

Recibido: 07 de julio de 2021

Aprobado: 26 de enero de 2022

**estudios
sociológicos**
de El Colegio de México

Primero en línea: 15 de marzo de 2023

2023, 41(122), mayo-ago., 383-410

Artículo

La observación participante como trabajador agrícola migrante purhépecha

Participant Observation as a Purhepecha Agricultural Migrant Worker

José Roberto González Morales

Observatorio Regional de las Migraciones

El Colegio de Michoacán

Zamora, Michoacán

 <https://orcid.org/0000-0002-0469-7154>

gonzalezjr@colmich.edu.mx

Resumen: Este artículo analiza la observación participante a partir de la experiencia que vivió el autor como trabajador agrícola migrante en el estudio de la migración laboral regulada con visas H2A a Estados Unidos de trabajadores agrícolas purhépechas del estado de Michoacán, México. La observación participante permitió documentar el proceso de reclutamiento, contratación, gestión de la visa H2A, las condiciones de trabajo que viven los purhépechas en los *fields* estadounidenses y la manera en que se construyen las relaciones sociales en la intermediación laboral a través de la construcción de confianza y lealtad, mutua, entre los trabajadores y el intermediario; mecanismos de mediación, en las relaciones de dominio, subordinación y resistencia.



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional.

Palabras clave: migración internacional; observación participante; purhépechas; Comachuén; Elba.

Abstract: *This article analyzes participant observation from the experience of the author as migrant farmworker in the study of labor migration regulated by H2A visas to the United States by Purhepecha farmworkers from the state of Michoacán, Mexico. Participant observation permitted the documentation of the recruitment, hiring, issuing of H2A visas, and working conditions Purhepechas experience in fields in the United States and the way they construct social relationships in labor mediation through the creation of trust and mutual loyalty between workers and intermediaries, as well as the mediation mechanisms, power relations, subordination and resistance that occur.*

Keywords: *international migration; participant observation; Purhepechas; Comachuen; Elba.*

Este artículo trata sobre la importancia de la observación participante en el estudio de la migración a Estados Unidos (EE.UU.) de trabajadores agrícolas purhépechas que se contratan a través de la visa H2A. A partir de la experiencia que viví como trabajador agrícola temporal, describo y explico cómo abordé el estudio, los desafíos y obstáculos que tuve que enfrentar como investigador en la migración por contrato.

La investigación se centró en el caso particular de los migrantes purhépechas de la comunidad indígena de Comachuén, municipio de Nahuatzen, Michoacán, (México); un caso representativo en la región Purhépecha por los flujos migratorios de alrededor de cuatrocientos trabajadores temporales que se dirigen hacia los estados de Nueva York (NY), Arkansas, Florida, Colorado, Carolina del Norte, Texas (TX), Missouri, Virginia y Kentucky, para emplearse en la pizca de repollo,

pepino, tabaco, calabaza, jitomate, naranja, plantación de cebolla, corte de manzana y el trabajo de jardinería.

Comachuén cuenta con una población de 6,213¹ habitantes, y los antecedentes históricos de su migración internacional se remontan hasta la época del Programa Bracero (1942-1964). Durante las décadas de 1970, 1980, 1990 y hasta principios de la primera década del siglo XXI, los comachuenses se caracterizaron por migrar de manera indocumentada. Posteriormente, hubo una transición en la modalidad de migración, de indocumentada a documentada con visas de trabajo. El viraje obedeció a los siguientes factores:

a) la falta de empleos bien remunerados y la falta de apoyo por parte del Estado mexicano al medio rural, obligó a los comachuenses a vender su fuerza de trabajo a cambio de un mejor salario en EE.UU.;

b) las fuertes medidas de seguridad que se establecieron en la frontera incrementaron el costo para migrar de manera clandestina y forzó a los comachuenses a buscar otras alternativas de migración;

c) a los trabajadores purhépechas les ha resultado conveniente migrar contratados porque no arriesgan la vida para cruzar la frontera, llegan directamente al lugar de trabajo y reciben mejores pagos que en México, además, han logrado obtener una mejor calidad de vida y un mejor estatus social en el terruño (Gonzalez, & Leco, 2018).

En este estudio se retomó el concepto de capitalismo flexible² de Richard Sennett (2000) desarrollado en *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. El autor muestra en dicha obra cómo la situación laboral que viven las personas en la sociedad, particularmente en el medio urbano, es muy precaria debido a que se ven obligados a emplearse en periodos de corto plazo, con una alta rotación, de un trabajo a otro. La inestabilidad en el empleo y la flexibilización del proceso de trabajo

¹ Datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020).

² Se refiere a un sistema económico que incluye e integra en el mercado laboral a los migrantes provenientes de países subdesarrollados.

debilitan los lazos sociales más profundos como la lealtad y la solidaridad, por lo tanto, es difícil crear vínculos sólidos cuando las personas cambian constantemente de equipo de trabajo. Una consecuencia en la vida de las personas es la falta de identificación como parte de un gremio o de una empresa. “La cuestión del compromiso y la lealtad. ‘Nada a largo plazo’ es el principio que corroe la confianza, la lealtad y el compromiso mutuo” (p. 23).

En el capitalismo flexible, la flexibilidad se ha utilizado para suavizar la opresión que se ejerce sobre los trabajadores. Ulrich Beck (2000) afirma que “‘flexibilidad’ significa también que el Estado y la economía traspasan los riesgos a los individuos. Los contratos actuales son en su mayoría de corta duración y más fácilmente rescindibles [...]” (p. 11). En el capitalismo flexible, lo que puede ser visto como una amplia flexibilidad positiva para los patrones, para los trabajadores resulta ser negativa por la desestructuración del contrato social: la antigüedad, la pérdida de derechos contractuales y constitucionales (Sotelo, 1998; García, 2011).

El concepto de capitalismo flexible nos permite analizar las consecuencias globales, sociales y económicas del sistema económico mundial, y cómo dichas secuelas inciden en la situación sociolaboral de los trabajadores agrícolas purhépechas que migran de manera contratada hacia EE.UU. Los migrantes purhépechas tienen que sobrellevar una inestabilidad laboral en el mercado de trabajo internacional; dependen de su desempeño en el trabajo, de su conducta y de las relaciones interpersonales que sostengan con el intermediario y el empleador.

En la migración por contrato, las relaciones sociales que sostiene el intermediario con los trabajadores agrícolas purhépechas cobran importancia y se refuerzan a través de la solidaridad, la cooperación,³ el respeto,⁴ la confianza⁵ y la lealtad.⁶ En dicha modalidad de migración, el intermediario es la persona que realiza una función similar a la de un sindicato: se encarga de solicitar empleos, apoyar en el trámite de la visa, negociar el pago y solicitar apoyo en caso de accidentes o problemas de salud. De igual forma, ejerce su función como traductor cultural y

³ Apoyo mutuo que se da entre el trabajador agrícola y el intermediario.

⁴ Una relación social que marca diferencia entre el trabajador y el intermediario, y que se manifiesta desde la contratación hasta el retorno a México.

⁵ Una relación social que mantienen los migrantes purhépechas con el intermediario.

⁶ Acuerdo mutuo que sostiene el trabajador agrícola y el intermediario.

lingüístico y como enlace ante los empleadores estadounidenses. Por su parte, el trabajador debe brindarle buena conducta, buen desempeño, la capacidad para soportar arduas jornadas de trabajo y la habilidad para realizar diferentes actividades laborales.

