesos	Promesa de trabajo	Guanajuato
Agosto 2010	14	14	41 dólares	Inscripción a lista de espera	Baja California
Agosto 2010	1	4	9,000 pesos	Promesa de trabajo	Guanajuato
Enero 2011	5	45	4,600, 3,500 y 800 pesos	Promesa de trabajo	Guanajuato
Abril 2011	1	4	2,000 pesos	Inscripción a lista de espera	Nuevo León
Abril 2011	4	4	380 dólares	Promesa de trabajo	Sonora
Abril 2011	1	30	4,000 pesos	Promesa de trabajo	Guanajuato
Julio 2011	5	35	3,000 pesos	Promesa de trabajo /Fraude con cobro indebido	Guanajuato
Enero 2012	1	5	1,200 dólares	Promesa de trabajo	Sonora
Febrero 2012	2	22	1,500 y 12,000 pesos	Promesa de trabajo	Sonora
Total	42	200	725,800 pesos (56,703 dólares)	11 eventos detectados	

[18] El número de personas defraudadas se desprende de los testimonios de los entrevistados, ya que estos fraudes son masivos y muchas personas de una misma comunidad son víctima, por lo que cada informante reportaba a otros casos de trabajadores de su comunidad defraudados. Por ello, el número de personas defraudadas y cantidades entregadas se calculó mediante la proyección de la información de las entrevistas.

[19] Estas cantidades son aproximadas, ya que no se cuenta con cifras exactas, sólo con los testimonios de los entrevistados. Cuando a aparece más de una cifra se debe a que provienen de distintos informantes. Gran parte del dinero entregado a los contratistas procede de préstamos de cajas populares o familiares. El tipo de cambio utilizado fue de 12.8 pesos por dólar.

La experiencia adquirida por los jornaleros agrícolas no los hace menos vulnerables a estos fraudes, ya que los "contratistas fraudulentos" utilizan dicha experiencia en su beneficio. Por ejemplo, para dar mayor verosimilitud a su engaño, les cobran 150 dólares por costos de visado, que es la cantidad que se debería pagar en los consulados.

Al hablar con las personas defraudadas, se observó que eran incapaces de distinguir una oferta real de una falsa, sobre todo cuando los defraudadores tienen conocimientos amplios en materia de contratación internacional de trabajadores agrícolas, lo que podría obedecer a que aquéllos en alguna ocasión fueron reclutadores y conocen las dinámicas de contratación.

Existen pocos mecanismos para detectar si una oferta de trabajo es real o fraudulenta, ya que la única forma cierta de saberlo es preguntando directamente al empresario o ranchero, pero aún así, lo normal es que éste no conozca a todos los reclutadores o subreclutadores que intervienen en el proceso, por lo que probablemente no podrá responder si el trabajo especifico que ese reclutador ofrece es el que él está requiriendo.

Como una medida para darle transparencia al proceso de reclutamiento, el Departamento de Trabajo hace pública la forma de solicitud de trabajadores con visa H2A (denominada I-129 Petición de Trabajador No Inmigrante) ,cuando es aprobada. Esto permite que aquellos trabajadores que tengan acceso a Internet, hablen inglés y logren ubicar la página donde esta información se publica puedan verificar si una oferta de trabajo con un patrón en EU es real. No obstante, no es posible saber si un reclutador en concreto tiene relación con esa oferta de trabajo y un defraudador también puede tener acceso a esta información y usarla para convencer a las comunidades donde comete el fraude.

Se puede asegurar sin error que no existe un mecanismo seguro que permita evitar el fraude, incluso se puede decir que no existe un mecanismo para saber si una oferta es real o fraudulenta. Esto se abordará más adelante con mayor detenimiento.

Testimonio recogido en El Coecillo, Irapuato, Guanajuato

Es muy difícil creerle ya a la gente, ya que han sido varias las veces que nos han prometido visas y no han cumplido y nos dejan endeudados.

En una comunidad del municipio de Irapuato se detectó, según proyecciones de 21 entrevistas, que hasta 114 personas habían sido defraudadas hasta tres veces en un solo año (2011). Y aun en estos casos, las personas no se atrevían a denunciar a los reclutadores con la esperanza de que en algún momento les cumplieran la oferta de trabajo y los llevasen a los EU.

Testimonio recogido en El Guayabo, Irapuato, Guanajuato

Me pidieron 2 mil pesos que debía depositar en el HSBC para que me dieran la visa, y hasta el momento no me han llamado para ir a trabajar.

De la experiencia obtenida a lo largo de esta investigación y de las encuestas realizadas se observa con gran preocupación la facilidad con la que pueden ser defraudados los trabajadores migrantes. Esto se explica fundamentalmente por:

- La elevada vulnerabilidad de los jornaleros agrícolas debida al alto grado de marginación de sus comunidades.
- La imposibilidad de que éstos puedan certificar la autenticidad de una oferta de trabajo.
- La esperanza de conseguir dinero para tener una vida mejor o cubrir alguna deuda.
- La creencia de que pagando podrán conseguir un trabajo con visa H2A, surgida de casi el 50% de los trabajadores han debido pagar para lograr su objetivo.

ANÁLISIS DEL PROGRAMA H2A: PROBLEMÁTICAS Y CONSECUENCIAS[20]

Como se explicó antes, los flujos de trabajadores temporales mexicanos hacia los EU no son recientes y por lo general se daban a partir de convenios y programas entre ambos países. No obstante, con las visas H2A y H2B se rompe esta armonía binacional y se da paso a decisiones unilaterales por parte del gobierno de estadounidense, favoreciendo con ello a los empleadores y contratistas privados.

En consecuencia, la intención de este apartado es analizar a cada uno de los actores que intervienen en el proceso, ejecución y administración del programa de trabajadores agrícolas temporales H2A. Este análisis se realizó a partir del trabajo de campo de las organizaciones involucradas en el proyecto Jornaleros SAFE (CRS, CITA, CEMH, GWJA, UFW).

Con este propósito, el análisis se dividirá por cada una de las etapas o fases de contratación: a) La solicitud o pedimento de trabajadores. b) La contratación en México. c) Los trámites ante el consulado de EU. d) Las condiciones laborales. e) El retorno a las comunidades. De este modo se podrá comprender el papel que juegan los gobiernos estadounidense y mexicano con respecto a las visas H2. El rol del primero se puede observar a través de tres dependencias federales: 1) el Departamento de Trabajo, 2) el Departamento de Seguridad Nacional y 3) el Departamento de Estado. Por su parte, la actuación del segundo se puede conocer, a nivel federal, mediante: 1) la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), 2) la Secretaría de Gobernación (Segob) y 3) la Secretaria de Relaciones Exteriores (SRE), y por otro lado, a nivel estatal y municipal.

Primera etapa: la solicitud de trabajadores

Las visas H2A permiten a un empleador estadounidense la contratación de trabajadores extranjeros de forma temporal para realizar labores exclusivamente en el sector agrícola, siempre y cuando no haya suficiente mano de obra local disponible (DOL, 2012).

El empleador debe recibir un certificado formal de "trabajo temporal" por parte del Departamento de Trabajo (DOL, 2012). El DOL, a través de su Oficina de Certificación Laboral de Relaciones Exteriores (OFLC, por sus siglas en inglés) se encarga de recibir y procesar cada una de las solicitudes presentadas por los empleadores que requieren trabajadores con visas H2A. Esta oficina, a su vez, verifica y, en su caso, certifica que no existen trabajadores estadounidenses disponibles para realizar las actividades agrícolas que se estipulan y que el empleo de trabajadores agrícolas extranjeros no afectará adversamente los salarios y condiciones laborales de los estadounidenses empleados de manera similar en el mismo sector agrícola (Papademetriou, O'Neil et al., 2007).

