

Los jornaleros tamaulipecos y el programa de visas H-2A¹

Simón Pedro Izcara Palacios

Introducción

DURANTE MÁS DE un siglo, los empresarios agrarios estadounidenses han buscado reclutar mano de obra foránea barata, esforzada y sumisa con objeto de incrementar la rentabilidad de sus explotaciones. A medida que los jornaleros fueron constituyendo asociaciones para reivindicar unas mejores condiciones sociales y salariales, los empresarios agrarios fueron sustituyendo a éstos por otros braceros dispuestos a trabajar por salarios más bajos. Es por ello que, desde comienzos del siglo XX, la contratación de trabajadores huéspedes, principalmente braceros mexicanos, ha servido a los empresarios agrarios estadounidenses para atraer al campo mano de obra dócil y disciplinada. Esto ha permitido contener los jornales pagados a los trabajadores agrícolas muy por debajo de la evolución de los salarios en el resto de los sectores de la economía.

El convenio firmado en 1909 por Porfirio Díaz y William H. Taff para la exportación de un millar de braceros mexicanos a Estados Unidos (Durand, 2007a: 28) podría considerarse el primer programa de trabajadores huéspedes entre Estados Unidos y México. La escasez de mano de obra durante las dos guerras mundiales condujo a la implementación de un segundo y tercer programas de trabajadores huéspedes entre los dos países. El segundo programa, que se extendió entre los años 1917 y 1921, supuso el ingreso a Estados Unidos de 70 mil trabajadores mexicanos (Briggs, 2004: 2), y el tercero, que comenzó en 1942 y concluyó en 1964, condujo a la contratación de 4.6 mi-

¹ Quisiera expresar mi agradecimiento a la Universidad Autónoma de Tamaulipas por el apoyo recibido para la realización de esta investigación a través del proyecto “Migrantes rurales tamaulipecos y el programa H-2A de trabajadores huéspedes” (Convenio número UAT-07-8-SOC-0114).

llones de braceros (Pastor y Alva, 2004: 95). El programa de visas H-2, para trabajadores de temporada, se creó en 1952; pero únicamente fueron concedidas a trabajadores caribeños. Los jornaleros mexicanos accedieron a éstas apenas en 1986, cuando se autorizó el programa H-2A de trabajadores agrarios temporales en el marco de la Ley de Reforma y Control de la Inmigración (IRCA) (Blocker, 1998: 19), que dio inicio al cuarto programa de trabajadores huéspedes entre Estados Unidos y México, mismo que en algo más de dos décadas ha supuesto el desplazamiento de más de medio millón de jornaleros mexicanos al país del norte.

Todos estos programas tienen la misma estructura: condicionan la admisión de jornaleros a la inexistencia de trabajadores locales desempleados y a que no suponga un deterioro de las condiciones salariales en el campo (Whittaker, 2005: 3). Cabe señalar que, a lo largo de un siglo de experiencia en la implementación de programas de trabajadores huéspedes destinados a satisfacer las necesidades de mano de obra del sector agrario estadounidense, se ha producido un proceso progresivo de pérdida de control por parte de las autoridades mexicanas, y una reducción gradual de los derechos de los jornaleros. En 1917 se permitía a otros miembros de la familia acompañar a los trabajadores (Trigueros, 2008: 119) y éstos tenían la libertad de desplazarse a otros sectores de la economía; por el contrario, a partir de 1942, los braceros son confinados a su empleador (Briggs, 2004: 2). Después de 1986, los jornaleros no únicamente quedan atados al empresario que los contrató (Ruhs y Martin, 2008: 250; Pastor y Alva, 2004: 98); sino que, contraviniendo lo estipulado en el artículo 28 de la Ley General del Trabajo, el gobierno mexicano deja de intervenir en el manejo del programa. Éste se ha tornado un programa privado de reclutamiento de mano de obra operado por las empresas agrarias y sus enganchadores: contratistas mexicanos e intermediarios estadounidenses (Durrant, 2007c: 61).

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

Este artículo, que analiza el entorno laboral que rodea a los trabajadores tamaulipecos empleados en Estados Unidos con visados temporales H-2A, persigue tres objetivos específicos: *a)* examinar los ritmos de trabajo en la agricultura; *b)* analizar las causas de la escasa participación de los trabajadores

H-2A en organizaciones sindicales y; c) describir los riesgos laborales que afrontan los trabajadores tamaulipecos.

Metodología

Esta investigación está fundamentada en un enfoque metodológico cualitativo. El tipo de muestreo utilizado para seleccionar tanto las localidades como a los informantes fue el “muestreo en cadena” (Izcara Palacios, 2007: 24). Como no había datos estadísticos sobre la distribución geográfica de las localidades de procedencia de los trabajadores tamaulipecos que habían obtenido visas H-2A, dos contratistas locales y los propios participantes sirvieron de guía para localizar tanto las comunidades de origen de los trabajadores como a los jornaleros, hasta concluir una muestra de 50 trabajadores, que fueron entrevistados entre los meses de marzo de 2007 y octubre de 2008 en 30 comunidades rurales de nueve municipios tamaulipecos representativos de la diversidad geográfica del estado (véase el Cuadro 1). Se decidió trabajar en un número elevado de locaciones para incrementar la “validez externa” de la investiga-

Cuadro 1

Identificación de los jornaleros entrevistados

<i>Código</i>	<i>Edad</i>	<i>Lugar de residencia</i>	
		<i>Municipio</i>	<i>Localidad</i>
A1	29	Abasolo	Nuevo Dolores
A2	34	Abasolo	Nuevo Dolores
A3	40	Abasolo	Nuevo Dolores
A4	24	Abasolo	Abasolo
A5	34	Abasolo	Guía del Porvenir
A6	40	Abasolo	Abasolo
G1	31	Guémez	Guémez
G2	48	Guémez	Servando Canales
G3	49	Guémez	Servando Canales
G4	34	Guémez	Servando Canales
G5	38	Guémez	Mira Flores
H1	32	Hidalgo	Santa Engracia
H2	38	Hidalgo	Guillermo Zúñiga
H3	59	Hidalgo	Santa Engracia

Cuadro 1 (*Conclusión*)

<i>Código</i>	<i>Edad</i>	<i>Lugar de residencia</i>	
		<i>Municipio</i>	<i>Localidad</i>
H4	33	Hidalgo	Santa Engracia
H5	38	Hidalgo	Santa Engracia
H6	46	Hidalgo	Emiliano Zapata
H7	53	Hidalgo	Santa Engracia
H8	35	Hidalgo	Guillermo Zúñiga
H9	47	Hidalgo	Guillermo Zúñiga
H10	38	Hidalgo	Emiliano Zapata
H11	35	Hidalgo	Guillermo Zúñiga
H12	28	Hidalgo	Santa Engracia
H13	45	Hidalgo	La Crucita
J1	42	Jaumave	San Lorencito
LL1	29	Llera	Las Compuertas
LL2	31	Llera	Las Compuertas
P1	38	Padilla	La Soledad
P2	28	Padilla	La Soledad
SC1	28	San Carlos	Graciano Sánchez
SC2	27	San Carlos	La Unión Morales
SC3	43	San Carlos	Barranco Azul
T1	46	Tula	Tanque Blanco
T2	39	Tula	Terrones Benítez
T3	39	Tula	Tanque Blanco
T4	25	Tula	20 de Noviembre
T5	39	Tula	Tanque Blanco
V1	40	Victoria	Guadalupe V.
V2	30	Victoria	Caballeros
V3	34	Victoria	Rancho Nuevo
V4	45	Victoria	Otilio Montaña
V5	37	Victoria	Santa Ana
V6	51	Victoria	Rancho Nuevo
V7	42	Victoria	El Olivo
V8	42	Victoria	La Presa
V9	36	Victoria	Vicente Guerrero
V10	33	Victoria	Vicente Guerrero
V11	41	Victoria	Vicente Guerrero
V12	32	Victoria	Caballeros
V13	33	Victoria	Santa Ana

Fuente: elaboración propia.

ción, entendida ésta como la capacidad de generar explicaciones de amplia resonancia (Mason, 1997: 6); y el proceso de recopilación de información apareció informado por la riqueza heurística de la producción discursiva recabada. Cuando se pudo comprobar que se había llegado a una saturación del campo de diferencias en la producción discursiva de los hablantes (Coyne, 1997: 629); es decir, cuando los nuevos discursos recopilados se tomaron tautológicos, se consideró que el tamaño de la muestra era apropiado.

La técnica utilizada para el acopio del material discursivo fue la entrevista en profundidad. Cada uno de los entrevistados fue visitado en dos ocasiones. La primera entrevista giró en torno a un esquema de puntos a tratar sobre el objeto de estudio. En una segunda visita, los informantes fueron cuestionados sobre aspectos que habían quedado inconclusos en la primera entrevista. Durante la primera visita se obtuvo una grabación de una duración comprendida entre 50 y 100 minutos. En la segunda visita, la duración de la grabación fue menor. Además, durante las post-entrevistas se tomaron notas que ayudaron a interpretar el material cualitativo.

Por otra parte, se intentó construir una muestra que reflejase la geografía de la emigración tamaulipeca a Estados Unidos, que aparece muy concentrada en Carolina del Norte, Georgia y Washington; pero también está extendida en estados como Carolina del Sur, Virginia, Tennessee, Texas, Florida, Minnesota, Illinois y Louisiana (véanse los Cuadros 5 y 6).