También se retomó el discurso oculto de James Scott (2000), que permitió analizar los diferentes mecanismos de defensa y resistencia⁷ que utilizan los migrantes para hacer frente a la relación de dominio y poder que ejerce el intermediario y el empleador sobre ellos. Un discurso oculto que se manifiesta “[...] *a través de subordinados anónimos [...] con el disfraz del rumor, el chisme, el eufemismo y el refunfuño, formas de expresión que nunca se atreven a hablar por sí mismas, pero que se resisten a la dominación del poder*” (p. 188). Los aportes del autor contribuyeron a ver a los purhépechas no sólo como fuerza de trabajo sumisa que labora sin cuestionar las condiciones laborales sino como trabajadores que se resisten de manera subjetiva a la explotación del dominador a través del discurso oculto.

Las investigaciones realizadas sobre la migración laboral documentada con visas H2A se han enfocado en las formas de contratación, la función de los intermediarios y las agencias privadas de empleo temporal, la infraestructura burocrática, la industria de la migración, la economía del engaño, el papel del Estado en la política migratoria, las condiciones de trabajo y de vida de los migrantes, las redes sociales, los cambios en las relaciones de género, la diferenciación étnica y la situación sociolaboral que viven los trabajadores agrícolas en EE.UU. (Rothenberg, 2000; Smith, 2002; Griffith, 2006; Durand, 2006; Trigueros, 2008; Izcará, 2010; Leco, 2014; Hernández & Sandoval, 2017; Gonzalez, & Leco, 2018; Becerril, 2019; Juárez, 2019; Verduzco & González, 2020). Este estudio contribuirá a comprender la manera en que se establecen las relaciones sociales en la intermediación laboral a través de la construcción de confianza y lealtad mutua entre los trabajadores agrícolas purhépechas y el intermediario en la migración por contrato.

El artículo está estructurado en cuatro apartados. En el primero, describo cómo se diseñó la investigación, los métodos, las técnicas y herramientas utilizadas, y cómo se realizó el trabajo de campo en México y en EE.UU. En el segundo, explico por qué y cómo fue que me contraté

⁷ Se refiere a la acción o capacidad de aguantar y tolerar; un mecanismo o estrategia de protección.

como trabajador agrícola y el proceso que implicó mi contratación. En el tercero, realizo un recuento sobre las distintas fases en la gestión, aprobación y entrega de la visa H2A en el consulado estadounidense. En el cuarto apartado, hago una descripción y un análisis sobre la estancia temporal que viví como trabajador agrícola en EE.UU., la situación sociolaboral de los migrantes purhépechas en los *fields*, así como las relaciones interpersonales con el intermediario.

Bosquejo metodológico de la investigación

La metodología utilizada en este estudio fue de carácter cualitativo por la construcción de datos que se realizó respecto a la manera en que se instituyen las relaciones sociales en la intermediación laboral entre los trabajadores agrícolas purhépechas y el intermediario. Apoyarme de la metodología cualitativa permitió “[...] describir el modo en que los mismos sujetos sociales entienden sus conductas, acciones, significados y discursos y cómo se interpretan a sí mismos y su realidad (Yuni, & Urbano, 2005, p. 90).

En trabajo de campo me apoyé de técnicas, estrategias y herramientas de investigación para recabar y construir datos, como la observación participante, el diario de campo, la entrevista semiestructurada, las pláticas informales, estancias de trabajo de campo en México y en EE.UU. (Yuni, & Urbano, 2014). Apoyarme en el método etnográfico me permitió observar, describir e interpretar las causas que han incidido en la migración de los trabajadores agrícolas purhépechas a EE.UU., el proceso de contratación, la gestión de la visa H2A, la situación laboral de los migrantes en los *fields*, la construcción de las relaciones sociales en la intermediación laboral y la función que realiza el intermediario en la migración por contrato (Yuni, & Urbano, 2005; Martínez, 2007). También me apoyé de la autoetnografía porque enfatiza en el análisis cultural y en la interpretación del investigador sobre sus pensamientos y de su experiencia a partir del trabajo de campo, en la relación con los otros y la sociedad que estudia. Utilizar dicho método me permitió vincular la propia experiencia vivida en EE.UU. con los migrantes purhépechas, con quienes trabajé en la pizca, conviví y sostuve pláticas informales en el trabajo, en las casas de hospedaje, en los diferentes es-

pacios de socialización como el campo de fútbol y el de basquetbol, en las lavanderías y en las tiendas mexicanas y estadounidenses (Blanco, 2012; Bénard, 2019).

Las ventajas de apoyarme de la etnografía y de la autoetnografía contribuyeron a “[...] producir descripciones densas, estéticas y evocativas de experiencias personales e interpersonales” (Ellis; Adams, & Bouchner, 2019, p. 24). En trabajo de campo pude conocer y comprender por qué y para qué se construyen las relaciones interpersonales entre los trabajadores agrícolas y el intermediario. En EE.UU. conviví a diario con los migrantes purhépechas, escuché atentamente sus pláticas, observé sus acciones y su desempeño en el trabajo; logré conocer sus estilos de vida, sus experiencias migratorias y los objetivos que tenían trazados a corto, mediano y largo plazo; particularmente, en lo que atañe a la inversión de sus remesas.

Las limitantes de los métodos de investigación referidos se dieron en la aplicación de entrevistas, en la adaptación al trabajo agrícola y en la relación social con los migrantes. En trabajo de campo establecer un grado de confianza con los trabajadores purhépechas fue clave porque el hecho de que yo⁸ fuera de Comachuén no garantizaba que hubiese familiaridad con dichos migrantes. En primera instancia, el lector pensará que eso contribuyó para que se lograra realizar una investigación de esta naturaleza; hubo ventajas porque los trabajadores que seleccioné aceptaron ser entrevistados aunque no se logró profundizar en los temas abordados en las entrevistas. Pero también hubo desventajas porque no fue nada sencillo ganarme la amistad de los contratados purhépechas; llegaron a verme como un “extraño”; la confianza la fui consiguiendo poco a poco durante la convivencia, las pláticas informales y el trabajo en la pizca (Martínez, 2007; Yuni, & Urbano, 2014). Una manera de brindarles confianza y seguridad fue al comprometerme a guardar total discreción sobre la información que pudiera afectarles (Tullis, 2019; Ellis, Adams, & Bouchner, 2019).

En EE.UU. no fue fácil adaptarme a las arduas y prolongadas jornadas de trabajo, a los drásticos cambios de clima (cálido, frío, vientos, lluvias y caída de aguanieve), al comportamiento de los compañeros, a la precaria alimentación, a los problemas de salud, al trato del mayordomo

⁸ Lugar donde he vivido.

y del encargado de la cuadrilla. Tuve que aprender de los trabajadores purhépechas las técnicas, habilidades o “mañas” para desempeñarme de mejor manera en la pizca y para evitar un mayor cansancio físico. En los campos agrícolas aprendí a caminar con las botas de plástico entre los surcos (en ocasiones, con charcos de agua y lodo), a agacharme en la pizca, a levantar y a sostener el cesto de pepino, kabocha, minipumpki y bellota arriba de la cabeza, y a depositar lo pizcado en el guayín. También aprendí a hacer uso del paliacate en la frente y en el cuello para contener el sudor, de una faja en la cintura para evitar el dolor de la espalda, del uso de rodilleras para evitar el dolor en los pies y de diferentes guantes de plástico o de piel para protegerme las manos. A diario viví y sentí con los trabajadores purhépechas la dureza del trabajo agrícola, la fatiga, el hambre, la sed y la soledad.