Existen cuatro pautas generales para obtener por parte de la OFLC, la certificación de empleo temporal:

1) Tener la calidad de empleador con un centro de actividad ubicado físicamente en EU, además de gozar de la capacidad de contratar, pagar, despedir, supervisar o controlar las actividades de los trabajadores que emplean.

2) El trabajo a realizar debe ser propio del sector agrícola, como siembra, cría, cultivo, cosecha o producción de cualquier bien agrícola u hortícola.

3) El trabajo ofertado debe ser de por lo menos de 35 horas (o más) por semana de trabajo.

4) El trabajo debe ser temporal o estar ligado a una determinada época del año por algún evento recurrente, como puede ser un ciclo anual de cultivo. La duración del empleo no podrá ser mayor a un año, pero podrá renovarse hasta un total de tres años consecutivos (DOL, 2012).

Es importante señalar que la Oficina de División de Horas y Salarios, perteneciente al DOL, tiene bajo su responsabilidad hacer cumplir los términos y condiciones del contrato de trabajo agrícola y la protección de los trabajadores del programa H2A (DOL, 2012).

[20] Este apartado de análisis fue desarrollado por Luis Enrique González Araiza, abogado e internacionalista, miembro del proyecto de investigación (clave 128955) "Dimensiones, estrategias y alternativas de la integración autónoma de Latinoamérica y el Caribe. desafíos para el caso mexicano (2010-2012)", financiado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y coordinado por el doctor Jaime Preciado Coronado, de la Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: enrique.gonzalez@comunidad.unam.mx

Entre las obligaciones que el DOL impone a los empleadores están: 1) pagar el mismo salario que reciben los trabajadores locales; 2) proporcionar un documento en el que se establezcan con detalle los ingresos totales del trabajador, las condiciones laborales y las horas de labor (contrato de trabajo); 3) transportar al jornalero desde su lugar de origen (y luego desde su residencia en EU) hasta su sitio trabajo, y al siguiente lugar de empleo cuando termine el contrato;[21] 4) darle hospedaje gratuito con los estándares mínimos establecidos a nivel federal; 5) proporcionar herramientas e implementos agrícolas; 6) proveer alimentos o facilidades para que los empleados se los preparen; 7) ofrecer un seguro de compensación, y 8) garantizar el pago de al menos tres cuartos del total de días laborales convenidos (Trigueros, 2008, pp. 125-126).

Una vez que el empleo ha sido certificado, el empleador podrá elegir una de tres opciones para reclutar a los trabadores temporales: a) a través de los servicios estatales de empleo, b) por reclutamiento positivo de parte del empleador y c) reclutamiento poscertificado (Papademetriou, O'Neil et al., 2007).

Toda esta información debe estar en dos formularios: el ETA 9142 y el ETA 790, llamados coloquialmente en inglés clearance order. Con esto, el DOL otorga la aprobación conocida como certificado por trabajo temporal.

Obtenido este certificado, el siguiente paso es acudir ante la USCIS, dependiente del Departamento de Seguridad Nacional. Esta oficina tiene jurisdicción sobre en materia de inmigración y tiene que autorizar al empleador para que pueda buscar trabajadores en el extranjero. La solicitud a la USCIS se hace a través del formulario I-129 (Petición de Trabajador No Inmigrante), en el que se incorpora información adicional, como en qué países van a ser reclutados. Si aprueba la petición, la USCIS envía al empleador y los consulados en el país donde el empleador va a solicitar trabajadores, una notificación de Petición/Acción Aprobada o formulario I-797. Este formulario es la prueba de que existe un trabajo legítimo detrás de un proceso de reclutamiento.

Análisis de actores en la primera etapa

Empleador

El empleador y los trabajadores agrícolas temporales con visa H2A son los dos actores que mantienen una participación permanente durante todo el proceso migratorio. La meta del patrón es la contratación de trabajadores extranjeros para que laboren en actividades agrícolas y que al término de estas puedan ser enviados de regreso a sus comunidades de origen.

Problemática:

[I] Los empleadores no cuentan con una instancia o personal encargado de dar seguimiento al proceso de contratación; por ello, en la mayoría de los casos, terminan desvinculándose del proceso completo de contratación (Jornaleros SAFE, 2012b).

[II] Durante el proceso de contratación de trabajadores agrícola temporales con visa H2A, no existe suficiente publicidad del formulario I-129, el cual se tramita directamente el empleador ante eli9 DOL, lo que produce vacíos que imposibilitan la transparencia pública del proceso de contratación (UFW, 2012, p. 1).

[III] Los tramites y procedimientos para la contratación de trabajadores agrícolas temporales con visa H2A suelen ser dilatorios, confusos y costosos para los empleadores estadounidenses, lo que deriva en ocasiones en ineficiencia productiva (Jornaleros SAFE, 2012b).

Contratista

La figura de los reclutadores o contratistas no es ajena al imaginario mexicano. A finales del siglo XIX y principios del XX, en México proliferó el sistema del enganche, forma de contratación que "utilizaba el adelanto, es decir dinero a cuenta de trabajo futuro, como gancho para amarrar y cerrar una relación laboral" (Durand y Arias, 2005, p. 21). Las principales actividades de los enganchadores de ese entonces se asemejan a las actividades que actualmente realizan los reclutadores o contratistas de trabajadores agrícolas con visa H2A: por un lado la búsqueda, el convencimiento y el reclutamiento de los posibles jornaleros, y por otro, el traslado y entrega en sus lugares de destino laboral. Sin embargo, como era de esperarse, los abusos laborales de parte de los enganchadores, obligaron, en aquella época, a los distintos niveles de gobierno (principalmente, los municipios) a imponer reglamentos y exigir contratos laborales.

Aun en el siglo XXI, a 26 años de la creación de las visas H2A y H2B, derivadas de la Ley Simpson-Rodino, la mítica figura del enganchador se yergue sobre los contratistas y reclutadores de trabajadores agrícolas con visa H2A. Se

[21] Al respecto, es importante señalar que típicamente sólo se oferta un trabajo por temporada, sin embargo, en ciertas situaciones el patrón tiene varias propiedades y lleva a los trabajadores de una a otra.

tiene que tomar en cuenta que el objetivo primario de los contratistas es la búsqueda de buenos prospectos, que sean productivos y que no causen conflictos laborales.
Es conveniente aclarar que el reclutador es definido por la legislación estadounidense como "la persona que contrata servicios o mano de obra de manera temporal para uno o más empleadores" (GWJA, 2011, p. 4).

Problemática:

[I] Mientras que el empleador inicia los trámites para la certificación del trabajo temporal ante el DOL, los reclutadores pueden empezar a solicitar trabajadores temporales sin que realmente exista una oferta de trabajo ya autorizada o, aun peor, sin que en la realidad exista un empleador que esté necesitando trabajadores. Esta acción constituye una práctica fraudulenta (Jornaleros SAFE, 2012d).

Departamento de Trabajo

El DOL es la primera instancia gubernamental a la que el empleador acude para obtener el certificado de trabajo temporal H2A. El objetivo principal de este departamento es la protección del mercado de trabajo interno estadounidense, por lo que antes de otorgar la certificación se cerciora de que la mano de obra local no cubre las expectativas de los empleadores y, en un segundo momento, protege los salarios de los trabajadores locales a través del establecimiento de salarios mínimos justos para los trabajadores agrícolas con visa H2A.

Sin embargo, se observan problemas e inconsistencias en este ámbito durante el proceso de contratación.