El Programa H-2A ha sido criticado por los sindicatos debido a que contribuye a deteriorar aún más las precarias condiciones sociolaborales de los jornaleros locales (Bruno, 2008: 3; Martin, 1996: 220). Diferentes estudios subrayan que los programas de trabajadores huéspedes han conducido a un deterioro de los salarios agrarios (Briggs, 2004: 3; Trigueros, 2008: 120). La estacionalidad de los contratos laborales y la dispersión de la mano de obra imposibilitan ejercer un control oficial en su implementación (Durand, 2007a: 39), lo que favorece los abusos, que se relacionan principalmente con el pago de salarios (Pastor y Alva, 2004: 96).

Los programas de trabajadores huéspedes subrayan los puntos de vista de los empleadores (Jones, 2007: 91). Según Ruhs y Martin (2008: 259), los gobiernos de los países emisores de mano de obra no cualificada aceptan una restricción de derechos para maximizar el número de migrantes contratados y dilatar las remesas. En este sentido, Binford (2006: 66), en un estudio sobre el Programa para Trabajadores Agrícolas Temporales entre México y Canadá (SAWP) encontró que en las disputas entre jornaleros y granjeros, el Consulado de México en Toronto tomaba partido a favor de los últimos para evitar que optasen por contratar trabajadores caribeños. En los países receptores, como Estados Unidos, no existen ni los recursos ni la voluntad política para perse-

guir los abusos cometidos contra los jornaleros transnacionales (Pastor y Alva, 2004: 99), y los inspectores de campo frecuentemente hacen la vista gorda respecto a la violación de los contratos laborales (Smith-Nonini, 2002: 82).

Los programas de trabajadores agrícolas temporales se caracterizan por una estructura rígida que, al no dar cabida a la organización y defensa colectiva de los jornaleros (Binford, 2006: 72), permite a los gobiernos de los países receptores y a los empleadores ejercer un férreo control de la fuerza laboral (Stephen, 2002: 106), y generar una forma moderna de servidumbre (Durand, 2007a: 39; Hill, 2008: 315). Durante el contrato bracero, a los jornaleros no se les permitió afiliarse a ninguna organización (Trigueros, 2008: 120), y actualmente continúan excluidos de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) —que garantiza los derechos de libertad de asociación, organización, movilización y huelga—, y en la mayor parte de Estados Unidos pueden ser despedidos por organizarse (Compa, 2000: 38; 2006: 47; Hill, 2008: 316). Igualmente, en Canadá los trabajadores huéspedes carecen del derecho a negociar colectivamente (Binford, 2006: 73). Los trabajadores H-2A desconocen sus derechos, enfrentan enormes obstáculos para contactar con proveedores de servicios y son mantenidos por la fuerza lejos del contacto con organizaciones sindicales (Smith-Nonini, 2002: 78). Compa (2000: 151; 2006: 48) ha señalado que en Carolina del Norte el deseo de los jornaleros de sindicalizarse se ve frustrado por un sinnúmero de obstáculos: se les prohíbe recibir visitas, carecen del derecho de libertad de asociación, sufren campañas de intimidación y son deportados si se sindicalizan.

La fuerza laboral del sector agrario estadounidense está constituida básicamente por trabajadores transnacionales, y esta tendencia se ha intensificado en las dos últimas décadas (Pastor y Alva, 2004: 92; Izcara Palacios, 2010). Más de la mitad de los jornaleros son indocumentados (Izcara Palacios, 2009: 94), y en 2008 los trabajadores huéspedes sumaban 17% de la mano de obra asalariada agraria (véase Cuadro 2). La preponderancia de la mano de obra transnacional y una sobreoferta crónica de trabajadores agrarios (Rosenbaum, 2001: 31) explican el debilitamiento de los sindicatos de jornaleros durante las últimas décadas (Wong, 2006: 89). García (2007), en un estudio sobre el sindicato de trabajadores del champiñón, de Kaolin (KMWU), Pennsylvania, creado en 1993, señala que el progresivo remplazo de la mano de obra local por jornaleros transnacionales, y la dificultad de organizar a estos últimos, ha dificultado el desarrollo del sindicato. Por otra parte, diferentes estudios han argumentado que es muy difícil organizar a los trabajadores transnacionales por el temor a ser despedidos o incluidos en listas negras (Smith-Nonini, 2002: 75; Compa, 2000: 163; 2006: 48), cuando son contratados a través de programas de trabajadores huéspedes; o a ser deportados (Trigueros y Rodríguez Piña, 1988:

212), cuando son ilegales. Además, los abultados horarios de trabajo les restan tiempo para la actividad política o reivindicativa (García, 2007: 29).

Los trabajadores transnacionales tienen objetivos laborales diferentes a los de los jornaleros locales, ya que aquéllos no están interesados en un empleo permanente y los incrementos salariales no figuran entre sus demandas (García, 2007: 26). Como consecuencia, no es de extrañar que hasta hace menos de una década los sindicatos de jornaleros viesan en las visas H-2A una amenaza a sus intereses (Hill, 2008: 308). Sin embargo, en el sector agrario, la supervivencia y el crecimiento del movimiento sindical depende de la inclusión de los trabajadores transnacionales; por lo que las actitudes de los sindicatos han cambiado (Pastor y Alva, 2004: 101). En septiembre de 2004, el FLOC² ganó un acuerdo para representar a 8 500 trabajadores H-2A empleados por la NCGA,³ y en el año 2005 abrió una oficina en Monterrey para informar a los jornaleros sobre sus derechos (Wells, 2008). En abril de 2006, la UFW⁴ anunció un acuerdo con Global Horizons, que emplea a 3 mil jornaleros H-2A en 12 estados (Hill, 2008: 319). Asimismo, en Canadá, la UFCW⁵ en 2006 consiguió por primera vez organizar a los jornaleros huéspedes de cuatro granjas en Manitoba y Quebec (Hill, 2008: 320). La incursión del movimiento sindical en la defensa de los trabajadores huéspedes rompió con casi un siglo de negar a este colectivo los derechos de asociación, organización, sindicalización y negociación colectiva, y representa el origen de la construcción de un movimiento sindical transnacional.

En el sector textil, de características muy similares al agrario, se han dado experiencias más exitosas de movilización de trabajadores vulnerables. En Los Ángeles se produjo en las últimas décadas un proceso de reindustrialización del sector el textil sobre la base del empleo de mano de obra inmigrante (Sutcliffe, 1993: 93). Este sector, como el agrario, se caracteriza por preferir trabajadores indocumentados (Budde, 2006: 61), el empleo estacional, el trabajo a destajo y la dificultad en la inspección, debido al pequeño tamaño y la dispersión de los centros de producción —aunque emplea principalmente mujeres—. En este sector, la violación de los derechos laborales de las trabajadoras es la norma; aunque éstas no las reportan por miedo a ser despedidas, y constituyen una mano de obra muy difícil de organizar (Bonacich, 1998: 11). Sin embargo, a mediados de los años noventa, la UNITE⁶ fue exitosa en organizar a los trabajadores de Guess,⁷ que finalmente tuvo que volver a contratar

² Farm Labor Organizing Committee.

³ Asociación de Productores de Carolina del Norte.

⁴ United Farm Workers.

⁵ United Food and Commercial Workers.

⁶ Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees.

⁷ La compañía textil más importante de Los Ángeles.

Cuadro 2 (Conclusión)

Año	DOL	DHS	México	Jamaica	S. Lucía y S. Vicente	Perú	Sudáfrica	Canadá	Otros países	% H-2A**
2006	59 112	46 432	86.8	7.3		1.2	1.6	1.0	2.2	5.9
2007	76 818	87 316	90.9	4.5		0.9	1.2	0.6	1.8	7.5
2008		173 103	94.6	2.4		0.5	0.7	0.3	1.6	17.4

Fuente: elaboración propia a partir de GAO (1998: 100, 101); Levine (2009: 6); US Department of Labor (2008); US Department of Homeland Security, Yearbook of Immigration Statistics (varios años).

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

** (Trabajadores H-2A) / (Trabajadores asalariados agrarios) * 100.

Pueden distinguirse tres fases en el desarrollo del programa: una primera etapa de crecimiento moderado, que se extiende de 1987 hasta 1990; una segunda, de recesión, que se desarrolla durante la primera mitad de los años noventa, y una última, de crecimiento más acelerado. La etapa de recesión coincide con la mecanización del sector de la caña de azúcar en Florida (Martin, 1998: 889) y con el descenso en el número de jornaleros del Caribe (Jamaica y las pequeñas islas de Santa Lucía y San Vicente) que trabajaban aquí, en contraposición a los trabajadores mexicanos que eran empleados principalmente en las plantaciones de tabaco de Carolina del Norte y Virginia. Finalmente, la expansión del programa a partir de 1995 se debió a una diseminación de la demanda de trabajadores huéspedes por toda la geografía estadounidense, principalmente dentro del sector hortofrutícola (véase el Cuadro 3). Hasta 1992, la mayor parte de los trabajadores H-2A procedían de Jamaica; sin embargo, a partir de 1993, México se convierte en el punto principal de acopio de jornaleros (Griffith, 2006: 31), y en 2008 casi un 95% de los jornaleros huéspedes empleados en Estados Unidos eran mexicanos. Perú, Canadá y Sudáfrica también participan de forma notoria en el programa.