El trabajo de campo se realizó en dos etapas. La primera fue en Comachuén donde tuve una estancia de julio a diciembre de 2014, y de marzo a junio de 2015. La segunda etapa fue en Elba, NY, de julio a octubre de 2015. En Comachuén realicé cincuenta recorridos en lugares como la plaza comunal, la cancha de basquetbol, el campo de fútbol, las distintas calles de la comunidad, en las residencias habituales y en las diferentes áreas de trabajo en que se empleaban los migrantes a su retorno. También realicé veinte entrevistas semiestructuradas y sostuve un número significativo de pláticas informales con los contratados purhépechas. Los temas tratados en las entrevistas versaron sobre la ocupación, la experiencia migratoria, la relación social con el intermediario, el respeto, la confianza, la lealtad, la función del contratista, la salud, la alimentación, las condiciones de trabajo y los beneficios de migrar contratado (Yuni, & Urbano, 2014).

Después de valorar los resultados de la primera etapa del trabajo de campo analicé cuidadosamente la pertinencia de contratarme como trabajador agrícola, aunque eso no sólo dependía de mi decisión, sino de factores personales, familiares, escolares y de la aceptación del intermediario. Uno de los temores que tuve fue si podría resistir las jornadas laborales y el ritmo de trabajo de los contratados purhépechas durante la estancia temporal en EE.UU. En lo que atañe a la parte familiar, tuve que convencer a mi cónyuge sobre el reto por asumir para finalizar la investigación; su primera reacción no fue positiva, y me cuestionó: “¿Es necesario que vayas para allá?, ¿porque tú quieres hacerlo o porque te están

obligando?; a lo que contesté: “Es la investigación la que me está obligando”. Finalmente ella apoyó mi decisión. Entendía su preocupación: vivir sola durante mi ausencia no iba a ser nada fácil; además le preocupaba mi integridad física, la adaptación a un nuevo país, al trabajo, al clima y a la alimentación. En cuanto a la parte escolar, consulté al director⁹ de la tesis, con quien no hubo ningún impedimento, al contrario, siempre conté con su respaldo; en cada momento me brindó todo su apoyo. En relación con la contratación del intermediario, era una de las principales preocupaciones aparte de las que ya mencioné, porque de él dependía si iba o no a EE.UU. En resumen, la misma necesidad del trabajo de investigación me obligó a seguir la ruta migratoria que llevaban a cabo los contratados purhépechas de Comachuén a Elba.

La contratación como trabajador agrícola temporal

La observación participante como recurso metodológico de investigación se adecuó al objeto de estudio porque “[...] permite describir las acciones y las formas de vida que caracterizan a un grupo, es decir, [...] permite prestar mayor atención a las ‘prácticas’ y al ‘significado’ que le otorgan a las mismas los propios actores” (Yuni, & Urbano, 2014, p. 42). Involucrarme como trabajador agrícola migrante formó parte de una estrategia metodológica de investigación que contribuyó a corroborar parte de la información que me habían brindado mis informantes en la primera etapa de trabajo de campo, pero también me ayudó a conocer, de principio a fin, el proceso migratorio de los trabajadores agrícolas purhépechas. Trabajar desde adentro me permitió observar y vivir la contratación, la gestión de la visa H2A, la estancia en EE.UU., las convivencias en las casas de hospedaje y en los diferentes espacios de socialización.

En 2015, después de analizar y valorar los avances de la investigación, tomé la decisión de migrar como contratado a EE.UU. Incursioné en un fenómeno social que sólo había conocido de manera superficial; conocerlo y vivirlo personalmente fue distinto. Como bien señala Miguel Martínez (2007), mediante la observación participante, “[...] el investigador vive lo más que puede con las personas o grupos que desea

⁹ Gustavo López Castro.

investigar, compartiendo sus usos, costumbres, estilo y modalidades de vida” (p. 63).

Para contratarme, tuve que reunir los requisitos que se requerían: el pasaporte, la credencial de elector y la cantidad económica de \$15,000.¹⁰ Ese dinero contribuyó a cubrir los gastos del trámite del pasaporte, el transporte, el hospedaje, la visa H2A, la ropa de trabajo, los viáticos y las cuotas que solicitó el intermediario para el papeleo.

Al contar con los requerimientos para la contratación, lo que siguió fue convencer al contratista para contratarme: para ello, solicité el apoyo a sus trabajadores allegados que me recomendaran, aun así, no tenía nada garantizado porque tenía que decirle personalmente los motivos de mi contratación. Cabe enfatizar que en la migración por contrato, las relaciones de parentesco, de compadrazgo y de amistad, las redes sociales y el perfil del trabajador son elementos fundamentales que influyen en la contratación (Durand, 2006; Hernández, & Sandoval, 2017; Gonzalez, & Leco, 2018; Juárez, 2019; Becerril, 2019).

El 9 de junio de 2015 acudí al domicilio del contratista para solicitar mi contratación y le expliqué el motivo de mi visita; él por su parte no cuestionó mi interés por migrar, únicamente me solicitó dos copias de los siguientes documentos: el pasaporte, el acta de nacimiento, la credencial de elector y las actas de nacimiento de mis padres y esposa.

Luego de reunir dichos documentos, el 11 de junio regresé al domicilio del contratista para entregarle la documentación y continuar con el trámite de la contratación. Después, el contratista me pidió \$300 para el papeleo, y me dijo que fuera preparándome físicamente porque el trabajo en EE.UU. era pesado y cansado.

El 2 de julio, el contratista me citó una vez más en su domicilio para darme las indicaciones del día y la hora de la partida al consulado, y también para que realizará la aportación de \$1,200 para cubrir los gastos del transporte de Comachuén a Matamoros. Luego, me dijo que llevara entre 200 a 300 dólares para cubrir el pago de la visa, y alrededor de \$5,000 para costear el pago del hospedaje del hotel, los víveres y demás gastos que se originaran durante los días del trámite de la visa. Después, me dio dos hojas de media cuartilla para revisar y poner mi nombre y firma. En esas dos hojas se establecía un acuerdo en el cual el trabajador

¹⁰ Dinero que ahorré de la beca que me otorgaba el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

se comprometía a obedecer, a desempeñarse y a comportarse de la mejor manera en el trabajo durante la estancia temporal en EE.UU. Con la entrega del pasaporte y la firma de la carta compromiso se formalizaba la contratación. Por último, el contratista me dijo lo siguiente en el idioma *p'urhe*: “*niuakari sani kualaparhani* [vas a ir a quebrarte un poco la espalda]”. Yo le contesté: “Pues sí, dicen que es difícil”. El contratista respondió enseguida: “No es pesado si estás acostumbrado a trabajar, al menos, yo así lo veo. Además, los del pepino ya se adelantaron el lunes pasado, no te preocupes, el asunto es echarle ganas”.

Antes de partir a EE.UU. me aseguré de llevar lo necesario: *a)* el pasaporte, la credencial de elector, \$5,000 y 300 dólares para cubrir el pago de hospedaje del hotel, los viáticos y el pago de la visa; *b)* varios cambios de ropa y un par de botas de trabajo, medicamentos (analgésicos) para el dolor muscular, para el resfriado, para la diarrea y una crema para la alergia de la piel; *c)* dos libretas para registrar las notas de campo, dos bolígrafos, una laptop y una cámara fotográfica.