Problemática:

[I] Durante el proceso de certificación, el DOL sólo solicita al empleador que comunique el número de trabajadores que requiere, con lo que omite investigar datos tan trascendentales como la procedencia e identidad de los trabajadores, e información particular de los reclutadores o contratistas (GWJA , 2011, p. 4).
[II] Aunque el DOL publicita la solicitud de trabajadores agrícolas con visa H2A a través de su página web, el acceso a ésta es escaso, ya que la mayoría de las comunidades expulsoras de trabajadores agrícolas con visa H2A no cuentan con conexión a Internet o es limitada. En este escenario, es difícil para los miembros de la comunidad verificar si la oferta de trabajo es real o fraudulenta (Jornaleros SAFE, 2012c). Pero aunque se cuente con esta información, el formulario no contiene el nombre del reclutador o subreclutador que ha ido a la comunidad a ofrecer empleo, por lo que no se puede tener certeza de que su oferta es verdadera o falsa.

Departamento de Seguridad Nacional

El DHS, como su nombre lo indica, tiene el objetivo de resguardar y garantizar la seguridad de los EU.

Problemática:

[I] No solicita información sobre la comunidad donde serán reclutados los trabajadores ni el lugar de destino que tendrán en los EU, por lo que no puede corroborar si ésta solicitud de trabajadores es legítima (Jornaleros SAFE, 2012d).
[II] El DHS carece de información sobre los subcontratistas o reclutadores secundarios (Jornaleros SAFE, 2012d).
[III] El DHS no hace pública la información que solicita, generando un vacío informativo.

Departamento de Estado

El DOS tiene bajo su responsabilidad la protección e integridad del territorio estadounidense, así como las relaciones que tiene EU con el resto del mundo.

Problemática:

[I] El DOS no solicita información sobre los empleadores beneficiados, los lugares de trabajo o los contratistas beneficiados directamente (Jornaleros SAFE, 2012d).
[II] A pesar de que el DOS lleva un registro sobre los reclutadores y empleadores, hasta la fecha no se ha presentado ningún informe y mucho menos un reglamento para la adecuada recopilación y sistematización de los datos de los reclutadores o los empleadores beneficiados directamente por el programa H2A (GWJA, 2011, p. 5).

Jornalero

El jornalero, como actor dentro del programa de trabajadores agrícolas temporales H2-A , es una pieza

fundamental, pero también es el actor más vulnerable de todos. El objetivo del jornalero agrícola, como ya se mencionó, es conseguir una fuente de empleo estable y bien pagado para lograr sobrevivir a las condiciones de pobreza que padecen en sus comunidades.

Problemática:

En esta etapa no existe ningún tipo de participación por parte del trabajador, ni hay mención alguna sobre las personas que serán contratadas para este fin.

Segunda etapa: la contratación en México

En México, los empleadores estadounidenses utilizan diversas modalidades de contratación de trabajadores agrícolas con visa H2A. En ellas se involucran distintos actores sociales, como las redes familiares y de paisanaje, las empresas subcontratistas internacionales, los contratistas privados (mexicanos o méxico-estadounidenses) y los empleados directos de las empresas receptoras de estos trabajadores. VAlgunos autores han documentado las distintas modalidades de contratación mediante trabajos empíricos. Entre ellos, David Griffith (2006, p. 167) señala los tres niveles que conforman la estructura organizativa de una de las mayores empresas subcontratistas de trabajadores agrícolas con visas H2A, la Del-Al Associates: a) oficinas en EU que reciben las peticiones de los empleadores, b) contratistas en México ubicados en distintas partes del país y c) enganchadores locales que se desplazan directamente a las comunidades en busca de trabajadores temporales. Por su parte, Izcara (2010) halló contratistas locales que son conocidos por la comunidad, ya que han desempeñando esta actividad por más de una década. Estos contratistas funcionan como intermediarios entre los empleadores estadounidenses y los posibles trabajadores temporales (Izcara, 2010).

Sin embargo, es importante recalcar que en términos jurídicos cualquier "agente" o "contratista" que reclute trabajadores agrícolas en México tiene la obligación de demostrar que representa directamente los intereses del empleador mediante la certificación de empleo temporal que el DOL entrega (§ 655., B.133. (a). LPTAEUSH2A). Si no se prueba esta personalidad, se incurre en una violación al proceso de contratación de trabajadores agrícolas con visas H2A.

Como se explicó, en esta investigación fueron detectados tres nuevos modelo de contratación, los cuales no se habían documentado con anterioridad: de autogestión individual, de autogestión comunitaria y comunitario de autoprotección.

Análisis de actores en la segunda etapa

Empleador

Problemática:

[I] Poco o nulo involucramiento en el proceso de contratación por parte de los empleadores, lo que causa que dicho paso se lleve a cabo a través de la figura del contratista o reclutador, con un costo innecesario que es absorbido por la empresa agrícola (Jornaleros SAFE, 2012b y 2012d).

[II] Durante este proceso no se les exige su participación activa. La experiencia indica que sólo participarán si se llegará a cometer alguna falta o incumplimiento de las normas previstas para el programa de trabajadores agrícolas temporales H2A (Jornaleros SAFE, 2012b y 2012d).

[III] Los empleadores no cuentan con la capacitación adecuada para dar seguimiento puntual al proceso de contratación que llevan a cabo los reclutadores, por lo que en algunas ocasiones los empleadores desconocen la participación de subreclutadores en este proceso (GWJA, 2011, pág. 3).

[IV] Una vez que a los empleadores se les han otorgado los permisos necesarios, rompen la comunicación con los demás entes del gobierno estadounidense.

[V] En ningún momento, el empleador provee de información a ninguno de los niveles de gobierno mexicano (federal, estatal o municipal). Esto se evidenció a lo largo de toda la investigación:[22] la participación del Estado mexicano es prácticamente nula, salva en aquellos casos en los que se han

[20] Esto fue confirmado en dos fuentes principales: entrevistas realizadas dentro de esta investigación por parte de defensores de derechos laborales con distintas autoridades tanto a nivel estatal (Jornaleros SAFE, 2011a, 2011b, 2011c y 2011d) como a nivel federal (Jornaleros SAFE, 2012a; 2012b, 2012c y 2012d), y la entrevista aplicada a los trabajadores agrícolas temporales, donde se detectó que menos del 1% había recibido información por parte del gobierno mexicano.

registrado modelos alternativos de contratación (los cuales serán considerados más adelante).

Contratista

Problemática:

[I] Los reclutadores deben de valerse de su capital social (redes), ya que de primera mano es difícil el reclutamiento de nuevos prospectos y en ocasiones deben de asumir los gastos generados por la búsqueda de los trabajadores.
[II] Los reclutadores se encuentran exentos de cualquier monitoreo sobre la forma en la que llevan a cabo su tarea. En este punto, el gobierno mexicano muestra desinterés en hacer cumplir las disposiciones contenidas en el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo.
[III] Durante todo el proceso de contratación, el reclutador se abstiene de notificar al gobierno mexicano sobre la contratación de trabajadores agrícolas con visa H2A. Además, informa de manera parcial sobre los derechos y obligaciones que se adquieren al obtenerla.
[IV] En ocasiones, los reclutadores subcontratan a terceros para que realicen las labores que él tiene asignadas (resultados, investigación). Esto es posible porque no existe la obligación de reportar dicha información a los empleadores.
[V] Otra práctica común es que los reclutadores ofrezcan incorporar a los solicitantes a un registro llamado "lista de espera" a cambio de una cantidad monetaria.

Departamento de Trabajo

Problemática:

[I] Durante el proceso de solicitud, el DOL no requiere información sobre el procedimiento de reclutamiento en el extranjero, ni exige los datos personales de los posibles contratados, subcontratistas o comunidades de origen. Esto conlleva que los procesos de contratación se mantengan en el anonimato y sin ninguna supervisión de por medio (Jornaleros SAFE, 2012c).

[II] Además, el DOL no tiene jurisdicción ni competencia para realizar un monitoreo en las comunidades de origen mexicanas.

Departamento de Seguridad Nacional

Problemática:

[I] El DHS carece de la jurisdicción para actuar, ya que los procesos de contratación se realizan en territorio mexicano (Jornaleros SAFE, 2012c y 2012d).