Cuadro 3

Distribución geográfica de los trabajadores H-2A certificados
(años 1997 y 2007)

<i>Estado</i>	<i>1997</i>	<i>2007</i>	<i>Sector</i>
Alaska	0.01	0.03	pastoreo
Alabama	0.02	0.77	horticultura
Arizona	0.85	2.54	cítricos
Arkansas	0.06	4.87	horticultura
California	1.89	4.05	hortofrutícola
Colorado	0.91	2.52	ganadería
Connecticut	5.54	1.08	tabaco/pino
Delaware	0.00	0.11	
Florida	0.02	7.31	hortofrutícola
Georgia	0.73	8.87	tabaco
Hawaii	0.00	0.10	
Idaho	2.39	2.22	pastoreo
Illinois	0.79	0.65	horticultura
Indiana	0.00	0.09	
Iowa	0.03	1.27	ganadería
Kansas	0.39	1.15	viveros
Kentucky	10.31	6.41	tabaco
Louisiana	0.74	5.56	horticultura
Maine	1.94	0.73	manzana
Maryland	0.00	0.96	tabaco
Massachusetts	4.16	0.84	hortofrutícola
Michigan	0.00	0.78	pino navideño
Minnesota	0.00	0.62	horticultura
Mississippi	0.19	2.61	hortofrutícola
Missouri	0.03	0.26	horticultura
Montana	0.70	0.70	pastoreo
Nebraska	0.07	0.19	patata
Nevada	1.83	2.28	ganadería
N. Hampshire	1.43	0.33	hortofrutícola
New Jersey	0.00	0.54	frutas
New Mexico	0.00	0.19	pastoreo
New York	9.11	5.17	hortofrutícola
N. Carolina	27.66	12.04	Tabaco/pino
N. Dakota	0.02	0.77	pastoreo
Ohio	0.49	1.40	hortofrutícola
Oklahoma	1.94	0.29	fresa

Cuadro 3 (Conclusión)

<i>Estado</i>	<i>1997</i>	<i>2007</i>	<i>Sector</i>
Oregon	0.32	0.12	pastoreo
Pennsylvania	0.03	0.40	pino navideño
Rhode Island	0.05	0.01	manzana
S. Carolina	0.00	2.73	hortofrutícola
S. Dakota	0.09	0.52	ganadería
Tennessee	3.24	3.34	tabaco
Texas	2.24	2.79	horticultura
Utah	0.77	2.41	pastoreo
Vermont	1.93	0.59	manzana
Virginia	15.91	3.65	tabaco/hortofr./pino
Washington	0.07	2.20	manzana
W. Virginia	0.00	0.09	manzana
Wisconsin	0.00	0.18	horticultura
Wyoming	1.12	0.63	pastoreo

Fuente: elaboración propia a partir de Violet (1998: 3); US Department of Labor (2008).

En el Cuadro 4 se aprecia que desde finales de los años noventa ha crecido fuertemente el número de trabajadores agrícolas tamaulipecos empleados en Estados Unidos con visados temporales H-2A.⁸

Cuadro 4

Número de visas H-2A aprobadas
en el Consulado de EU en Monterrey a trabajadores de Tamaulipas

<i>Año</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>
Total	753	890	1264	1405	1625	1474	1320	1217	1885	1417

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

⁸ Los datos del Cuadro 3 deben interpretarse con cautela, ya que sólo representa los visados aprobados en el Consulado de Estados Unidos en Monterrey. Durante los últimos años los Consulados de Matamoros y Nuevo Laredo han aprobado un número creciente de visas H-2A; además, hay jornaleros tamaulipecos que obtienen sus visas en otros consulados, como el de Nogales.

Los trabajadores tamaulipecos con visas H-2A trabajan principalmente en Carolina del Norte, Georgia, Virginia, Washington, Louisiana, Mississippi, Nueva York y Carolina del Sur (véase el Cuadro 5), y son empleados principalmente en el tabaco y en el sector de frutas y hortalizas (véase el Cuadro 6).

Cuadro 5

Estado de destino de los trabajadores tamaulipecos que obtuvieron visas H-2A en el Consulado de EU en Monterrey (años 2006 y 2007)

<i>Estado</i>	<i>2006</i>		<i>2007</i>	
	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Alaska		0.00		0.00
Alabama	37	1.95	28	1.97
Arizona		0.00		0.00
Arkansas	77	4.06	57	4.02
California		0.00		0.00
Colorado		0.00	1	0.07
Connecticut		0.00		0.00
Delaware		0.00		0.00
Florida	16	0.84	29	2.04
Georgia	312	16.45	258	18.18
Hawaii		0.00		0.00
Idaho		0.00		0.00
Illinois	13	0.69	3	0.21
Indiana	1	0.05		0.00
Iowa	8	0.42	72	5.07
Kansas		0.00		0.00
Kentucky	58	3.06	48	3.38
Louisiana	106	5.59	118	8.32
Maine	15	0.79	18	1.27
Maryland	16	0.84	4	0.28
Massachusetts		0.00		0.00
Michigan	3	0.16	2	0.14
Minnesota	6	0.32	6	0.42
Mississippi	96	5.06	83	5.85
Missouri	6	0.32	8	0.56
Montana	3	0.16	1	0.07
Nebraska		0.00		0.00
Nevada		0.00		0.00
N. Hampshire		0.00		0.00

Cuadro 5 (*Conclusión*)

<i>Estado</i>	<i>2006</i>		<i>2007</i>	
	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
New Jersey	31	1.63	16	1.13
New Mexico	3	0.16		0.00
New York	58	3.06	100	7.05
North Carolina	453	23.88	146	10.29
North Dakota	5	0.26	7	0.49
Ohio	4	0.21	3	0.21
Oklahoma		0.00	1	0.07
Oregon		0.00		0.00
Pennsylvania	1	0.05	29	2.04
Rhode Island		0.00		0.00
South Carolina	119	6.27	69	4.86
S. Dakota		0.00		0.00
Tennessee	40	2.11	28	1.97
Texas	30	1.58	39	2.75
Utah		0.00	2	0.14
Vermont		0.00		0.00
Virginia	12	0.63	167	11.77
Washington	368	19.40	76	5.36
W. Virginia		0.00		0.00
Wisconsin		0.00		0.00
Wyoming		0.00		0.00

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

Cuadro 6

Estado de destino de los trabajadores entrevistados
(porcentajes)

<i>Alabama, California,</i>	<i>Arkansas, South</i>				
<i>Iowa, Maryland,</i>	<i>Carolina, Illinois,</i>				
<i>Missouri, Minnesota,</i>	<i>Louisiana,</i>	<i>Georgia</i>	<i>Florida,</i>	<i>Texas,</i>	<i>North</i>
<i>Ohio</i>	<i>Tennessee</i>		<i>Virginia</i>	<i>Washington</i>	<i>Carolina</i>
2%	4%	8%	10%	12%	19%

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

Los jornaleros tamaulipecos entrevistados trabajaron principalmente en Carolina del Norte, Texas, Washington, Florida, Virginia y Georgia (véase el Cuadro 6), en actividades como el tabaco, la pizca de naranja y manzana y en los pinos navideños (véase el Cuadro 7). El tabaco es una actividad que no agrada a los trabajadores tamaulipecos debido a los riesgos que conlleva. Por el contrario, se sienten más atraídos hacia la pizca de manzanas y naranjas, debido a su experiencia local en la realización de estas actividades.

Cuadro 7

Sector de actividad de los trabajadores entrevistados en el país de destino
(porcentajes)

<i>Algodón, cacahuate, camote, gana- dería, melón, pepino, sandía, semillas, soya</i>	<i>Caña de azúcar cebolla, fresa</i>	<i>Maíz</i>	<i>Tomate</i>	<i>Naranja</i>	<i>Pino de navidad</i>	<i>Manzana</i>	<i>Tabaco</i>
2%	4%	6%	12%	14%	16%	22%	28%

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

En el Cuadro 8 se aprecia que la mayor parte de los trabajadores tamaulipecos incluidos en la muestra son jornaleros sin tierras (36%) o campesinos (32%). Otro 12% son ejidatarios y pequeños propietarios, que además de cultivar sus tierras también trabajan en las parcelas de otros empleadores locales. El 10% son albañiles, 6% comerciantes y 4% mecánicos. Los datos del Cuadro 8 indican que aquellas personas que proceden de sectores extraagrarios: mecánicos y comerciantes, no suelen ir más de una ocasión a Estados Unidos. Generalmente, éstos emigran para hacer frente a una deuda puntual o para capitalizar su negocio. Sin embargo, después de haber sufrido la dura experiencia de trabajar en Estados Unidos no regresan. Por el contrario, aquellas personas que se dedican a la albañilería y conocen las labores del campo son quienes participan de forma más profusa en el programa H-2A. Esto puede deberse a que los albañiles empleados en el medio rural tamaulipeco sufren problemas crónicos de subempleo, desempleo y bajos salarios. Por lo tanto, para este colectivo lograr completar unas rentas precarias con la estancia temporal en el país vecino es muy atractivo.

Cuadro 8

Sector de actividad de los trabajadores entrevistados en el país de origen y número de veces promedio que participaron en el programa H-2A

<i>Actividad</i>	<i>Mecánico</i>	<i>Comercio</i>	<i>Albañil</i>	<i>Jornalero/ campesino</i>	<i>Campesino*</i>	<i>Jornalero</i>
%	4%	6%	10%	12%	32%	36%
<i>Promedio de veces</i>	1	1	8	5.2	5.4	4.4

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

* Ejidatarios o pequeños propietarios que viven del trabajo en la explotación doméstica y que, aunque estacionalmente emigran a Estados Unidos, en Tamaulipas nunca se emplean como jornaleros.