El 7 de julio comenzó la travesía como trabajador agrícola migrante junto con los contratados purhépechas de Comachuén. Alrededor de las 11:50 a.m., con equipaje en mano, acudí con mi cónyuge al lugar de la salida de la comunidad. A las 12:00 p.m., uno de los hijos del contratista dio la instrucción de subir las maletas al autobús y que tomáramos asiento. Me despedí de mi esposa y seguí aquellas instrucciones. Me dio mucha tristeza dejar a mi familia y a mi terruño. Mi cónyuge lloró por momentos, mi hija de seis años estaba muy triste, y la más pequeña, de dos años, aún no lograba concebir lo que estaba pasando. En ese momento comprendí cómo se siente esa etapa de la despedida del migrante, porque muchas veces se piensa que el que sufre es únicamente el que se va, pero no, también sufren los que se quedan, y eso me tocó constatarlo ese día. La despedida de los contratados “viejos”,¹¹ era algo “normal”, pero para los “nuevos”¹² era algo atípico. El camión¹³ partió a las 12:15 p.m. de Comachuén con destino a la ciudad de Matamoros.

¹¹ Contratados purhépechas con experiencia migratoria.

¹² Trabajadores que migraban por primera vez como contratados.

¹³ Íbamos cuarenta personas.

El trámite de la visa H2A en Matamoros

El 8 de julio llegamos a Matamoros a las 11:20 a.m. El autobús nos dejó en el hotel Venecia.¹⁴ El contratista, junto con el personal del hotel, nos reunió para darnos las indicaciones sobre el procedimiento respecto al trámite de la visa H2A (Trigueros, 2008; Hernández, & Sandoval, 2017; Verduzco, & González, 2020). Para ello, nos solicitaron 190 dólares para el pago de la visa, y nos entregaron una carpeta con una copia de la certificación laboral avalada por el Departamento de Trabajo de los EE.UU., una copia del pasaporte, una copia de la credencial de elector y una guía de preguntas con sus respuestas.¹⁵

En Matamoros me hospedé con otros seis contratados purhépechas en una habitación del hotel Chalet.¹⁶ Cuando nos dirigimos a la habitación que nos habían asignado, un contratado “viejo” le preguntó a Juan, en *p’urhe*: “*inde ambe uni juraxaki ixoxi, ixoxi amu lápiz jupiquecha uetalinaxaki* [él para qué viene por acá, por aquí no se están necesitando los que utilizan lápiz o estudiantes]”. En un tono de broma Juan le contestó en el mismo idioma: “*inde juraxatí ixoxi, jamp’eri k’amaraka vacacionicha* [él está viniendo por acá en lo que terminan las vacaciones]”, entonces, el contratado “viejo” le dijo en voz baja, “*inde amu oh ixoxi, arhí esika eratsintaka, sesku kuanhatsintati* [él no va a poder por acá, dile que lo piense bien, al mero alcanza a regresarse]”, y Juan le contestó: “*haberu na jamachká* [a ver cómo le hace pues]”.

En ese momento me sentí nervioso y apenado, porque no sólo me veían los migrantes purhépechas como un “extraño”¹⁷ sino también diferente, y no esperaban que un estudiante, como me catalogaban, pudiera sobrevivir al trabajo agrícola en EE.UU. Después de ese incidente, Juan, para darme ánimos me dijo: “Tranquilo, no te preocupes, si la vas a librar; ellos [los ‘viejos’] dicen eso para espantar a los ‘nuevos’”.

Ese día, a eso de las 2:00 p.m., nos trasladaron al Despacho Jurídico Integral Pérez Garza: ahí había diez personas que atendían en cuatro oficinas. Nos dieron un formato que decía: “Información del solicitante

¹⁴ Se hospedaron cuarenta contratados purhépechas.

¹⁵ Información personal y familiar sobre de cada trabajador.

¹⁶ Se hospedaron cuarenta contratados.

¹⁷ Así me vieron desde el día que salimos de Comachuén, en Matamoros, y también sucedería en EE.UU. Fue con el paso del tiempo que me aceptaron como parte de su comunidad.

de visa de trabajo”. Llenamos el formato con los datos solicitados. Posteriormente, nos pasaron individualmente a una oficina. El licenciado que me atendió me pidió el pasaporte y la credencial de elector. En su computadora ingresó en el sitio *web* del Departamento de Estado de los EE.UU., capturó la información que iba tomando del pasaporte y de la credencial de elector; realizó el registro en el formulario DS-160 para obtener una cita que me permitiera realizar el trámite de la visa de trabajo. Cuando terminó de realizar el registro de datos en el sitio *web*, imprimió un documento para entregar en otro lugar, y me pidió que pasara a la sala de recepción del despacho a pagar 100 pesos.

Por la noche, en el hotel Los Lirios,¹⁸ el contador solicitó a los contratados purhépechas \$1,800 por el pago de hospedaje, y revisó el documento del Despacho Jurídico. Cotejó el número de pasaporte con el documento expedido, y nos pidió estar atentos porque el siguiente día íbamos a continuar con el trámite de la visa.

El 9 de julio acudimos al Centro de Atención a Solicitantes (CAS), una institución del Departamento de Estado de los EE.UU. Al CAS, por obligación debían acudir los solicitantes de visa previamente a la cita en el consulado porque ahí se recababa la información biométrica. A las 8:30 a.m., nos pasaron a las oficinas del CAS en donde se nos hizo una fotografía de rostro y la toma de huellas dactilares en los dedos de las dos manos.

El 10 de julio acudimos al consulado estadounidense desde las 4:50 a.m., pero nos atendieron hasta las 9:00 a.m.; el personal de seguridad nos revisó minuciosamente y nos pasaron a varias ventanillas en grupos de cinco. Todos los trabajadores que pasaban a las ventanillas se notaban nerviosos, y debían de estarlo, porque de la aprobación de la visa dependía el futuro de cada trabajador, ya fuera para avanzar al lugar de destino o para retornar al terruño.

Las personas que atendían en las ventanillas eran hombres y mujeres estadounidenses. La persona (varón) que nos atendió tenía una computadora donde verificaba los datos. Al primero que pasó de nuestro grupo le preguntó en qué iba a trabajar, dónde iba a trabajar, cuánto iba a ganar por hora de trabajo y si había tenido problemas con la ley estadounidense. Cuando me tocó pasar a mí, sólo me preguntó si había ido de manera

¹⁸ Se hospedaron cuarenta contratados.

indocumentada anteriormente a EE.UU., y le contesté que no. Me pidió que pusiera los dedos de la mano izquierda para tomar las huellas, y luego me dijo que pasara a recoger la visa a las 3:00 p.m.¹⁹ En ese instante sentí una gran emoción y felicidad porque mi pase a EE.UU. estaba autorizado, y lo mismo noté en los demás contratados purhépechas que recibieron la aprobación de la visa. Sin embargo, hubo a quienes se les cuestionó bastante en la entrevista, por ejemplo, Javier me dijo: “Sí que se pusieron muy duros conmigo; a ver qué pasa, no me dijeron que me vayan a negar la visa, a ver si al rato no me la retienen”. Javier estaba muy sorprendido por el cuestionamiento que se le había hecho, según él, no se lo esperaba porque ya había migrado varias veces como contratado, pero no estaba exento de que le retuvieran la visa, pues eso solía pasar.