Departamento de Estado

Problemática:

[I] En algunas ocasiones, el DOS lleva a cabo acuerdos parciales con autoridades estatales o municipales mexicanas.
[II] El DOS lleva a cabo campañas de información sobre el procedimiento adecuado para la gestión y uso de visas H2 (Jornaleros SAFE, 2012c y 2012d).
[III] En caso de que el DOS detecte alguna irregularidad durante el proceso de contratación o que sea denunciada posteriormente por el trabajador, aquél no cuenta con las alternativas suficientes o mecanismos adecuados para garantizarle a éste su empleo (Jornaleros SAFE, 2012c y 2012d). Con ello, se propicia que el trabajador pierda su oportunidad de empleo, ya que si denuncia irregularidades se le podría negar la visa con el presunto fin de protegerlo de estas situaciones.
[IV] El DOS carece de una adecuada reglamentación que explicite sus facultades, competencias y obligaciones en el programa de visas H2A (Jornaleros SAFE, 2012c y 2012d).

Jornalero

Problemática:

[I] Las condiciones estructurares del mercado laboral mexicano generan el escenario adecuado para que el programa de trabajadores agrícolas H2A encuentre en

México mano de obra dispuesta a laborar en el campo estadounidense, ya que se ha observado que un trabajador mexicano recibe por una jornada entre 100 y 150 pesos, mientras que en EU por la misma labor recibe ocho veces más, lo que les resulta muy atractivo. Sin embargo, el trabajador carece de capacidad para buscar una oferta de empleo y debe esperar a que alguien llegue a su comunidad a ofrecerla.

[I] El trabajador carece de las herramientas para comprobar si existe un vínculo verdadero entre el reclutador y la oferta laboral; incluso desconoce cómo confirmar si existe una oferta de trabajo real. Esto contribuye a crear desconfianza ya que los trabajadores no cuentan con la certeza de la veracidad y legitimidad del empleo (GWJA, 2011, p. 2, y Andorra, 2010)

[II] La necesidad del trabajador lo impulsa a aceptar y firmar un contrato de trabajo que muchas veces no se encuentra en español (66% de los entrevistados por Jornaleros SAFE), lo cual lo deja en estado de indefensión sobre las condiciones laborales ofrecidas.

[III] Esta vulnerabilidad o incapacidad del trabajador de ser participe del proceso de contratación lo lleva a no conocer a su empleador (24% de los entrevistados) o incluso a la persona que lo reclutó (36% de los entrevistados). Además, cerca del 53% de los migrantes encuestados durante esta investigación no conocían sus derechos como trabajadores agrícolas temporales, lo que coloca al jornalero en una mala posición para ejercerlos.

Tercera etapa: los trámites ante el consulado de EU

Una vez que el reclutador consigue a los trabajadores mexicanos que se desempeñarán como jornaleros agrícolas, se realizan los trámites correspondientes para la obtención de la visa H2A. Este trámite se realiza ante el Departamento de Estado, a través de alguno de los consulados de EU en territorio mexicano (Wasem y Collver, 2001).

El tramite se inicia cuando es entregada la solicitud de empleo, aprobada por la USCIS, y los aspirantes a obtener visas H2A cubren los siguientes requisitos: a) Solicitud de visa H2A, b) pasaporte mexicano con una fecha de vigencia de por lo menos seis meses después del periodo de su estancia de trabajo en EU, y c) pago de 150 dólares por concepto de derechos (DOS, s/fa).

Cabe señalar que el otorgamiento de la visa H2A por sí sólo no garantiza el ingreso a EU, ya que esta atribución corresponde al DHS (GWJA, 2011, p. 3).

El formulario I-797 (con la aprobación de la USCIS) y el I-129 son entregados en el consulado estadounidense del lugar donde se encuentran los trabajadores. En este momento se solicita información, adicional como los nombres de los reclutadores que realizaron el proceso de selección y los de los trabajadores. El consulado no tiene capacidad de rechazar una solicitud de trabajadores temporales pero si puede denegar la petición del trabajador individual.

Análisis de actores en la tercera etapa

Empleador

Problemática:

[I] El empleador no se involucra de manera formal con el consulado respectivo, ya que este trámite en la mayoría de las ocasiones es realizado sólo por el contratista y el solicitante de la visa H2A.

[II] El empleador omite información general contenida en la forma I-129 sobre las condiciones de trabajo, ya que sólo demuestra ante el consulado (por medio de su contratista) que la petición de búsqueda de trabajadores ha sido aprobada. Esto se debe a que no existe la obligación legal de un mayor involucramiento de parte del patrón (Jornaleros SAFE, 2012d).

[III] En testimonios recolectados entre el personal de la embajada y los consulados estadounidenses, se puso de manifiesto que solamente en contadas ocasiones los empleadores son consultados sobre la oferta laboral o el desempeño de su contratista, ya que jurídicamente hablando están obligados a ello.

[IV] El empleador tiene que solventar los costos de transportación, con lo que se incrementan los costos generales de la contratación, mermando con ello sus posibles ganancias.

Contratista

Problemática:

[I] En la mayoría de los casos, a los reclutadores no se les exige que se presenten a la par del trabajador solicitante de la visa. Sin embargo, estas prácticas están cambiando poco a poco; una prueba de ello es la labor que se está realizando desde 1996 en el consulado de EU en Monterrey, en el se ha desarrollado una base de datos con información de más de 3,000 reclutadores (GWJA, 2011, p. 14)
[II] Tampoco se exige la comparecencia de los demás involucrados en el proceso de contratación (es decir, lo subcontratistas) (Jornaleros SAFE, 2012c y 2012d). Esto imposibilita que exista un registro de todos los involucrados en caso de que exista una denuncia por parte de los trabajadores, por lo que cualquier cobro indebido o abuso por parte de los reclutadores resulta de difícil seguimiento.

Departamento de Trabajo

No se involucra de ninguna forma, ya que no ejerce facultad alguna de control, vigilancia o supervisión durante esta parte del proceso (Jornaleros SAFE, 2012c y 2012d).

Departamento de Seguridad Nacional

No cuenta con participación alguna.

Departamento de Estado

Problemática:

[I] Durante esta etapa, el DOS tiene el mandato de verificar y calificar a los posibles beneficiados de las visas H2A. Esto trae como consecuencia que les sean negadas las visas a aquellas personas con antecedentes penales, bajo sospecha de abandono de trabajo o posible estancia irregular en EU (Jornaleros SAFE, 2012c y 2012d).
[II] En algunas embajadas y consulados se tienen programas que combaten el fraude laboral, con una línea de atención telefónica. Sin embargo, dicho servicio no se encuentra actualizado, lo cual dificulta la atención al trabajador agrícola con visa H2A o a su defensor (Jornaleros SAFE, 2012c, y 2012d).
[III] Aun cuando el DOS tiene información relevante para defender y orientar a los trabajadores agrícolas con visa H2A, o ayudar a sus defensores, no existen los mecanismos adecuados y regulados para pedirla (Jornaleros SAFE, 2012c y 2012d).
[IV] Si se llega a denunciar algún reclutador por malas prácticas laborales, en los hechos su responsabilidad se diluye, ya que puede redirigir su solicitud de visado hacia otro consulado (Jornaleros SAFE, 2012c y 2012d).
[V] La información sobre los abusos y malas prácticas laborales se mantiene aislada de una dependencia a otra, ya que no se comparte entre el DOL, el DOS y el DHS. Esto genera un vació jurídico que repercute en que el empleador infractor no sea sancionado de ninguna forma.

Jornalero

Problemática:

[I] Si un solicitante de la visa H2A llegara a denunciar a un reclutador, el DOL podría tomar la determinación de no otorgarle el documento por haberse detectado violaciones al programa. Esto motiva al trabajador a no comentar abusos durante el proceso de reclutamiento a fin de obtener su objetivo de trabajar en EU de forma documentada.