Entre aquellos trabajadores que proceden del sector agrario, los jornaleros sin tierras son quienes presentan un promedio más bajo de veces que participaron en el programa. Esto puede deberse a que este movimiento migratorio se mueve principalmente a partir de redes de paisanaje, y aquellos trabajadores que son dueños de una pequeña parcela están conectados por redes sociales más sólidas que los jornaleros que no poseen ni el espacio donde residen.

Como ha señalado Durand (2007a: 40; 2007b: 26), en Estados Unidos la tendencia a una sobreexplotación del trabajador forma parte inexorable del espíritu protestante del capitalismo estadounidense, que se refleja en la imposición de ritmos intensivos de trabajo, control de tiempos y movimientos, traslado de costos hacia el trabajador y fijación de niveles salariales bajos. Los empresarios agrarios estadounidenses son particularmente exigentes con los trabajadores H-2A. Cuando contratan a un trabajador transnacional se aseguran de que éste no sea reivindicativo, que tenga una enorme capacidad para el trabajo y presente una conducta moral aceptable.⁹ Los jornaleros tamaulipecos que obtienen este tipo de visados pasan por un riguroso escrutinio. La demanda de empleo es superior a la oferta, por lo tanto, únicamente los jóvenes de mayor fortaleza física son escogidos.¹⁰ Los jornaleros tamaulipecos saben que su

⁹ En Tamaulipas uno de los criterios básicos para seleccionar a un trabajador H-2A es que éste no ingiera alcohol, sea una persona tranquila y no sea proclive a participar en riñas u otro tipo de altercados.

¹⁰ Menos de un 3% de las visas son concedidas a mujeres y muy raramente los empleadores contratan a personas de más de 50 años.

vida laboral en Estados Unidos es efímera. Los empresarios agrarios tienden a emplear a aquellos trabajadores que en temporadas anteriores demostraron un excelente desenvolvimiento laboral. Sin embargo, éstos saben que serán desechados cuando su capacidad para el trabajo merme (entre los 40 y los 50 años de edad) para ser sustituidos por mano de obra más joven. Por lo tanto, cuando llegan a Estados Unidos buscan trabajar el mayor número de horas posible con el objeto de maximizar sus ingresos. En este sentido, casi todos los entrevistados reportaron jornadas laborales de más de 10 horas diarias, y en algunos casos éstas se prolongan hasta 14 horas. Uno de los jornaleros decía: “vengo trabajando de 14 a 15 horas al día, de lunes a sábado” (H 2); otro señalaba: “yo trabajaba hasta 14 horas diarias en la plantación, desde que amanecía hasta que atardecía, hasta la noche” (LL 1). Los días laborales generalmente se extienden de lunes a sábado, pero no es infrecuente el trabajo sin descanso durante todos los días de la semana. Como afirmaba uno de los entrevistados empleado en Carolina del Norte: “a veces cuando había mucho trabajo, también trabajábamos los domingos” (P 2). Otro, que trabajaba en Virginia, señalaba: “yo siempre trabajo todo el tiempo posible; cuando hay trabajo, hasta los domingos” (V 10). En otra entrevista, un jornalero empleado en Washington volvía a mencionar esta idea: “a veces era seguido; por ejemplo, trabajábamos sábados y domingos, 15 días seguidos” (G 4). Por lo tanto, cuando los jornaleros comparan el empleo en los campos agrarios estadounidenses con el trabajo que realizan en Tamaulipas, coinciden en subrayar que en Estados Unidos las jornadas laborales son mucho más agotadoras. Aunque aceptan trabajar más duro que en Tamaulipas debido a que los salarios son mucho más elevados. Como señalaba un jornalero de un ejido de Jaumave: “allá es más duro. Pero, así como es duro pues gana uno más” (J 1). Ellos mismos buscan trabajar el máximo de horas diarias con el objeto de incrementar sus ingresos. Un jornalero de San Carlos (SC 2) que en noviembre de 2004 fue a trabajar a Dallas, en el año 2005 pidió ser transferido a una plantación de caña en Louisiana porque en el primer lugar únicamente le permitían trabajar 48 horas semanales. Las demandas de los jornaleros tamaulipecos se centran más en la oportunidad de trabajar un número elevado de horas que en los salarios. Es decir, un salario más reducido en una actividad donde puedan trabajar más de 60 horas por semana puede resultar más atractivo que un jornal más alto en un sitio donde únicamente trabajen 40 horas.

En Tamaulipas, los campesinos trabajan durante los horarios que hay menos insolación. Por el contrario, en Estados Unidos se trabaja durante todo el día, independientemente de las condiciones climáticas. Como decía un jornalero de Llera: “lo que pasa es que allá va a trabajar uno todo el día y ahí en México uno trabaja nada más un rato [...] uno va allá para sacar más billetes

y estar bien acá en México” (LL 1). Los jornaleros tamaulipecos obtienen el grueso de sus ingresos anuales durante el corto espacio temporal que pasan en Estados Unidos. Por lo tanto, su objetivo es trabajar jornadas muy prolongadas que les permitan reunir un elevado volumen de ahorro, para poder disfrutar de una situación económica desahogada en sus lugares de origen. Un jornalero describía del siguiente modo la dureza del trabajo agrario: “trabajas y trabajas hasta que ya de veras te sientes bien cansado; entonces, pues, es por eso que sí se siente que es duro” (H 11).

Muchos de los jornaleros repetían en las entrevistas que en Estados Unidos eran instados a trabajar a ritmos forzados. Sin embargo, estos acelerados ritmos de trabajo son calificados como normales. Un jornalero de Padilla, de 28 años de edad, contrastaba del siguiente modo los ritmos de trabajo en Estados Unidos y en Tamaulipas: “es normal que trabaje uno rápido, porque pues allá no anda uno trabajando despacio como aquí” (P 2). Esta misma idea era repetida por otro trabajador de 40 años de un ejido de Victoria: “en Estados Unidos es más movido el trabajo, es más recio que aquí, [...] allá los mayordomos traen a uno muy recio, quieren movimiento” (V 1).

Los trabajadores deben amoldarse al ritmo de trabajo desarrollado por aquellos jornaleros que trabajan más aprisa. Si un jornalero es incapaz de seguir el ritmo de quienes trabajan más rápido, le llamarán la atención y podrá no ser contratado para la siguiente temporada. Binford (2006: 62) encontró también que el deseo de asegurarse la continuación en el programa conducía a una competencia entre los trabajadores del SAWP. Sobre los jornaleros pesa una constante presión para trabajar de forma acelerada, sin espacios para el descanso. Un joven de Tula expresaba del siguiente modo esta idea: “uno también trata de emparejarse, de echarle ganas, para que se vea el trabajo y porque si uno anda trabajando más que otro, entonces pueda ser que a lo mejor al que anda trabajando despacio lo vayan a tener que apurar, llamarle la atención” (T 4). Estas llamadas de atención son muy temidas por los trabajadores tamaulipecos, ya que significan que sus empleadores están descontentos con su desempeño laboral.

Uno de los entrevistados imputaba los fuertes ritmos de trabajo implantados en la agricultura estadounidense a la actitud sumisa y esforzada de los jornaleros mexicanos, que por miedo a ser despedidos o señalados por los empleadores trabajaban sin descanso. Los trabajadores mexicanos habrían acostumbrado a sus empleadores al desarrollo de desempeños laborales extraordinarios. Por lo tanto, el talante esforzado de los jornaleros mexicanos habría hecho que los empresarios agrarios concibiesen como “normal” un desempeño laboral que en realidad es “extraordinario”. En un principio, los jornaleros trabajan al máximo de sus posibilidades físicas para agradar a sus em-

pleadores. En un segundo momento son estos últimos quienes exigen a los primeros el mantenimiento de esos elevados niveles de productividad, lo que genera un círculo que no puede quebrarse: “lo que pasa es que el gringo se acostumbra al ritmo de trabajo del mexicano; entonces pues, muchas veces los mexicanos tenemos la culpa, porque le echamos ganas al trabajo [...]; uno acostumbra al patrón y luego que vea que uno no le rinde, pues es cuando se puede molestar” (H 10).

La escasa participación de jornaleros en organizaciones profesionales

Los inmigrantes mexicanos empleados en Estados Unidos se caracterizan por una escasa relación con las instituciones laborales: sólo 8% es miembro de un sindicato de trabajadores (Cruz Piñero, 2007: 331). Por otra parte, los sindicatos de jornaleros son muy débiles (Rosenbaum, 2001: 31). UFW y FLOC, las dos principales organizaciones profesionales de jornaleros en Estados Unidos, han sufrido un proceso de erosión y debilitamiento desde los años sesenta (García, 2007: 20; Wong, 2006: 89). Los sindicatos de jornaleros siempre han visto con recelo a los trabajadores huéspedes, y han argumentado que, en lugar de importar jornaleros foráneos, los empresarios agrarios deberían incrementar los salarios para atraer a los trabajadores domésticos (Hill, 2008: 308). El carácter temporal de los visados, su dependencia de un empleador y su aislamiento lingüístico y geográfico dificulta su inclusión en estas organizaciones.