A las 4:30 p.m., el contador del hotel Los Lirios nos entregó personalmente la visa H2A, el pasaporte y 140 dólares. Luego nos explicó que cuando se aprobaba la visa se realizaba el reembolso, pero que cuando no se aprobaba, no se regresaba nada. También nos aclaró que de los 190 dólares se habían descontado 50 dólares, por eso nos entregaba 140 dólares. Sobre el descuento, dijo que estaba autorizado por el contratista; no especificó por qué dicha cantidad, únicamente dijo que era para cubrir los gastos que se habían generado por la gestión de la visa. En el grupo de contratados del que formaba parte, solamente una persona no pudo obtener la visa, “supuestamente” porque tenía un antecedente migratorio como indocumentado, así que tuvo que retornar a Comachuén.

Al observar y vivir lo que implicaba la gestión de la visa H2A, logré comprender lo importante que era para los trabajadores agrícolas purhépechas obtener la aprobación y la entrega de dicha visa. Una cuestión que no resulta ser nada sencillo porque se tiene que pasar por un proceso riguroso, desde el registro del formato para la solicitud de la visa, la prueba biométrica y la toma de huellas dactilares en el CAS, hasta la entrevista en el consulado. Cabe señalar que en el consulado el trabajador no debe dudar a la hora de contestar las preguntas, porque si muestra inseguridad o miente en la entrevista, es muy probable que le nieguen la visa a pesar de haber sido autorizada por el Departamento de Estado de los EE.UU.

La entrevista en el consulado suele ser la prueba más complicada para los contratados purhépechas. No importa si se es “nuevo” o se es

¹⁹ Por instrucciones del contratista, no regresamos al consulado.

“viejo”, debido a que siempre está presente el temor de que le nieguen la visa. En ocasiones no se entrega porque haya problemas con la información y con la documentación del trabajador, sino por actos racistas, es decir, simplemente porque el entrevistador anglosajón notó inseguro o sospechoso al entrevistado.

Después de recibir la visa H2A, a las 5:20 p.m., desalojamos los hoteles Chalet, Venecia y Los Lirios. Posteriormente, nos dirigimos a la línea fronteriza de Matamoros a Brownsville, TX, cruzamos caminando el puente internacional hasta llegar a la aduana fronteriza de Brownsville. En ese lugar, tramitamos el Formulario I-94, registro de entrada y salida autorizado por el Departamento de Seguridad Nacional. El formulario era una tarjeta blanca que se emitía únicamente a los extranjeros admitidos en los EE.UU. En la tarjeta se establecía la fecha límite de retorno a México; era importante contar con dicha tarjeta, porque de no cumplir con la fecha establecida de retorno tendríamos repercusiones en la próxima solicitud de visa.

El trámite del formulario se demoró debido a que había aproximadamente cien personas esperando su turno. Cuando nos tocó turno, nos solicitaron el pasaporte y la visa. Luego nos nombraron de manera individual para hacer una fotografía de rostro y la toma de huellas dactilares. Concluimos con el trámite del formulario hasta las 8:10 p.m., y un oficial realizó una revisión minuciosa de las maletas que llevábamos; luego nos pidió la tarjeta blanca, la visa y el pasaporte. Al terminar la revisión, el oficial dio la autorización de pasar; caminamos cerca de diez metros para salir de la aduana fronteriza, y alrededor de cien metros para llegar a la central de autobuses de Brownsville, TX. El viaje de Brownsville a Elba en autobús duró aproximadamente cincuenta horas, incluidas las escalas. Pasamos por los estados de Texas, Arkansas, Tennessee, Kentucky, Ohio y Pensilvania. El 13 de julio llegamos a nuestro destino: Elba, NY.

La estancia laboral en Elba, Nueva York

El pueblo de Elba está ubicado en el condado de Genesee, colinda con las ciudades de Rochester, Batavia y Búfalo. Elba se caracteriza por la cría de ganado, la producción de leche y principalmente por ser una comunidad

agrícola. Los principales productos agrícolas que se producen son: cebolla, zanahoria, repollo, diferentes variedades de calabaza, pepino, papa, ejote, maíz, trigo, así como otros cultivos hortícolas que se distribuyen en el país y el extranjero.

La migración de los trabajadores agrícolas purhépechas de Comachuén a Elba data de 2008, y se han empleado en la compañía Torrey Farms Inc., en la plantación de cebolla, pizca de pepino, diferentes tipos de calabaza, repollo y en el empaque de ejote. Actualmente, a dicha compañía acuden más de trescientos comachuenses. Torrey Farms Inc. no sólo produce sus productos agrícolas en Elba, también en Barker, Stafford, Lyndonville, Clarendon y Canandaigua.

El 13 de julio fuimos distribuidos en las diferentes casas de hospedaje de la compañía empleadora. Luego, firmamos el contrato de trabajo de manera oficial. El 15 de julio fue el primer día de trabajo y el 15 de octubre fue el último. Las jornadas de trabajo iniciaban entre las seis y siete de la mañana y concluían²⁰ entre seis y ocho de la noche. En las casas de hospedaje había un *bus* para ir al trabajo, surtir los víveres de la semana, realizar el envío de remesas e ir a lavar la ropa a las lavanderías.

El primer trabajo que realicé fue plantar repollo, que consistía en insertar una plantita de repollo en una máquina que iba al lado de un tractor, lo más rápido que se pudiera y de manera correcta. El segundo trabajo consistió en cortar zacate: con las manos arrancaba la maleza alrededor de la plantación de cebolla, la depositaba en dos botes para tirarlo a la orilla del surco.

El tercer trabajo fue pizar pepino.²¹ El pepino se pizcaba con las manos y se colocaba en un cesto de plástico,²² se portaba el cesto en la cabeza y se corría a depositarlo al guayín (véase figura 1); enseguida, se regresaba al surco a realizar la misma rutina. Yo no tenía idea de cómo iba cortar el pepino y cómo tenía que subir el cesto a la cabeza. Tuve que observar rápidamente cómo lo iban haciendo los contratados purhépechas, que lo hacían ver fácil, pero por la práctica que tenían, yo no

²⁰ Cuando el clima era extremadamente caluroso o lluvioso, nos retiraban del *field* entre cuatro y cinco de la tarde.

²¹ Se empleaba a la fuerza de trabajo más productiva y eficiente de los trabajadores agrícolas purhépechas, cuyas edades oscilaban entre 18 y 30 años.

²² El cesto de pepino llegaba a pesar entre 15 y 22 kilos.

Figura 1. La pizca de pepino en el field en Elba, Nueva York

Fuente: Fotografía de José Roberto González Morales.

podía hacerlo igual; pizcar a mi manera me demoraba mayor tiempo y me agotaba más, pero poco a poco fui aprendiendo. Durante la jornada laboral llegábamos a pizcar entre ocho y doce guayines²³ de pepino, pero terminábamos exhaustos por la dureza del trabajo.