Cuarta etapa: las condiciones laborales

Durante el proceso de certificación por parte del DOL, la OFLC verifica que los empleadores especifiquen en su oferta de trabajo la modalidad en la que se cubrirán las necesidades de transporte y alimentación de los trabajadores agrícolas con visa H2A dentro de su jornada. En este último rubro, los empleadores tienen dos opciones: la primera es ofrecer al empleado tres comidas al día, cuyo costo máximo diario no deberá exceder los 11.13 dólares; la segunda opción es proporcionarles una cocina equipada y cómoda, que les permita preparar sus propios alimentos (OFLC, 2012).

En el caso del transporte, los empleadores deben establecer las cantidades mínimas y máximas de dinero que los trabajadores agrícolas con visas H2A recibirán para solventar el gasto de transporte diario hacia su lugar de trabajo. El mínimo establecido por la OFLC es de 11.13 dólares, mientras que la cantidad máxima es de 46 dólares (OFLC, 2012). Cabe señalar que los empleadores reembolsarán estos gastos después que los trabajadores agrícolas con visa H2-A hayan finalizado la mitad del periodo del contrato. Así mismo, los patrones tienen la obligación de garantizar el cumplimiento de por lo menos tres cuartas partes del número total de días de trabajo estipulados en el contrato.

Análisis de actores en la cuarta etapa

Empleador

Problemática:

[I] El empleador aplica la vieja formula de mercado: "minimizar los costos para maximizar las ganancias".
[II] En ocasiones, cuando los trabajadores abandonan abruptamente el trabajo, los empleadores tienen que absorber los gastos que les generan esas deserciones laborales (Jornaleros SAFE, 2012b).

Contratista

Problemática:

[I] El reclutador puede fungir como contratista en México y como mayordomo o encargado de cuadrilla en los EU. Esta modalidad trae beneficios al empleador, ya que mantiene la cohesión y el buen desempeño de la cuadrilla de trabajo. Sin embargo, cuando, en ocasiones, este esquema es aplicado con autoritarismo puede derivar en malas prácticas laborales, como son las "listas negras", lo que causa un perjuicio irreparable al trabajador.
[II] Estas prácticas generan un control muy grande por parte del reclutador en perjuicio de los intereses de los trabajadores agrícolas temporales con visa H2A, que les permite abusar de aquellos que deseen continuar su trabajo.
[III] Cuando el pago es realizado por el mayordomo o capataz, éste puede realizar descuentos indebidos a los jornaleros, de acuerdo con testimonios de trabajadores agrícolas recopilados en esta investigación. Al ser las personas que cuentan las horas, designan la cantidad de trabajo y eligen los equipos, estos intermediarios llegan a obtener un gran poder.

Departamento de Trabajo

Problemática:

[I] Durante la temporada de trabajo, el DOL lleva a cabo auditorias que tienen como objetivo la verificación de las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas con visa H2A, no obstante, este monitoreo no es generalizado (Jornaleros SAFE, 2012c y 2012d).
[II] El DOL carece de una adecuada reglamentación que

explicite sus facultades, competencias y obligaciones en el programa de visas H2A.
[III] En la práctica cotidiana, no son frecuentes las denuncias por malas prácticas laborales ante el DOL por parte de los trabajadores agrícolas con visa H2A (Jornaleros SAFE, 2012c, y 2012d).
[IV] El DOL no cuenta con el personal operativo suficiente para realizar el monitoreo en todos los centros de trabajo que emplean jornaleros agrícolas con visa H2A (Jornaleros SAFE, 2012d).

Departamento de Seguridad Nacional

No cuenta con participación alguna, ya que carece de facultades y no es parte de sus objetivos como instancia de gobierno.

Departamento de Estado

No cuenta con ninguna participación.

Jornalero

Problemática:

[I] El jornalero, aun teniendo la información necesaria sobre sus derechos como trabajador agrícola con visa H2A, pocas veces se anima a denunciar irregularidades, ya que no se le brindan las herramientas adecuadas para ello.
[II] Los trabajadores agrícolas con visa H2A consideran que la denuncia es la última opción de todas, ya que piensan que, de realizar alguna, los empleadores y reclutadores no volverán a contratarlos ("listas negras") ni, en casos extremos, contratarán a nadie que provenga de la misma comunidad, por lo que el hecho de denunciar los convertiría en culpables de quitarle la oportunidad de empleo a su comunidad.

Quinta etapa: el retorno a las comunidades

Como se señaló antes, los empleadores de trabajadores agrícolas con visas H2A tienen la obligación de reembolsarles los gastos de la transportación desde su comunidad de origen hasta el lugar donde prestarán su mano de obra (comunidad de destino), aunque no podrán reclamar este derecho hasta después de que haya finalizado la mitad del tiempo del contrato (DOL, 2012). De la misma manera, una vez que los trabajadores agrícolas con visa H2A hayan finalizado el periodo laboral por el cual fueron contratadas, sus empleadores deberán costearles los gastos de transporte hasta su comunidad de origen (DOL, 2012).

Análisis de actores en la quinta etapa

Empleador

Problemática:

[I] Los empleadores regularmente absorben el costo total del viaje de los trabajadores, sin embargo, en algunos casos sólo se responsabilizan por la mitad de este concepto.
[II] Los empleadores no llevan ningún registro de las condiciones de salida y llegada de sus trabajadores agrícolas con visa H2A.

Contratista

Problemática:

[I] El patrón debe hace entrega al trabajador agrícola temporal con visa H2A del dinero requerido para el regreso a su comunidad de origen, pero se detectó que en diversas ocasiones lo hace a través del mayordomo o reclutador (35 testimonios recogidos durante la investigación), pero no siempre otorga el dinero suficiente, ya sea por desconocimiento del empleador o negligencia del reclutador, ya que no existe un mecanismo que documente si esta entrega ha sido adecuada.

Departamento de Trabajo

Se encontró que el DOL no se involucra de ninguna forma, ya que no ejerce facultad alguna de control, vigilancia o supervisión durante esta parte del proceso (Jornaleros SAFE, 2012c y 2012d).

Departamento de Seguridad Nacional

Problemática:

[I] El DHS tiene la facultad de verificar los documentos que acreditan la estancia legal en EU. Estos documentos le son requeridos a los trabajadores al entrar o salir del territorio estadounidense (Jornaleros SAFE, 2012c y 2012d).

[II] Al término del contrato, el DHS registra la salida de los trabajadores agrícolas como parte del control migratorio, pero a pesar de este trámite no existe ningún tipo de información sobre el término del contrato o de acompañamiento a los jornaleros huéspedes, dejando inconcluso el programa H2A (Jornaleros SAFE, 2012c y2012d)

Departamento de Estado

Problemática:

[I] Al término del contrato, el DOS no registra la salida de los trabajadores agrícolas como parte del control migratorio, perdiendo el control sobre el programa H2A, ya que no existe ningún tipo de información sobre el término del contrato o de acompañamiento a los jornaleros huéspedes.

Jornalero

Problemática:

[I] El jornalero regresa a su comunidad con lo poco o mucho que logró juntar de su trabajo.

Dependencias federales estadounidenses

A partir del trabajo de campo, se localizó la siguiente problemática que aqueja a los tres departamentos estadounidenses involucrados en el programa de trabajadores agrícolas temporales H2A:

[I] Durante todo el proceso de contratación, no existe una adecuada comunicación entre las dependencias estadounidenses, solamente comparten (de manera incidental) la información contenida en el formulario I-129. Sin embargo la información extra que cada una recolecta se mantiene aislada.

[II] No está reglamentada la coordinación entre los tres departamentos, por lo tanto no existe obligatoriedad alguna para que éstas se organicen.