Cuando a los trabajadores tamaulipecos empleados con visados temporales H-2A se les preguntó si habían participado alguna vez en una actividad reivindicativa o si formaban parte de alguna organización sindical, en las entrevistas afloraban respuestas como: “ni siquiera los he oído mentar” (H 6), “ni he oído hablar de eso” (H 8), “ni oí sobre eso” (P 1), “ni sé qué es eso” (V 6), “ni he oído que mienten eso allá” (V 9). La mayor parte de los entrevistados presentaban un total desconocimiento sobre la existencia de sindicatos de jornaleros; además, tenían una opinión despectiva de los mismos. Como se deduce de la siguiente cita, la participación en actividades sindicales es descrita como un enredo: “allá no hay eso; allá sólo trabajas, y ya; no te da tiempo de estar en esos enredos” (V 10).

Algunos entrevistados piensan que ellos no pueden formar parte de las organizaciones profesionales de jornaleros debido al carácter temporal de sus visados. Uno de los entrevistados afirmaba: “ni he oído de eso, en el tiempo que he ido no nos han dicho de algo así, será que como es poco el tiempo que va uno, a lo mejor por eso” (V 5). La participación en organizaciones sin-

dicales no aparece relacionada con el empleo agrario, sino con la actividad industrial. En opinión de los entrevistados, ellos no tienen necesidad de participar en organizaciones sindicales debido a que sus contratos de trabajo especifican claramente sus derechos y obligaciones, y el propósito de su estancia en Estados Unidos es únicamente trabajar. En este sentido, uno de los entrevistados señalaba: “nosotros nomás vamos a trabajar, o sea como uno anda bien, y ya sabe cómo es, qué es lo que va a hacer, pues uno no anda haciendo eso. Eso a lo mejor sí lo hacen, pero los que trabajan como en fábricas” (J 1). Otro afirmaba: “allá no hay eso, sólo vas a trabajar, ya vas contratado y si hay disconformidad lo dices cuando regresas a México” (V 11). Estas disconformidades suelen expresarse a los contratistas locales que fungen como intermediarios entre los contratistas laborales estadounidenses¹¹ y los trabajadores. Cuando se dan estas situaciones, los contratistas locales pueden buscar al trabajador un nuevo empleador para la siguiente temporada, pero nunca se levantan quejas contra el empresario agrario que abusó del trabajador. Asimismo, otros trabajadores consideraban innecesaria la presencia de sindicatos porque recibían un trato que calificaban como bueno.

Hay jornaleros que también piensan que son una mano de obra que no cuenta con los mismos derechos que la población local. Su situación laboral es muy frágil. Los visados H-2A únicamente duran seis meses, y los jornaleros nunca están seguros de regresar la próxima temporada. Para ellos tener la oportunidad de trabajar dentro de este programa es un privilegio, y saben que muchos de sus paisanos ansían su empleo. Por lo tanto, creen que sus empleadores nunca permitirían que participasen en organizaciones sindicales. Como señalaba uno de los entrevistados: “si alguno se porta bocón, [a] ese nomás lo aguantan durante esa temporada y ya, para vuelta de año, ya no lo quieren” (V 1). Así, cuando les llega información a sus lugares de trabajo para que se adscriban a un sindicato, los jornaleros se muestran renuentes a participar. Involucrarse en un sindicato es visto como una decisión que puede incomodar a sus empleadores y afectarlos negativamente. Un jornalero de 39 años, de Tula, que había trabajado en una explotación de tabaco en Carolina del Norte durante los últimos diez años, decía que con objeto de evitar problemas futuros, tanto él como sus compañeros de trabajo habían preferido mantenerse al margen de participar en organizaciones sindicales: “ninguno nos inscribimos porque, pues, uno nunca sabe, a lo mejor te afecta o te beneficia, quién sabe, verdad; entonces mejor para evitarse uno de problemas, mejor así como estamos, así está bien” (T 2).

¹¹ Generalmente asociaciones de productores que proporcionan mano de obra a empleadores privados (Pastor y Alva, 2004: 98).

Son también numerosos los casos en los que el empleador, a través de sus capataces, presiona a los jornaleros para que no participen en ningún tipo de actividad sindical. Los empleadores dejan ver de manera clara a sus trabajadores que cualquier participación en actividades reivindicativas pone en peligro su participación futura en el programa H-2A. Un jornalero empleado desde 1998 en una explotación tabacalera de Carolina del Norte relataba la forma en que los capataces habían abortado todo conato de actividad sindical.

hace como cinco años fueron unas personas que eran de los sindicatos, pero bueno, el capataz nos dijo que no, que no nos convenía que entráramos al sindicato [...]. Entonces, nadie entramos al sindicato, aparte de que ahí sí había varios que ya habían estado antes en un sindicato y dijeron que luego cancelaron eso. (H 10)

Los empresarios han logrado mantener a sus trabajadores fuera del alcance de los sindicatos a través de campañas de intimidación (Smith-Nonini, 2002; Compa, 2000; 2006). Sin embargo, en los últimos cinco años, la influencia de las organizaciones sindicales ha crecido, y tanto el FLOC como la UFW se han involucrado en el manejo del programa H-2A (Wells, 2008; Hill, 2008: 318, 319). Un mayor contacto con estas organizaciones implica una actitud más favorable hacia las mismas. Un jornalero que en 2008, cuando trabajaba en Washington, recibió la visita de activistas sindicales y conoció a personas sindicalizadas, subrayaba que era positivo estar afiliado a un sindicato porque: “si la compañía te queda debiendo algo, o te corre sin ninguna justificación, el sindicato te defiende” (G 4).

Un grupo reducido de trabajadores tamaulipecos con visados H-2A sí que participan en organizaciones profesionales de jornaleros: 8% de la muestra (véase el Cuadro 9). Este hecho marca una diferencia entre los jornaleros indocumentados (Stephen, 2002: 101) y aquellos que son contratados. Los primeros nunca participan en organizaciones sindicales ni reivindican sus derechos laborales debido a su situación legal. Los últimos, aunque también constituyen una mano de obra sumisa, ya están comenzando a participar en organizaciones sindicales que defienden sus derechos. Como señalaba uno de los entrevistados: “sí estoy en un sindicato, en el cual yo estoy protegido por cualquier cosa” (H 4).

Las personas que participan en organizaciones profesionales tienen una mayor experiencia de haber trabajado en Estados Unidos, su edad es superior a la media, y se presenta una sobre-representación de trabajadores que proceden de sectores extra-agrarios: albañiles (véase el Cuadro 9). Esto podría interpretarse como una mayor reticencia de la población agraria (jornaleros

Cuadro 9

Características de los trabajadores que participan en sindicatos

	%	Edad media	Núm. de veces	Actividad en el lugar de residencia					
				Mecánico	Comercio	Albañil	Jornalero- Campesino	Campesino	Jornalero
Participan en sindicatos	8	39.5	7.2	0	0	50	0	25	25
No participan en sindicatos	92	37.3	4.7	4.3	6.5	6.5	13.1	32.6	37
Total	100	37.6	4.8	4	6	10	12	32	36

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

y campesinos) a participar en sindicatos. Uno de los entrevistados hacía referencia a que estar sindicalizado evitaba que sus empleadores pudiesen incumplir las obligaciones marcadas en los contratos laborales: “sí te pagan lo que te dice en el contrato y hasta más, con los extras que quieras hacer, porque si no te pagan lo que dice en el papel tú los puedes demandar gracias al sindicato que tenemos” (H 3). Los trabajadores que tienen más experiencia, que han sido empleados de forma temporal pero ininterrumpida durante un periodo largo, y que han presenciado situaciones injustas (como el despido arbitrario de trabajadores), son los más proclives a participar en organizaciones sindicales. Frente a trabajadores más jóvenes y menos experimentados, que temen que sus empleadores puedan desconfiar de ellos por participar en un sindicato, algunos de los jornaleros que llevan más tiempo trabajando en Estados Unidos y temen que sus empleadores puedan remplazarlos por trabajadores más jóvenes, ven en la afiliación a un sindicato un mecanismo eficaz de protección de sus derechos laborales. Un jornalero que emigró con una visa H-2A por primera vez en el año 1996 y ha trabajado en Carolina del Norte y Tennessee, decía: “antes eras un burro de carga. Porque ahora ya tenemos sindicato y ya cambiamos las condiciones” (H 2).

Aquellos trabajadores adscritos a un sindicato reportan un cumplimiento más exacto de los convenios laborales, un mayor poder de negociación, un menor grado de subordinación a sus empleadores y un conocimiento más preciso de sus derechos laborales. Como remarcaba uno de los entrevistados: “a uno también no le protestan en pagarle así los extras porque si no el sindicato se les va con todo” (H 12). Los trabajadores sindicalizados mostraban en las entrevistas una menor incertidumbre laboral y presentaban un menor temor a

ser despedidos o a que no los contratasen para la siguiente temporada, pues los respaldaba una organización que intercedería por ellos.