El cuarto trabajo fue limpiar calabacita. Se cortaban las calabacitas de mayor tamaño y las que estuvieran en mal estado. La limpia debía hacerse con delicadeza, sin maltratar el tallo de la calabacita, lo que implicaba estar agachado o hincado todo el tiempo y tener pericia con las dos manos para avanzar en la limpia. Esta tarea se me dificultó mucho, por lo tanto, mi avance era muy lento. En una ocasión, el mayordomo²⁴ observó mi desempeño, se me acercó y me dio una lección de cómo debía hacerlo para avanzar más rápido y no esforzarme demasiado, y me dijo: “Mira: tú aquí eres un trabajador, no eres un profesionalista, así debes pensar; aquí el trabajo es pesado, pero hay que echarle ganas porque no queda de otra [...]”.

²³ Un guayín resguardaba aproximadamente tres toneladas de pepino.

²⁴ Era el intermediario de Comachuén. En Elba se desempeñaba como mayordomo.

El quinto trabajo consistió en pizcar calabaza minipumpki. La dinámica de trabajo era similar a la pizca de pepino, sólo que el minipumpki²⁵ lo depositábamos en cajas²⁶ de madera que iban en un camión de carga, que llevaba entre ocho hasta doce cajas. Durante el día llegábamos a pizcar entre cinco y siete camiones de carga.

El sexto trabajo fue pizcar la calabaza kabocha. A diferencia del minipumpki, primero se cortaba con un cuchillo, debido a que el tallo de la kabocha²⁷ era muy grueso. El uso constante del cuchillo y la fuerza que utilizaba para cortar la kabocha provocaba que me salieran “ampollas” en la palma de la mano derecha. La kabocha se alineaba entre los surcos del *field*, se juntaba y se depositaba en las cajas de madera que iban en el camión de carga.

El séptimo trabajo que desempeñé fue pizcar la calabaza bellota. La dinámica de trabajo era igual a la pizca del minipumpki, la única diferencia era el peso de dichas calabazas. La bellota era menos pesada²⁸ y mucho más fácil de cortarla que el minipumpki.

El octavo trabajo que realicé fue pizcar calabaza squash. Era una calabaza que llegaba a pesar entre 500 gramos hasta un kilo. Para cortar el squash, se realizaba con el apoyo de las dos manos, se alineaba en los surcos del *field*, y se echaba en cajas de madera que iban en un guayín²⁹ junto con un tractor.

En Elba, los cambios de clima fueron un factor importante que incidieron en mi desgaste físico; el calor fue insoportable en los meses de julio y agosto. Durante la pizca era increíble ver cómo nos empañábamos de sudor, el cuerpo y la ropa. No parábamos de beber agua, refrescos y sueros, para no deshidratarnos. En esas fechas, en el *field*, la temperatura era de aproximadamente cuarenta grados centígrados; el calor era asfixiante y agotador, no había descanso, teníamos que trabajar bajo tales condiciones climáticas. Francamente, yo sentía por la tarde que no daba más; sudaba como nunca en mi vida, entre más me acaloraba, más me debilitaba. Los mismos trabajadores “viejos” llegaron a decirme: “No creas que porque hemos pizcado pepino en otros años, ya no nos cansamos, nos

²⁵ El cesto de minipumpki pesaba entre 20 y 25 kilos.

²⁶ Median aproximadamente un metro por cada lado.

²⁷ El cesto de kabocha pesaba entre 20 y 28 kilos.

²⁸ El cesto de bellota pesaba entre 12 y 15 kilos.

²⁹ Era plano, y se podían sujetar cuatro cajas de madera.

cansamos porque no somos de madera [...]”. Para soportar las intensas jornadas de trabajo recurriamos al consumo de bebidas energéticas como el Monster (véase figura 2) y la toma de ciertos analgésicos: Piralginas, Sedalmerck y Flanax.

En el *field* nadie quería ser superado en la pizca: los trabajadores agrícolas purhépechas buscaban quedar bien con el mayordomo y con el empleador; asumían una explotación hasta el límite de sus capacidades físicas. A diario vivíamos una explotación laboral que nunca había imaginado; si bien se obtenía un pago (doce dólares por hora) que quizás en México no se podría obtener como jornalero agrícola, pero la explotación que se vive no tiene palabras. Yo no podía comprender ni mucho menos entender, cómo continuaban migrando los contratados purhépechas, aun sabiendo el tipo de explotación que tenían que sufrir en los campos agrícolas. Decían que migraban *por necesidad* y *no por gusto*, pero, ¿era sólo eso?, porque había compañeros de la cuadrilla que ya habían migrado durante varios años, y aún pensaban hacerlo; no encontraba una explicación contundente que me permitiera entender la idiosincrasia de los trabajadores purhépechas; fue con el transcurso del tiempo que entendí por qué continuaban contratándose (Yuni, & Urbano, 2005).

Figura 2. El Monster como revulsivo para los migrantes purhépechas



Fuente: fotografía de José Roberto González Morales.

Los treinta minutos que nos daban para la hora del *lonche*, a las 12:00 p.m., sólo nos permitía comer lo básico: carne de res con frijol, con calabacita, con papas, tinga de pollo o atún. Trabajar más de diez horas con una sola comida no era suficiente para resistir una ardua y prolongada jornada de trabajo. Al vivir “en carne propia” la explotación laboral en EE.UU., entendí que en el capitalismo flexible, para los empleadores lo más importante es la producción y la acumulación de riquezas (Sotelo, 1998; Sennett, 2000; Beck, 2000; García, 2011). Los contratados únicamente éramos considerados como fuerza de trabajo explotable, que recibíamos el mismo pago por hora de trabajo, a pesar de laborar más de ocho horas al día.

En los *fields* me tocó ver a los trabajadores purhépechas que les sangró la nariz, a quienes se les hinchó la cara (por apretar demasiado el paliacate en la frente y por *la* calor), a los que estuvieron a punto de desmayarse por la fatiga, por la sed y el hambre, a quienes se quejaban de dolores musculares, de rodillas y de espalda. Para distraer la mente del cansancio, escuchábamos música en los auriculares del celular, sosteníamos conversaciones sobre cualquier asunto con el compañero que iba al lado del surco o simplemente contábamos chistes, chismes o anécdotas que nos distrajeran y nos ayudaran a hacernos de la idea que el tiempo avanzaba más rápido, y así librar de mejor manera la jornada laboral del día.

En Elba pude convivir con trabajadores de las diferentes cuadrillas, escuchar atentamente sus pláticas, observar sus acciones en la casa de hospedaje y en los distintos espacios de socialización. Los sábados por la noche, algunos contratados purhépechas hablaban por teléfono a sus familiares, otros se embriagaban,³⁰ fumaban, escuchaban música y entablaban pláticas sobre diversos temas, particularmente sobre sus proyectos de vida y sobre quiénes eran los mejores pizcadores de pepino, repollo y plantadores de cebolla; expresaban su hombría al haberse empleado en dichos trabajos. Después de observar y escuchar lo que sucedía, yo me preguntaba por qué bebían cuando la fatiga era tan ardua en el *field*; en lo personal, lo único que buscaba era descansar. Me cuestionaba si embriagarse tenía algún sentido, porque no lo hacían por gusto, ni porque quisieran gastar su dinero en vano, mucho menos por vicio; lo hacían para

³⁰ Se realizaba de manera clandestina porque estaba prohibido hacerlo públicamente.

distraerse de la explotación que vivían y del agotamiento. Los contratados purhépechas eran conscientes de su explotación y estaban resignados a vivirlo, porque como ellos mismos lo decían: “*Vinimos por necesidad, no por gusto*”, tales palabras tenían gran significado, porque migrar era sinónimo de sacrificio y de sobrellevar una explotación hasta el límite de sus capacidades físicas para continuar siendo considerados por la compañía (Rothenberg, 2000; Smith, 2002; Izcara, 2010; Leco, 2014).