[III] Aunque el proceso de contratación se realice en México, ni el DHS ni el DOS comparten la información respectiva con este país.

Gobierno federal mexicano (STPS, Segob y SRE)

Antes de iniciar el análisis sobre el papel que juega el gobierno federal mexicano en el proceso de contratación de los trabajadores agrícolas temporales con visa H2A, es importante señalar las diferencias conceptuales entre un convenio laboral internacional y una visa de trabajo.

Para el derecho internacional, el convenio es utilizado como sinónimo de acuerdo. Sin embargo tiene dos características fundamentales: a) es de menor importancia y trascendencia, y b) la forma es más sencilla. Por lo general, se usa para asuntos económicos, diplomáticos, y culturales (Guerrero, 2002, p. 38). A nivel internacional se define en el artículo 2 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados como "Un acuerdo internacional celebrado entre Estados, por escrito y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación" (Diario Oficial de la Federación, 1988).

El sistema jurídico mexicano tiene contemplada en su Ley de Tratados (LT) esta figura de la siguiente manera: "[…] convenio regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación".

Por su parte, la visa es una norma que rige entre países para legalizar el ingreso y la estancia de personas en una nación donde no tengan la nacionalidad o el libre tránsito (Herrera, 2003).

En el caso particular de las visas H2, éstas responden a la política migratoria del gobierno estadounidense, que se rige bajo las categorías de inmigrantes y no inmigrantes (cuya estancia es temporal). Las visas se insertan en esta última categoría y "son otorgadas de manera limitada con base a los objetivos de admisión, de acuerdo con un sistema de preferencias previamente establecido, que incluye relaciones familiares, personas seleccionadas con habilidades o capacidades especificas, refugiados entre otras" (Verea, 2003, p. 23).

Más específicamente, las H2A tienen como objetivo proveer mano de obra no calificada al sector agrícola de EU. Con lo anterior, podemos señalar el carácter unilateral del otorgamiento o denegación de esta visa por parte del gobierno estadounidense, excluyendo en todo momento la participación de las autoridades mexicanas en el proceso de contratación.

Sin embargo, la inacción del gobierno de México no está justificada, ya que el proceso de contratación se realiza dentro de su territorio y con ello está obligado a resguardar "los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como […] las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece" (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos , CPEUM, Art. 1, párrafo I).

Podemos señalar que el involucramiento del Poder Ejecutivo no es nuevo en materia de trabajadores agrícolas temporales que prestan su servicio fuera de México, ya que desde 1974 hubo un acuerdo entre el gobierno mexicano y el canadiense llamado Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT). Este programa se mantiene vigente hasta nuestros días y se estima que anualmente se trasladan alrededor de diez mil mexicanos por medio de tal programa (cifras de la STPS). Las dependencias del Poder Ejecutivo que participan en el PTAT son la STPS, la SRE, la Segob, la Secretaría de Salud y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, teniendo como vínculo a la embajada de Canadá en México (Durand, 2006, p. 71). De ahí, el interés por analizar el involucramiento (o su ausencia) de la tres primeras -en tanto dependencias del Ejecutivo federal- en materia de trabajadores agrícolas temporales con visa H2A.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

Tiene como ejes rectores la promoción de inversiones, en una economía cada vez más competitiva, que generen empleos y que fomenten relaciones laborales basadas en la productividad y la conciliación de intereses entre los factores de la producción para lograr la paz laboral y la legalidad en cuanto a previsión social, inclusión laboral y equidad de género (STPS, s/f).

En lo que respecta a la posición que tiene esta secretaría en materia de trabajadores agrícolas temporales con visa H2A podemos señalar que desde el inicio, desconoce por completo la existencia de esta modalidad de contratación en el territorio mexicano.

Además, no cuenta con las herramientas jurídicas adecuadas para hacer valer las garantías laborales consagradas en el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo (LFT): costos de transportación (Art.28, fracción I, inciso b), Seguridad Social (Art.28, fracción I, inciso c), hospedaje (Art.28, fracción I, inciso d) y demás derechos laborales contenidos en el artículo 25 de la LFT.

La Secretaría de Gobernación (Segob)

Es la dependencia del Ejecutivo federal responsable de atender el desarrollo político del país y de coadyuvar en la conducción de las relaciones del Poder Ejecutivo con los otros poderes de la Unión y con los demás niveles de gobierno para fomentar la convivencia armónica, la paz social, el desarrollo y el bienestar de los mexicanos en un estado de derecho (Segob, s/f).

Se puede empezar mencionando que la aún vigente Ley General de Población (LGP) señala que en el tema referente a la emigración de mexicanos, la Segob se encargará, de acuerdo con la de "Dictar medidas en colaboración con la Secretaria de Relaciones Exteriores, tendientes a la protección de los emigrantes mexicanos, y promover en coordinación con las dependencias competentes, la celebración de acuerdos con los gobiernos de otros países, para que la emigración se realice por canales legales, seguros y ordenados, a través de programas de trabajadores temporales u otras formas de migración" (LGP, Art. 76, fracciones II y III). Como es posible observar, desde la concepción del programa de trabajadores agrícolas temporales H2A, nunca existió un acuerdo directo o indirecto con las dependencias estadounidenses, dejando en completo vacío jurídico a los trabajadores que se trasladan a laborar con este tipo de visas.

Una omisión más en que incurre esta secretaría tiene que ver con la repatriación de los trabajadores agrícolas con visa H2A, ya que en la LGP (Art. 84, párrafo I) se establece la coordinación entre la Segob y la SRE para suscribir acuerdos interinstitucionales con otros países y organismos internacionales, en materia de repatriación segura, digna y ordenada de mexicanos, así como la obligación de vigilar que en la recepción de mexicanos regresados por gobiernos extranjeros, se respeten sus derechos y se cumpla con los acuerdos internacionales en la materia (Art. 84, párrafo, II).
Para efectos de la recepción de los mexicanos repatriados, promoverá acciones de coordinación interinstitucional para brindarles una adecuada recepción, poniendo especial énfasis en la revisión de su estado de salud, en la comunicación con sus familiares y apoyándolos en el traslado a su lugar de residencia en México (LGP, Art. 84, párrafos I-III). En los hechos, la Segob no cumple con ninguno de los lineamientos anteriormente expuestos, dejando a la deriva los derechos laborales de los trabajadores agrícolas temporales con visa H2A.

La Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE)

Busca armonizar las actividades internacionales del país. En términos de política exterior de la actual administración, tiene como prioridad la implementación de las obligaciones internacionales de México en materia de derechos humanos (Diario Oficial de la Federación, 1994).

Sobre el tema de este informe se puede señalar que la Secretaria de Relaciones Exteriores: a) No tiene conocimiento sobre las visas H2. b) No conoce los mecanismos ni el modus operandi de los contratistas o subcontratistas. c) No coadyuva con su contraparte estadounidense para la expedición de la visa H2A. d) No ha desarrollado mecanismos de protección y denuncia laborales fuera del territorio nacional a través de sus consulados. e) No participa en la repatriación de los trabajadores agrícolas temporales con visa H2A a sus comunidades de origen.

A pesar de todo ello, la LGP (Art. 80, párrafo I) faculta y obliga a la SRE para que, en coordinación con la Segob, "suscriban acuerdos interinstitucionales con otros países y organismos internacionales, en materia de repatriación segura, digna y ordenada de mexicanos".

Gobiernos estatales y municipales mexicanos

A lo largo del apartado de análisis se ha hecho patente la postura general del gobierno federal mexicano, la cual se puede describir con una sola palabra: omisión. Pero aun así, existen incipientes esfuerzos por vincularse e incidir de manera formal dentro del funcionamiento de la visas H2 que se reflejan en las acciones de algunos estados (Zacatecas entre otros) y municipios (Monterrey). A esto se le conoce como paradiplomacia, es decir "aquellas acciones internacionales que se enmarcan en una política de inserción internacional de los gobiernos locales" (Rodríguez, 2006, p. 5).