Los riesgos laborales

En Estados Unidos, la agricultura es uno de los sectores que registran los niveles más altos de accidentalidad y morbilidad (Smith-Nonini, 2002: 70; Griffith, 2002: 25), que contrasta con la inadecuación de los servicios médicos y la falta de acceso de los jornaleros a los mismos (Poss y Pierce, 2003: 139, 140; Kandel, 2008: 31). Esta actividad, que emplea a menos de 1% de la fuerza laboral, registra 14% de las muertes por accidentes laborales (Martínez, 2003: 133) y los problemas de salud de los jornaleros son más agudos que los del resto de la población (Ward, y Atav, 2004: 174). Esta situación se acentúa más en el caso de los trabajadores H-2A, que son demandados en aquellas actividades más duras y riesgosas (GAO, 1988: 78). Las alusiones a la dureza del trabajo, que deja su herrumbre en los cuerpos de los jornaleros, se repiten frecuentemente en las entrevistas. Un jornalero de San Carlos, empleado en una plantación de caña de Louisiana, decía: “se lastima uno mucho en ese trabajo; a mí se me cayeron las uñas y aquí en las manos, mire como me quedaron las marcas” (SC 2). Otro entrevistado de un ejido victorense, que trabajó en una explotación de cebolla en Georgia, subrayaba: “tenía siempre calambres por todos lados, ya no sabía si me mareaba del trabajo o del pesticida, y había mucha gente que ya no podía ni caminar” (V 2).

El trabajo asalariado agrario, donde menos de 25% de los jornaleros cuenta con seguro médico (Martínez, 2003: 133), es el más desprotegido en Estados Unidos. Esto se debe a que el Seguro de Compensación Laboral, que cubre el costo de los cuidados médicos y la rehabilitación de aquellos trabajadores accidentados en el lugar de trabajo, así como los salarios perdidos, no siempre se aplica a la agricultura.¹² En el caso de los trabajadores H-2A el empleador sí que está obligado a proporcionarles el citado seguro (Ward

¹²Aunque en algunos estados (Delaware, Iowa, Louisiana, Maryland, Minnesota, Nueva York, Oklahoma, Pennsylvania, Texas, Utah y Vermont) no existe distinción entre la agricultura y otros sectores de la economía, en otros estados (Alabama, Arkansas, Delaware, Georgia, Indiana, Kansas, Kentucky, Mississippi, Missouri, North Dakota, Nebraska, Nevada, New Jersey, Nuevo México, Rhode Island, South Carolina, Tennessee y Wyoming) los jornaleros están totalmente desprotegidos. Un reporte del Departamento de Agricultura de Estados Unidos concluía que esta situación de excepción de la agricultura actuaba en favor de las grandes explotaciones agropecuarias, favorecidas por una reducción de los costos laborales, y mermaba la competitividad de los pequeños agricultores (Volkmer, 1998: 109).

y Atav 2004: 172; Kandel, 2008: 14; Wasem, 2007: 13; Compa, 2000: 152);¹³ aunque éstos no disfrutaban de seguro de desempleo y están excluidos de la Ley de Protección de los Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales (Hill, 2008: 316).

El cumplimiento de los reglamentos sobre pesticidas por parte de los agricultores es voluntario, y las multas por su incumplimiento son insignificantes (Smith-Nonini, 2002: 68 y 69). Especialmente problemática es la situación de los trabajadores H-2A, ya que su exposición a los agroquímicos es más elevada que la de aquellos trabajadores de planta, debido a que los primeros están peor informados y entrenados en el manejo de pesticidas y tienen que hacer las tareas más riesgosas (Quandt *et al.*, 2006).

Los jornaleros tamaulipecos empleados con visas H-2A son obligados a trabajar mientras se están aplicando agroquímicos a las plantas, esto con el objeto de incrementar la eficiencia del trabajo y evitar la pérdida de días laborables. Esto los expone a los pesticidas y eleva el riesgo de contraer cáncer (Ward y Atav, 2004: 175). Además, los jornaleros suelen trabajar sin ningún tipo de protección, lo cual conduce a frecuentes intoxicaciones. En algunas entrevistas se hace alusión a la falta de interés de los empleadores por la salud de los jornaleros ya que, incumpliendo lo especificado en los contratos laborales, no les facilitan los instrumentos de protección que eviten o reduzcan la exposición de los trabajadores a sustancias tóxicas. Un jornalero empleado durante 15 años en una explotación tabaquera de Carolina del Norte decía: “no nos daban protección, andábamos a manos libres, aparte de que pues sí están fuertes los químicos que le ponen para que esté bien la planta, que no se plague ni nada. Andábamos trabajando atrás de los que andan fumigando” (H 6). Otro de los entrevistados, que había trabajado durante la última década en este mismo sector, subrayaba esta idea: “no nos dan protección, uno trabaja así como anda, así, libre; así, sin protección de nada” (H 11).

Este trabajo en ambientes intoxicados lleva a un debilitamiento del trabajador, a una pérdida del apetito, vómitos y mareos. Sin embargo, esto no es óbice para que los jornaleros dejen de trabajar. Como decía uno de los entrevistados: “a veces uno se marea, sí se vomita, pero pues, ya nomás se sale un rato, deja de trabajar un rato, se pone en la orilla y ya se le pasa” (H 6).

Los trabajadores agrícolas aparecen obligados a seguir en el puesto de trabajo cuando sufren intoxicaciones o accidentes que no revisten una extrema

¹³Aunque frecuentemente los empleadores no cumplen con este requisito. Como señalaba uno de los informantes: “ahí no tenemos seguro, es puro cuento eso del seguro; bueno a nosotros ni nos mencionaron eso, lo bueno que nunca nos enfermamos de gravedad, porque sino imagínese, sí está difícil” (H 11).

gravedad. Los jornaleros con visados H-2A deberían estar protegidos por el Seguro de Compensación Laboral; sin embargo, cuando dejan de trabajar por una dolencia, no sólo no reciben ningún tipo de retribución salarial por los días perdidos, sino que corren el riesgo de ser despedidos. Como consecuencia, los jornaleros no suelen quejarse cuando sufren un accidente o algún tipo de intoxicación, y continúan trabajando como si nada les hubiese ocurrido. Un jornalero de Tula, que trabajó en 1998 en los pinos en Carolina del Norte, afirmaba: “unos sí se cortaban, y no, ellos seguían trabajando, a los patrones les valía; si, por ejemplo, ellos dejaban de trabajar porque se sentían mal, no les pagaban” (T 3). Únicamente cuando el dolor es muy intenso acuden a un hospital. Esto se debe a que muchos trabajadores no están asegurados. Un jornalero que en 2007 estuvo empleado en la pizca de la naranja en el estado de Washington, señalaba:

estuve como una semana con dolor, a veces no podía dormir [...]. El contrato decía que teníamos derecho a médico y todo. Esa ocasión yo me enojé con el capataz, y voy a ver al mero gringo, y hablé con él y éste me dijo que sí me iba a llevar al médico, nomás me iba descontar de mi sueldo. (V 7)

Cuando los jornaleros acuden a un centro médico, es porque sus problemas de salud frecuentemente se encuentran en una etapa avanzada (Ward y Atav, 2004: 178). Todo aquel tipo de dolencia que puede aminorarse con fármacos (dolores severos de estómago, cabeza, cortaduras, etc.) es calificada como “cosillas normales” que “no le impiden a uno seguir trabajando”;¹⁴ de modo que ningún jornalero abandona su puesto de trabajo por esta clase de padecimientos. Como decía uno de los jornaleros: “el mexicano casi no se enferma allá [...]. Si va uno medio malo, de gripa; así se va” (T 5). Cuando sufren una dolencia, normalmente descansan un momento, y luego retornan a la actividad que estaban realizando.

Aquellos jornaleros que se enferman y ya no pueden continuar trabajando, lejos de recibir tratamiento médico en Estados Unidos, generalmente son instados a regresar a México. Como señalaba uno de los entrevistados: “había

¹⁴ Las siguientes expresiones ejemplifican esta idea: “en varias ocasiones (me enfermé) pero nada como para ir a dar al hospital.” (H 4); “sí se enferma uno a veces; pero, pues, no más así de cosillas normales, de dolor de cabeza, de la panza o así cosillas” (H 9); “sí se enferma uno, pero de cosillas así leves, de gripa o de la panza; pero, pues, eso es normal, eso no le impide a uno que siga trabajando” (V 5); “dos veces (me enfermé) con mareos y vómitos, y uno se curaba de un día para otro, no era tanto el problema” (LL 2); “a veces se enferma uno; pero, pues, nada grave, se enferman de la panza o de gripa; pero pues eso se lo cura uno, o pues son enfermedades que no te impide que no vayas a trabajar, entonces pues eso es normal.” (H 10).

unos de San Luis y éstos no duraron toda la temporada, porque les hizo mal el tabaco, y mejor el contratista los regresó pa'trás y mandaron pedir más gente que sí aguantaba el tabaco y que supiera trabajar duro y rápido" (LL 2). De este modo los empleadores no únicamente se desprenden de la carga de tener que cubrir los gastos médicos y salariales de un trabajador inactivo, sino que además evaden otras obligaciones contractuales.¹⁵ Por lo tanto, los visados H-2A proporcionan a los empresarios agrarios estadounidenses una mano de obra que siempre permanecerá activa y nunca causará baja por accidente o enfermedad. Cuando un jornalero se accidenta o enferma de gravedad es devuelto a su lugar de origen para ser sustituido por otro trabajador sano. Es más, son los propios trabajadores quienes deciden regresar a México cuando no pueden recuperarse de una dolencia. Un jornalero que trabajó en el año 2007 en una plantación de tabaco de Carolina del Norte decía: "en esa vez que yo fui se vinieron dos compañeros porque no aguantaron, estaban muy débiles, siempre andaban con dolor de cabeza, se mareaban y por eso mejor se vinieron" (P 2). Otro jornalero (V6), que trabajó los últimos siete años con visas H-2A, en el año 2008 regresó a Tamaulipas un mes antes de concluir la temporada de la naranja en Florida porque un fuerte dolor de cabeza le impedía seguir trabajando. Al regresar a Tamaulipas renunció a su derecho a que le abonasen los costos del transporte y a recibir 3/4 partes del salario total (GAO, 1998: 6). Sin embargo, él opinaba que su decisión había sido la correcta, ya que haber permanecido en Florida inactivo hubiese molestado a su empleador, que podría haber prescindido de sus servicios durante la siguiente temporada.