Durante mi estancia en Elba, analicé y realicé un balance crítico sobre cada acción y comentario que emitía un trabajador purhépecha, porque una cosa era lo que decían, y otra lo que hacían. Mantenían dos discursos: oculto y público. El discurso oculto se producía de manera discreta a partir del sufrimiento, el cual se manifestaba en pláticas informales, de movimientos corporales y de actos de refunfuño. Según Scott (2000), “*el discurso oculto es un producto social [...] resultado de las relaciones de poder entre subordinados*” (p. 149).

Los actos de refunfuño se realizaban cuando la jornada de trabajo se prolongaba o cuando se tenía que seguir pizcando en condiciones adversas. Dichas actitudes se mostraban por medio del semblante de sus rostros: miradas fijas, preocupadas y reflexivas, silencios prolongados, gestos de cansancio, suspiros de molestia y de descontento. El silencio, después de muchas horas de trabajo era muy común porque reflejaba la fatiga, el hambre, la sed, la ira y la inconformidad; era una manera de pasarle el mensaje al mayordomo y al empleador, un alto a la jornada laboral. Las bromas, las travesuras y las pláticas informales, también eran elementos que no se limitaban a distraer la mente del cansancio, sino que también formaban parte de los actos de resistencia. No pizcar correctamente el pepino, la calabaza *minipumpki* o maltratar la calabaza *squash*, se realizaba como un acto de desquite, de molestia por la presión que ejercían el mayordomo y el empleador. Tal como Carol Rambo (2019) consideró que orinar en la boca de su papá fue parte de un gesto de resistencia cuando sufría de abuso sexual durante su infancia.

A través del discurso público, los trabajadores agrícolas purhépechas mostraban el respeto, la lealtad, la obediencia y la sumisión frente al mayordomo y al empleador. No se cuestionaban las sugerencias, las llamadas de atención, ni las arduas y extenuantes jornadas laborales; se acataban todas las órdenes y siempre se buscaba quedar bien mediante el buen comportamiento y el buen desempeño laboral.

En la migración documentada con visas H2A, la intermediación laboral se construye a partir de relaciones interpersonales entre el trabajador y el intermediario. Una relación de dominio que involucra a los dos actores para alcanzar objetivos mutuos (Crozier, & Friedberg, 1990). La cuestión del compromiso y de la lealtad hacia el mayordomo y al empleador era fundamental para asegurar el empleo en las próximas temporadas, de ahí que los trabajadores purhépechas depositaran su confianza en el intermediario, porque “la confianza reduce la complejidad social, es decir, simplifica la vida por medio de la aceptación del riesgo” (Luhmann, 1996, p. 123).

En la migración por contrato, las relaciones interpersonales forjan lazos de solidaridad, de cooperación y de lealtad, que también se traducen en mecanismos de control, de dominio y de subordinación hacia los migrantes contratados. “Los lazos de parentesco, amistad o paisanaje entre jornaleros e intermediario generan un campo de intereses comunes que este último puede utilizar en beneficio propio [...]” (Sánchez, 2001, p. 94). En Elba, las relaciones sociales, de parentesco y de amistad cobraban importancia desde la distribución de cuadrillas hasta en la misma relación interpersonal con el mayordomo. Por ejemplo, a los trabajadores de confianza,³¹ el mayordomo los empleaba como tractoristas, choferes de camiones de carga y de *bus*. Otros eran colocados estratégicamente en las distintas cuadrillas y tenían la función de vigilar y observar el desempeño laboral de los trabajadores, particularmente, a los que no obedecían las órdenes, a los que se rebelaban y a los que se rehusaban a trabajar adecuadamente (Izcara, 2010; Hernández, & Sandoval, 2017; Juárez, 2019). Lo anterior permitía al mayordomo tener un control sobre el desempeño de sus trabajadores pero también para considerarlos o no en la próxima recontractación.

Al concluir con las extenuantes jornadas de trabajo, regresábamos abatidos a la casa de hospedaje. En el *bus* íbamos en silencio, sin bromear ni platicar; unos dormían, otros escuchaban música en sus auriculares. En el rostro se nos evidenciaba la fatiga, lo único que deseábamos era llegar a la casa, comer (aunque ni apetito había por el cansancio), ducharnos, preparar el *lonche* y descansar. En mi lonchera organizaba el termo de

³¹ Un grupo selecto que a través de su trayectoria laboral, el buen desempeño en el trabajo, su buena conducta y su lealtad hacia al mayordomo y a los empleadores, logra una posición jerárquica en la compañía Torrey Farms Inc.

comida con algún guisado, pan Bimbo, tostadas, tres botellas de agua, tres refrescos de lata, dos Gatorades, dos Monster, un suero, analgésicos, un paquete de galletas, dos plátanos y un yogurt. Después, realizaba el diario de campo, entre 9 y 11 de la noche, en donde registraba la información obtenida de la observación etnográfica y participante. No era una tarea sencilla escribir el diario de campo porque regresaba extenuado del trabajo. Antes de dormir tomaba dos pastillas Tylenol para el dolor muscular, me untaba la crema Icy-Hot en la espalda, en las rodillas y en los pies; finalmente reposaba lo más que pudiera. En mi acervo particular, resguardo más de seiscientas fotografías que evidencian los distintos trabajos y actividades de los trabajadores agrícolas purhépechas en Elba.

Reflexiones finales

La experiencia como trabajador agrícola migrante fue una de las etapas más complicadas que he vivido, pero también una de las mejores que he tenido en mis 34 años de vida, no sólo en lo que concierne al trabajo de investigación sino también en mi vida personal. Formar parte de la migración por contrato implicó un proceso de reconocimiento, de aceptación, de adaptación y de integración. En este artículo he referido cuándo, cómo, dónde y por qué me involucré en la migración documentada con visa H2A. Han pasado seis años desde que me contraté como trabajador agrícola, pero los recuerdos de mi experiencia migratoria continúan como si hubiese migrado hace un par de meses, porque está bien dicho que lo que bien se aprende, nunca se olvida y perdura en la memoria.

La observación participante me permitió conocer y comprender el proceso de la contratación, la gestión de la visa H2A, la manera en que se construyen las relaciones sociales en la intermediación laboral, la función del intermediario, las condiciones de vida y de trabajo, los actos de resistencia y las diferentes actividades de los migrantes purhépechas en EE.UU. y el retorno a México. También me permitió vivir y analizar aquello que muchas veces el investigador supone y busca aproximarse –lo más que puede– a la “verdad” o la “realidad” del objeto de estudio.

Durante mi estancia en Elba tuve un momento crítico en mi estado físico, no resistí más la fatiga ni los dolores musculares, estuve a punto

de renunciar al trabajo de campo y retornar a México. Sin embargo, reflexioné y analicé mi situación, y llegué a la conclusión de que tenía que cumplir con la temporada laboral porque ocupaba un lugar que quizá correspondía a otro trabajador purhépecha que necesitaba el trabajo, por lo tanto, no debía renunciar y tenía que valorar el espacio que ocupaba.