La LGP (Art. 80 bis, fracciones I y II) señala la corresponsabilidad que tiene el gobierno federal y las entidades federativas y municipales, para "Promover el desarrollo y fomentar el arraigo de los mexicanos al territorio nacional; y crear programas para atender los impactos de la emigración en las comunidades de origen, especialmente en lo relacionado con la problemática de la desintegración familiar y con la atención de personas en situación de vulnerabilidad".

CONCLUSIONES

El modelo de las visas H2A no constituye un proceso autónomo de las migraciones de mexicanos al norte. El proceso tal y como se ha documentado se inscribe dentro de las fuerzas del mercado que sostienen la interdependencia económica entre los dos socios comerciales.

A pesar de los problemas detectados, los trabajadores huéspedes valoran de manera positiva la opción de trabajar en EU, en la medida en que les permite sacar adelante su economía familiar a falta de empleo y actividades productivas bien remuneradas en sus lugares de origen.

La falta de atención al proceso de contratación en México ha generado un vacío que los falsos reclutadores han aprovechado para obtener ganancias millonarias al ofrecer trabajo en los EU o visas para cruzar de forma segura, siendo las comunidades con mayor tradición migratoria los objetivos principales de estos delincuentes.

Los resultados de esta investigación refuerzan otros estudios en el sentido de mostrar las inconsistencias de un esquema que se ha salido de control al ser dejado en manos de particulares. En ese contexto, la omisión de los gobiernos de México y de Estados Unidos fomenta y refuerza la estructura de explotación, abusos y extorsiones a los trabajadores huéspedes supuestamente amparados por la ley debido a su estatus de invitado.

Esta indiferencia, este silencio, convierte a las instituciones y autoridades en cómplices involuntarios del fortalecimiento del sistema criminal e ilegal que sostiene el tráfico de personas y la contratación de trabajadores con o sin documentos.

Las acciones inmediatas deberán enfocarse a establecer los necesarios controles a que obliga la ley, tanto en Estados Unidos, con sus empresarios y representaciones oficiales, como en México, mediante la creación de oficinas correspondientes por lo menos en las secretarías obligadas: de Relaciones Exteriores, del Trabajo y Previsión Social, y de Gobernación.

La acción directa de los defensores de derechos humanos con los migrantes ha sido un recurso importante en este proceso, que deberá reforzar sus tareas en campo y de registro puntual de las violaciones a los derechos humanos. Esta tarea deberá trascender a espacios de denuncia en diversos ámbitos de negociación, incluyendo la destacada, pero marginal, acción sindical en Estados Unidos.

Con los resultados de esta investigación se contribuye a documentar más casos de violaciones a los derechos humanos y laborales de los trabajadores agrícolas huéspedes en Estados Unidos, una responsabilidad compartida a nivel binacional e internacional.

Las principales áreas que deben ser atendidas son dos:

1. Mejorar la transparencia en el proceso de reclutamiento

- Ampliar y mejorar la información solicitada a los patrones y reclutadores.
  - Es necesario que en los formatos del Departamento de Trabajo se solicite información pertinente, como el nombre de todas las personas que participarán en el proceso de reclutamiento; el estado, municipio y comunidades donde se llevaría a cabo, y de ser posible el nombre de las personas que serán reclutadas.
- Mejorar los mecanismos para publicar la información y difundirla, a fin de que se pueda distinguir una oferta de trabajo verdadera de una falsa.
- Generar mecanismos eficientes de denuncia, ofreciendo alternativas viables a los trabajadores que desean querellarse.
  - Que los trabajadores que denuncien violaciones a sus derechos o cobros indebidos sean favorecidos con el otorgamiento de un trabajo proporcional al que perderá por el hecho de informar de dicho abuso. Esto permitirá una opción de denuncia al trabajador.
- Realizar campañas de difusión en las comunidades donde se reclutan trabajadores y de capacitación para los servidores públicos que intervienen o que deberían intervenir en el programa H2A.
  - Que se cree una línea de atención telefónica para resolver dudas o poder comprobar si una oferta de trabajo es verdadera o no lo es.
  - Establecer mecanismos de colaboración entre EU y México para intercambiar información suficiente que permita detectar y evitar este tipo de abuso.
- Crear en México un registro de sus ciudadanos que viajen a EU en calidad de trabajadores huéspedes.
- Crear en Estados Unidos un registro de las condiciones de los trabajadores con visa H2A.

2. Intervención de los gobiernos para resolver los problemas

- Involucrar al empleador como corresponsable en el proceso de contratación y multarlo cuando se denuncian contratistas o subcontratistas que han abusado de los trabajadores.
- Generar mecanismos para que México y EU compartan información sobre los trabajadores huéspedes.
  - La información se podría compartir puede ser bajo peticiones puntuales (siempre que sean resueltas en menos de una semana) o mediante la organización de un mecanismo con el que constantemente ambos países viertan información útil en esta materia.
  - La información mínima que deberían compartir sería: empresas que solicitan la contratación de trabajadores en México, nombre de los reclutadores y de los agentes intermediarios que participan en la contratación, condiciones de trabajo y periodo de contratación, y comunidades donde será realizado el proceso de contratación.
- Crear mecanismos para coordinar la acción de las agencias estadounidenses que intervienen en el programa migratorio H2A.
  - Que la información recogida por cada agencia sea compartida entre todas, tal vez mediante un formato único que puede circular de una agencia a otra, lo cual aceleraría los trámites y facilitaría los flujos de información.
- Aplicar efectivamente en México el artículo 28 de la LFT, promoviendo un trabajo binacional de intercambio de información con Estados Unidos.
  - Para reforzar la aplicación del artículo 28 de la LFT, México debe establecer acuerdos binacionales con los países donde existan este tipo de programas migratorios para poder hacer cumplir su legislación local. Para ello, sólo se necesita el envío de información suficiente para monitorear y dar seguimiento a los procesos de contratación.

Bibliografía y referencias documentales

- Andorra, B. (2010), Immigration: Policy Considerations Related to Guest Worker Programs. CR. Service, EUA, CRS Report for Congress.

- Belloc, Mauricio (2012, 19 de abril), "Trabajando 2 meses en EU ganan lo de un año en México", El Mañana.
  Recuperado de: http://elmanana.com.mx/notas.asp?id=282125.
  Consultado el 27 de julio de 2012.

- Consejo Nacional de Población (s/f), "Índices de marginación".
  Recuperado de: http://conapo.gob.mx/es/CONAPO/Indices_de_Marginacion.
  Consultado el 26 de abril de 2012.

- Diario Oficial de la Federación (1988, 28 de abril), "Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales".
  Disponible en: http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/I2.pdf.
  Consultado el 15 de agosto de 2012.

- Diario Oficial de la Federación (1994, 4 de enero) "Ley del Servicio Exterior Mexicano".
  Recuperado de: http://www.sre.gob.mx/images/stories/marconormativodoc/ley02.pdf.
  Consultado el 30 de abril de 2012

- DOL (2012), Employer Guide to Participation in the H2A Temporary Agricultural Program, Washington, DC, US Department of Labor.

- DOS (s/fa). "Temporary Worker Visas", EUA, US Bureau of Consular Affairs, US Deparment of State.
  Recuperado de: http://travel.state.gov/visa/temp/types/types_1271.html#5.
  Consultado el 25 de marzo de 2012.

- DOS (s/fb), base datos sin título, US Deparment of State.
  Recuperado de: http://www.travel.state.gov/xls/fys97-10_nivdetailtable.xls.
  Consultado el 19 de abril de 2011.