Posiblemente la actividad agraria más riesgosa es el trabajo en las plantaciones de tabaco, un sector donde la participación de trabajadores H-2A es desproporcionadamente elevada (Wasem y Collver, 2003: 7). En esta actividad, las tareas más livianas (el trasplante de las semillas de tabaco al comienzo de la temporada y el manejo de las hojas en los graneros) suelen ser realizadas por trabajadores locales; mientras que las tareas más duras y peligrosas (riego, control del crecimiento de la planta, deshierbe y cosecha) son ejecutadas por trabajadores H-2A (GAO, 1988: 79). Como consecuencia, muchos de los trabajadores migratorios empleados en los campos de tabaco sufren envenenamiento por nicotina debido a que no toman las medidas preventivas oportunas (Quandt *et al.*, 2000). Este padecimiento brota cuando la

¹⁵Los contratos H-2A obligan a los empleadores a retribuir los costos de transporte de aquellos trabajadores que permanecen en Estados Unidos durante el periodo establecido en el contrato, pero no los de aquellos jornaleros que regresan a su país antes de concluir éste. Sin embargo, si un trabajador es despedido sin motivo justificado, su empleador está obligado a pagar el viaje de regreso y la garantía de las tres cuartas partes del total de las horas de trabajo establecidas en el contrato.

humedad de las hojas de tabaco entra en contacto con la piel, y sus síntomas son dolor de cabeza, mareo y náuseas. Esta dolencia no es considerada como muy grave, pero es muy desagradable y sus consecuencias a largo plazo son desconocidas (Rao, Quandt y Arcury, 2002: 503; Quandt *et al.*, 2001). En este sentido, un jornalero de 38 años de edad del municipio tamaulipeco de Hidalgo atribuía su intolerancia al tabaco y sus problemas nasales a su empleo en las plantaciones de tabaco de Carolina del Norte desde 1996.

La desagradable experiencia de trabajar en las plantaciones de tabaco hace que los empleadores estadounidenses encuentren dificultades para contratar mano de obra local e incluso a trabajadores indocumentados. Como señalaba uno de los entrevistados: “como en el tabaco es más peligroso, la gente no quiere ir al trabajo” (LL 2). Por lo tanto, los empresarios agrarios deben recurrir a los visados temporales H-2A para abastecerse de mano de obra.

Aquellos jornaleros que trabajan en ambientes húmedos o con áreas de la piel expuestas son los que presentan un mayor riesgo de padecer envenenamiento por nicotina (Rao, Quandt y Arcury, 2002: 505). Sin embargo, la falta de información adecuada sobre la causa de este padecimiento pone a los jornaleros en un mayor riesgo. Un conocimiento inexacto de los factores que causan el envenenamiento por nicotina por parte de los jornaleros que trabajan en el tabaco agrava el riesgo de que estos padezcan de forma reiterada esta enfermedad. Los jornaleros entrevistados achacaban el envenenamiento por nicotina a una debilitación corporal provocada por una ingesta insuficiente de alimentos,¹⁶ y algunos también lo imputaban a las altas temperaturas.¹⁷ Así podemos concluir que un desconocimiento de la etiología del envenenamiento por nicotina ha incrementado el padecimiento de esta dolencia entre los jornaleros tamaulipecos.

¹⁶Las siguientes expresiones hacen referencia a una errónea percepción de la etiología del envenenamiento por nicotina: “si uno no come bien pues sí le afecta, así como que se maree” (P 1); “si uno no come bien, o cuando el sol está muy fuerte, uno sí, a veces siente así como mareos” (H 7); “como el tabaco es fuerte, entonces nos dicen que coma uno bien” (T 2); “si no comía uno bien como que se mareaba, o a veces también da dolor de cabeza” (P 2a: 3); “uno debe de comer bien, para aguantar” (H 10a: 5).

¹⁷Esto puede deberse a que esta enfermedad también causa deshidratación. Así, una asociación de la deshidratación con las altas temperaturas puede conducir a una errónea correlación entre la insolación y el envenenamiento por nicotina.

Conclusión

Los contratos H-2A aparentemente proporcionan a los trabajadores transnacionales las mismas garantías laborales y salariales que a la mano de obra local. Sin embargo, los trabajadores huéspedes son una mano de obra cautiva que no espera recibir un trato equitativo en un país donde llega a trabajar de modo temporal (Ruhs y Martin, 2008: 254). Cuando un jornalero tamaulipeco es invitado a trabajar en Estados Unidos con una visa H-2A, las expectativas de éste son enormemente reducidas. La mayor parte de los jornaleros se conforman con el simple hecho de ser empleados, raramente cuestionan los salarios, porque son muy superiores a los percibidos en Tamaulipas. Por lo tanto, el Programa H-2A de trabajadores huéspedes ofrece a los empleadores estadounidenses una mano de obra esforzada y agradecida, que difícilmente protestará aunque se vulneren sus derechos laborales. Los trabajadores H-2A son preferidos a los jornaleros locales porque la enorme disposición para el trabajo por parte de los primeros permite a los empleadores distanciarse de la letra de los contratos laborales: los salarios acordados muchas veces se incumplen y cuando un jornalero se enferma o accidenta, es regresado a su lugar de origen para que otro trabajador sano y fuerte lo sustituya.

Las actividades agrarias que demandan trabajadores huéspedes son las menos atractivas, debido al riesgo, la peligrosidad y la dureza de las mismas. Esto contrasta con la despreocupación de los empleadores por el bienestar de los trabajadores, ya que un número elevado de accidentes e intoxicaciones en los lugares de trabajo se debe a la insuficiente implementación de medidas preventivas. El trabajo en los campos mientras se aplican agroquímicos o la utilización de atuendos inadecuados cuando se realizan tareas potencialmente dañinas, como el deshierbe y la cosecha del tabaco, son algunos ejemplos de prácticas comunes.

La desproporción entre la oferta ilimitada de mano de obra no cualificada dispuesta a emigrar y el reducido número de empleos ofertados, unido a una actitud conformista y resignada de los trabajadores rurales tamaulipecos, y a un bajo nivel de sindicalización, contribuyen a deprimir su situación sociolaboral. Aunque la emergencia de una actitud más favorable hacia la participación en organizaciones sindicales podría repercutir en una mejora del entorno laboral. Por otra parte, la negociación exitosa de salarios más elevados y mejores condiciones sociolaborales (Hill, 2008: 319), marca el inicio de una lucha organizada y dirigida por sindicatos como FLOC, UFW o UFCW a favor de los trabajadores huéspedes, que conducirá a una reducción de los abusos.

Recibido: enero, 2009

Revisado: mayo, 2009

Correspondencia: Universidad Autónoma de Tamaulipas/Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades/Centro Universitario “Adolfo López Mateos”/A. P. núm. 476/C.P. 87149/Ciudad Victoria/Tamaulipas/México/correo electrónico: sp_izcara@yahoo.com, sizcara@uat.edu.mx

Bibliografía

- Bartley, Tim (2005), “Corporate Accountability and the Privatization of Labor Standards: Struggles over Codes of Conduct in the Apparel Industry”, *Research in Political Sociology*, núm. 14, pp. 211-244.
- Binford, Leigh (2006), “Campos agrícolas, campos de poder: el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos”, *Migraciones Internacionales*, vol. 3 núm. 3, pp. 54-80.
- Blocker, Carolyn S. (1998), *H-2A Agricultural Guestworker Program: Changes Could Improve Services to Employers and Better Protect Workers*, Washington, GAO.
- Bonacich, Edna (1998), “Organizing Immigrant Workers in the Los Angeles Apparel Industry”, *Journal of World-Systems Research*, vol. 4, núm. 1, pp. 10-19, en URL <http://jwsr.ucr.edu/archive/vol4/v4n1a2.php>, última consulta febrero de 2010.
- Briggs, Vermon M. (2004), *Guestworker Programs for Low-Skilled Workers: Lessons from the Past and Warnings for the Future*, Testimony before the Subcommittee on Immigration and Border Security of the Judiciary Committee of the U.S. Senate, Washington, 12 de febrero.
- Brooks, Ethel (2002), “The Ideal Sweatshop? Gender and Transnational Protest”, *International Labor and Working-Class History*, núm. 61, pp. 91-111.
- Bruno, Andorra (2008), *Immigration: Policy Considerations Related to Guest Worker Programs*, Washington, Congressional Research Service Report for Congress, Order Code RL32044.
- Budde, Rebecca (2006), *Mexican and Central American L. A. Garment Workers: Globalized Industries and their Economic Constraints*, Berlín, Hamburgo y Münster, LIT Verlag.
- Compa, Lance (2006), “Workers’ Freedom of Association in the United States: the Gap between Ideals and Practice”, en James A. Gross, *Workers’ Rights as Human Rights*, Ithaca, Cornell University, pp. 23-52.
- (2000), *Unfair Advantage: Workers’ Freedom of Association in the United States under International Human Rights Standards*, Nueva York, Human Rights Watch.
- Coyne, Imelda T. (1997), “Sampling in Qualitative Research. Purposeful and Theoretical Sampling, Merging or Clear Boundaries?”, *Journal of Advanced Nursing*, núm. 26, pp. 623-630.
- Cruz Piñero, Rodolfo (2007), “Sobre mercados y empleo. El empleo regional de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos”, en Enriqueta Cabrera (ed.), *Desa-*