- Durand, J. (2006), Programa de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano, México, DF, Conapo.

- Durand, J. (2007) Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano, México, Segob-Conapo.

- Durand, J., y Arias, P. (2005), La vida en el Norte. Iconografia de la migración mexicana, Guadalajara, El Colegio de San Luis-Universidad de Guadalajara.

- Durand, J., y Massey, D. S. (2003), Clandestinos: migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI, México, Universidad Autónoma de Zacatecas-M.A. Porrúa.

- González Araiza, L. Enrique (s/f), Migración laboral a Estados Unidos y derechos humanos. De la legalidad a la trata laboral. Contratación de trabajadoras temporales con visas H2A y H-2B, tesis inédita de maestría en Estudios en Relaciones Internacionales, Universidad Nacional Autónoma de México, México DF.

- Griffith, D. (2006). American guestworkers. Jamaicans and mexicans in the US Labor market, Penn State Press.

- Guerrero Verdejo, S. (2002), Derecho internacional público: Tratados, Ciudad de México, UNAM/Sede Aragón.

- GWJA (2011) "Why Transparency in the Recruiter Supply Chain is Important in the Effort to Reduce Exploitation of H2 Workers: A Global Workers Justice Alliance Position Paper", documento de discusión, NY, EUA., Global Workers Justice Alliance.

- Herrera Ortiz, M. (2003), Manual de Derechos Humanos, México DF, Porrúa.

- Izcara Palacios, S. P. (2010), Los jornaleros tamaulipecos y el programa H2A de trabajadores huéspedes, Ciudad de México, Universidad Autónoma de Tamaulipas-Plaza y Valdés.

- Izcara Palacios, S. P. (2011), Nuevas Infraclases. Los jornaleros migratorios de Tamaulipas, México DF, Miguel Ángel Porrúa.

- Izcara Palacios, S. P. (2012) "El aislamiento social de los trabajadores con visas H2A. El ejemplo de los jornaleros tamaulipecos", Región y Sociedad, 53, año XIV, pp. 253-290.

- Massey, Douglas; Durand, Jorge, y Malone, Nolan J. (2009), Detrás de la trama. Políticas migratorias entre México y Estados Unidos, México, Miguel Ángel Porrúa-Universidad Autónoma de Zacatecas-Cámara de Diputados LIX Legislatura.

- Meyers, Deborah (2006), "Temporary Workers Programs: A Patchwork Policy Response", Insight, 12, Migration Policy Institute.

- OFLC (2012). "Allowable Meal Charges and Reimbursements for Daily Subsistence", Office of Foreign Labor Certification, EUA.
  Recuperado de: http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/meal_travel_subsistence.cfm.
  Consultado el 25 marzo de 2012.

- ONU (2003), Informe del Consejo Económico y Social, s/l, Asamblea General de las Naciones Unidas, p. 8, punto 49.

- Papademetriou, D. G.; O'Neil, K., et al. (2007), "Reflections on Mexico-US temporary migration for work: A look back, a look ahead", en Santibáñez Romellón, J., Trabajo temporal y migración internacional a partir de la experiencia México-Canadá, México DF, Miguel Ángel Porrúa.

- Peña, Ana (2011), "Vulnerabilidad laboral y social de los migrantes mexicanos en EU en el neoliberalismo", en París, María Dolores, y Furlong y Raquel, Aurora (coord.), Migraciones laborales. Nuevos flujos, rutas e identidades, México, BUAP-Universidad de Los Andes, pp. 27-74.

- Rodríguez Gelfenstein, S. (2006), La paradiplomacia: las relaciones internacionales de los gobiernos locales, México, Miguel Ángel Porrúa.

- SAT (s/f) "Salarios mínimos 2012, Servicio de Administración Tributaria.
  Recuperado de: http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos/.
  Consultado el 15 de agosto de 2012

- Segob (s/f), "Atribuciones en el Marco de la Ley Orgánica de la Administración Pública", Secretaría de Gobernación.
  Recuperado de: http://www.gobernacion.gob.mx/es_mx/SEGOB/Atribuciones.
  Consultado el 30 de abril de 2012.

- STPS (s/f), "Atribuciones", Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
  Recuperado de: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/atribuciones_stps.htm.
  Consultado el 30 de abril de 2012.

- Trigueros Legarreta, P. (2003), "Participación de los migrantes mexicanos en la agricultura norteamericana", ponencia presentada en el I Coloquio Internacional "Migración y Desarrollo, Transnacionalismo y Nuevas Perpectivas de Integración", Zacatecas.

- Trigueros Legarreta, P. (2008). "Los programas de los trabajadores huéspedes: Las visas H2 en Estados Unidos", Papeles de Población, enero-marzo (055), pp. 117-114.

- UFW (2012) "Desired changes to the Temporary Worker Visas H2A", documento de discusión, CA, EUA, United Farm Workers of America.

- Verea, M. (2003), Migración temporal en América del Norte. Propuestas y respuestas, Ciudad de México, CISAN/UNAM.

- Wasem, R. E., y Collver, G. K. (2001), RL30852: Immigration of Agricultural Guest Workers: Policy, Trends, and Legislative Issues. US Congress, Washinton, DC, CRS Report for Congress.

- Yrizar Barbosa, Guillermo, y Alarcón, Rafael (2010), "Emigration Policy and State Governments in Mexico", Migraciones Internacionales, 4 (5), julio-diciembre, El Colegio de la Frontera Norte, AC.

Legislación estadounidense

- (§) 655 Subpart B (B) Labor Certification Process for Temporary Agricultural Employment in the United States. H–2A Workers (LPTAEUSH2A).
  Recuperado de: http://goo.gl/CPR29.
  Consultado el 19 de marzo de 2012.

Legislación mexicana

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada: DOF 13-10-2011.
  Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf.

- Ley General de Población (LGP), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de enero de 1974. Última reforma publicada DOF 25-05-2011.
  Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/140.pdf.

- Ley de Tratados (LT) publicada en el Diario Oficial de la Federación 2 de enero de 1992. Última reforma publicada en el DOF 02-01-1992.
  Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/216.pdf.

Entrevistas

- Jornaleros SAFE (2011a), entrevista a César Fernando Álvarez Ávalos, de la diócesis de Matehuala, Dimensión Pastoral de la Movilidad Humana, Pastoral Social Provincia de San Luis Potosí.

- Jornaleros SAFE (2011b), entrevista a Bernardo Cuéllar, del Frente Indígena de Organizaciones Binacionales, realizada en Juxtlahuaca, Oaxaca.

- Jornaleros SAFE (2011c), entrevista a Laura Gómez Toledo, de la diócesis de Irapuato, Dimensión Pastoral de la Movilidad Humana, realizada en Salamanca, Guanajuato.

- Jornaleros SAFE (2011d), entrevista a Héctor Jaimes Abarca, del Centro de Derechos Humanos José Maria Morelos y Pavón, realizada en Chilapa de Álvarez, Guerrero.

- Jornaleros SAFE (2012a), entrevista a Mayela Blanco, de la Dimensión Pastoral de la Movilidad Humana de la CEM.

- Jornaleros SAFE (2012b), entrevista a Janine Duron, del Centro independiente de Trabajadores Agrícolas, realizada en la Ciudad de México.

- Jornaleros SAFE (2012c), entrevista a Anna Reynoso, de United Farm Workers, realizada en la Ciudad de México.

- Jornaleros SAFE (2012d), entrevista a Griselda Vega Muñoz, de Global Workers Justice Alliance, realizada en la Ciudad de México, 2012.

JORNALEROS SAFE

GLOBAL WORKERS JUSTICE ALLIANCE

DPMH
Dimensión Pastoral de la Movilidad Humana
Área Pastoral de Migrantes
Comisión Episcopal para la Pastoral Social
Conferencia del Episcopado Mexicano

CITA

CRS