- ños de la migración. Saldos de la relación México-Estados Unidos*, México, Planeta, pp. 321-337.
- Durand, Jorge (2007a), “El Programa Bracero (1942-1964). Un balance crítico”, *Migración y Desarrollo*, núm. 9, pp. 27-43.
- (2007b), “¿Un acuerdo bilateral o un convenio obrero patronal?”, en J. Durand (ed.), *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense. Antología (1945-1964)*, México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 11-29.
- (2007c), *Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano*, México, Consejo Nacional de Población.
- GAO (General Accounting Office) (1998), *H-2A Agricultural Guestworker Program. Changes Could Improve Services to Employers and Better Protect Workers*, Washington, United States General Accounting Office, Report to Congressional Committees, GAO/T-HEHS-98-200, en URL <http://www.gao.gov/archive/1998/he98200t.pdf>, última consulta marzo de 2010.
- (1988), *The H-2A Program: Protections for U.S. Farmworkers*, Washington, United States General Accounting Office, Report to Congressional Requesters, octubre, GAO/PEMD-89-3, en URL <http://archive.gao.gov/t2pbat16/137107.pdf>, última consulta marzo de 2010.
- García, Víctor (2007), “Local Challenges to Labor Organizing in Mexican Immigrant Enclaves: Kaolin Mushroom Workers Union in Southeastern Pennsylvania”, *The Journal of Latino/Latin American Studies*, vol. 2, núm. 4, pp. 20-33.
- Griffith, David (2006), *American Guestworkers: Jamaicans and Mexicans in the U.S. Labor Market*, Pennsylvania, Pennsylvania State University.
- (2002), “El avance de capital y los procesos laborales que no dependen del mercado”, *Relaciones*, vol. 23, núm. 90, primavera, pp. 19-53.
- Hill, Jennifer (2008), “Binational Guestworker Unions: Moving Guestworkers into the House of Labor”, *Fordham Urban Law Journal*, núm. 35, pp. 307-338.
- Izcara Palacios, Simón Pedro (2010), “La adicción a la mano de obra ilegal: jornaleros tamaulipecos en Estados Unidos”, *Latin American Research Review*, vol. 45, núm. 1, pp. 55-75.
- (2009), “La situación sociolaboral de los migrantes internacionales en la agricultura: irregularidad laboral y aislamiento social”, *Estudios Sociales*, vol. 17, núm. 33, pp. 84-109.
- (2007), *Introducción al muestreo*, México, Miguel Ángel Porrúa.
- Jones, Robert C. (2007), “Los braceros mexicanos en Estados Unidos durante el periodo bélico. El programa mexicano estadounidense de prestación de mano de obra”, en Jorge Durand (ed.), *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense. Antología (1945-1964)*, México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 85-154.
- Kandel, William (2008), *Profile of Hired Farmworkers, a 2008 Update*, Washington, USDA, Economic Research Report, núm. 60, julio.
- Levine, Linda (2009), *Farm Labor Shortages and Immigration Policy*, Washington, Congressional Research Service, Report for Congress, 9 de noviembre, en URL <http://www.nationalaglawcenter.org/assets/crs/RL30395.pdf>, última consulta marzo de 2010.

- Martin, Philip (1998), "Guest Workers: Past and Present", Research Reports and Background Materials del Estudio Binacional México-Estados Unidos sobre Migración, vol.3, pp. 877-896.
- (1996), "California's Farm Labor Market and Immigration Reform", en Lindsay Lowell (ed.), *Temporary Migrants in the United States*, Washington, Commission on Immigration Reform, pp. 193-224.
- Martínez, H. Nolo (2003), "The Need for Workers' Compensation Coverage for Farmworkers", *North Carolina Medical Journal*, vol. 64, núm. 3, pp. 133-134.
- Mason, Jennifer (1997), *Qualitative Researching*, Londres, SAGE.
- Pastor, Manuel y Susan Alva (2004), "Guest Workers and the New Transnationalism: Possibilities and Realities in an Age of Repression", *Social Justice*, vol. 31 núms. 1/2, pp. 92-112.
- Poss, Jane E. y Rebecca Pierce (2003), "Characteristics of Selected Migrant Farmworkers in West Texas and Southern New Mexico", *Californian Journal of Health Promotion*, vol. 1, núm. 2, pp. 138-147.
- Quandt, Sara A., María A. Hernández-Valero, Joseph G. Grzywacz, Joseph D. Hovey, Melissa Gonzales y Thomas A. Arcury (2006), "Workplace, Household, and Personal Predictors of Pesticide Exposure for Farmworkers", *Environmental Health Perspectives*, vol. 114, núm. 6, pp. 943-952.
- Quandt, Sara A., Thomas A. Arcury, John S. Preisser, Deborah Norton y Colin Austin (2000), "Migrant Farmworkers and Green Tobacco Sickness: New Issues for an Understudied Disease", *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 37, núm. 3, pp. 307-315.
- Quandt, Sara A., Thomas A. Arcury, John S. Preisser, John T. Bernert y Deborah Norton (2001), "Environmental and Behavioral Predictors of Salivary Cotinine in Latino Tobacco Workers", *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, vol. 43, núm. 10, pp. 844-852.
- Rao, Painela, Sara A. Quandt y Thomas A. Arcury (2002), "Hispanic Farmworker Interpretations of Green Tobacco Sickness", *The Journal of Rural Health*, vol. 18, núm. 4, pp. 503-511.
- Rosenbaum, René Pérez (2001), "Toward a Criterion for Evaluating Migrant Farm Labor Policy Arguments", *Policy Studies Review*, vol. 18, núm. 2, pp. 26-45.
- Ruhs, Martin y Philip Martin (2008), "Numbers vs. Rights: Trade-Offs and Guest Worker Programs", *International Migration Review*, vol. 42, núm. 1, pp. 249-265.
- Smith-Nonini, Sandy (2002), "Nadie sabe, nadie supo: el programa federal H2A y la explotación de mano de obra mediada por el Estado", *Relaciones*, vol. 23, núm. 90, pp. 56-86.
- Stephen, Lynn (2002), "Globalización, el Estado y la creación de trabajadores indígenas 'flexibles': trabajadores agrícolas mixtecos en Oregon", *Relaciones*, vol. 23, núm. 90, pp. 89-114.
- Sutcliffe, Bob (1993), "Immigration and the World Economy", en Gerald A. Epstein, Julie Graham y Jessica Gordon Nembhard (eds.), *Creating a New World Economy: Forces of Change and Plans for Action*, Center for Popular Economics, Filadelfia, Temple University, pp. 84-107.

- Trigueros, Paz (2008), "Los programas de los trabajadores huéspedes: las visas H-2 en Estados Unidos", *Papeles de Población*, núm. 55, pp. 117-144.
- Trigueros, Paz y Javier Rodríguez Piña (1988), "Migración y vida familiar en Michoacán (un estudio de caso)", en Gustavo López Castro y Sergio Pardo Galván (eds.), *Migración en el Occidente de México*, México, El Colegio de Michoacán, pp. 201-221.
- US Department of Homeland Security (2005, 2006, 2007, 2008), *Yearbook of Immigration Statistics*, Washington, US Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics.
- US Department of Labor (2008), *H-2A Regional Summary*, Washington, Office of Foreign Labor Certification, en URL http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-2a_region2007.cfm, última consulta marzo de 2008.
- Vialet, Joyce (1998), "Immigration: the H-2A Temporary Agricultural Worker Program", *Congressional Research Service Library of Congress*, núm. 97-714 EPW.
- Volkmer, Harold L. (1998), *Time to Act: a Report of the USDA National Commission on Small Farms*, Washington, USDA.
- Ward, Louise S. y A. Sendar Atav (2004), "Migrant Farmworkers", en Nina Glasgow, Lois Wright Morton y Nan E. Johnson (eds.), *Critical Issues in Rural Health*, Ames, Iowa, Blackwell, pp. 169-181.
- Wasem, Ruth Ellen (2007), *Immigration of Foreign Workers: Labor Market Tests and Protections*, Washington, Congressional Research Service Report for Congress RL33977.
- Wasem, Ruth Ellen y Geoffrey K. Collver (2003), *Immigration of Agricultural Guest Workers: Policy, Trends, and Legislative Issues*, Washington, Congressional Research Service Report for Congress RL30852.
- Wells, L. (2008), "Cross-Border Labor Organizing (North Carolina and Mexico)", Paper presented at the annual meeting of the Southern Political Science Association, Nueva Orleans, 9 de enero.
- Whittaker, William G. (2005), *Farm Labor: the Adverse Effect Wage Rate (AEWR)*, Washington, Congressional Research Service, Library of Congress.
- Wong, Carolyn (2006), *Lobbying for Inclusion: Rights Politics and the Making of Immigration Policy*, Stanford, Stanford University.