Con el transcurso del tiempo, me adapté al trabajo y al estilo de vida de los migrantes contratados, para quienes ya no era visto como el “extraño”, el estudiante o el profesionalista, sino como un trabajador agrícola más, que también estaba ganándose su dinero con el sudor de su frente, tal como lo hacían ellos. Ya no me sorprendía la explotación que vivíamos en el trabajo, sino las secuelas en el futuro por el desgaste físico, la precaria alimentación, el consumo de bebidas energéticas, de analgésicos y la exposición a climas adversos.

Cuando una persona no conoce cómo se ganan los dólares piensa que con el hecho de estar en EE.UU. se obtienen fácilmente, pero comprobé que no es así. Trabajar en el *field* implica estar sujeto a una rigidez y a una disciplina que en muchas ocasiones el mexicano no está acostumbrado, además, tiene que trabajar sin quejarse y hacerlo bien. Con lo que vivía en Elba me preguntaba si los empleadores imaginaban lo que sentía un contratado purhépecha tras trabajar más de diez horas, con un ritmo acelerado en la pizca, con una sola comida y bajo condiciones climáticas desfavorables. Lo que si les preocupaba era que se les malograrán sus cosechas.

Durante el retorno a la casa de hospedaje en el *bus*, me ponía muy nostálgico por el terruño y la familia. La añoranza que sentía era tan profunda y reflexiva, que en ocasiones me llegaron a brotar algunas lágrimas por la triste realidad que vivíamos en los campos agrícolas; no podía “aceptar” que formaba parte de esos trabajadores agrícolas explotados. Reflexionaba sobre la explotación y sus secuelas, y sobre cómo los contratados purhépechas tenían que migrar año tras año por necesidad, y no por gusto. Según ellos, en México difícilmente iban a encontrar empleos mejor remunerados, no tenían las esperanzas de un cambio o de que algún gobernante los beneficiara en un futuro. Para ellos su futuro estaba en la migración por contrato, y su preocupación giraba en torno a la recontractación, porque de ello dependía su subsistencia y la de sus familias.

En Elba logré observar y constatar que el buen desempeño laboral de los migrantes contratados, su buena conducta y la relación interpersonal que sostenían con el mayordomo se realizaba con varios objetivos: para no formar parte de las “listas negras”, para escalar a las mejores cuadrillas y para volver a ser recontratados. Los trabajadores agrícolas purhépechas tenían la capacidad de comprender las reglas “no escritas” y de hacerlas jugar a su favor en de su condición de extrema precariedad. No cumplir y no respetar las reglas “no escritas” implicaba el riesgo a ser descansados, y no ser recontratados, de ahí que los contratados purhépechas brindaran confianza, respeto y lealtad al intermediario y al empleador.

Referencias

- Becerril, Ofelia (2019). Nuevas modalidades de reclutamiento de trabajadores temporales de Michoacán en Canadá y Estados Unidos. En Lara, Sara; Pantaleon, Jorge, & Martin, Patricia (coordinadores), *Las nuevas políticas migratorias canadienses. Gobernanza neoliberal y manejo de la otredad* (pp. 239-271). México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales/Universidad de Montreal.
- Beck, Ulrich (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Bénard, Silvia M. (2019). *Autoetnografía. Una metodología cualitativa*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes/El Colegio de San Luis.
- Blanco, Mercedes (2012). Autoetnografía: una forma narrativa de generación de conocimientos. *Andamios. Revista de Investigación Social*, 49-74.
- Crozier, Michel, & Friedberg, Erhard (1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. México: Alianza.
- Durand, Jorge (2006). *Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano*. México: Consejo Nacional de Población/Secretaría de Gobernación.
- Ellis, Carolyn; Adams, Tony. E., & Bouchner, Arthur P. (2019). Autoetnografía: un panorama. En Bénard, Silvia, *Autoetnografía. Una metodología cualitativa* (Bénard, Silvia, trad., pp. 17-41). México: Universidad Autónoma de Aguascalientes/El Colegio de San Luis.

- García, Brígida (2011). Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores. En De la Garza, Enrique, & Reygadas, Luis (coordinadores), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 81-113). México: El Colegio de México.
- Gonzalez, José R., & Leco, Casimiro (2018). Una “nueva” modalidad de migración con visas H2A: la emergencia de contratados purhépechas en Comachuén. *Sociedades y Desigualdades*, 111-136.
- Griffith, David (2006). *American guestworkers jamaicans and mexicans in the U.S. Labor market*. Pennsylvania: The University State University.
- Hernández, Rubén, & Sandoval, Efrén (2017). El reclutamiento de trabajadores temporales mexicanos para Estados Unidos. Infraestructura burocrática, industria de la migración y economía del engaño en el programa de visas H-2. En Barros, Magdalena, & Escobar, Agustín (coordinadores), *Migración. Nuevos actores, procesos y retos*. Vol. I *Migración internacional y mercados de trabajo* (pp. 184-208). México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Izcara, Simón P. (2010). *Los jornaleros tamaulipecos y el Programa H-2A de Trabajadores Huéspedes*. México: Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Juárez, Elizabeth (2019). Trabajadores agrícolas de Michoacán, migrantes internacionales temporales, con visas H2-A y el PTAT. *Sociedades y Desigualdades*, 110-130.
- Leco, Casimiro (2014). Jornaleros agrícolas internacionales. Purépechas contratados H2-A en Estados Unidos. *Ra Ximhai*, 237-254.
- Luhmann, Niklas (1996). *Confianza*. México: Universidad Iberoamericana/Anthropos.
- Martínez, Miguel (2007). *La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico y práctico*. México: Trillas.
- Rambo, Carol (2019). Múltiples reflexiones sobre el abuso sexual infantil: un argumento para una narración en capas. En Bénard, Silvia, *Autoetnografía. Una metodología cualitativa* (Bénard, Silvia, trad., pp. 123-152). México: Universidad Autónoma de Aguascalientes/El Colegio de San Luis.
- Rothenberg, Daniel (2000). *With these the hands hidden world of migrant farmworkers today*. Berkeley: University of California Press.
- Sánchez, Kim (2001). Acerca de enganchadores, cabos, capitanes y otros agentes de intermediación laboral en la agricultura. *Estudios Agrarios*, 61-103.

- Scott, James (2000). *Los dominados y el arte de la resistencia. Discursos ocultos*. México: Era.
- Sennett, Richard (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Smith, Sandy (2002). Nadie sabe, nadie supo. El Programa federal H2A y la explotación de mano obra mediada por el Estado. *Relaciones. Estudios de Historia y Sociedad*, 56-86.
- Sotelo, Adrián (1998). La precarización del trabajo: ¿premisas de la globalización? *Papeles de Población*, 82-98.
- Trigueros, Paz (2008). Los programas de los trabajadores huéspedes. Las visas H-2 en Estados Unidos. *Papeles de Población*, 119-144.
- Tullis, Jillian A. (2019). Yo y los otros. La ética de la investigación autoetnográfica. En Bénard, Silvia, *Autoetnografía. Una metodología cualitativa* (Bénard, Silvia, trad., pp. 157-179). México: Universidad Autónoma de Aguascalientes/El Colegio de San Luis.
- Verduzco, Gustavo, & González, José R. (2020). La migración laboral regulada con visas H2: una alternativa laboral ante las políticas antiinmigrantes de Donald Trump. En Leco, Casimiro, & Navarro, José C. (coordinadores), *Flujos migratorios y la Covid-19. El 2020 un año atípico en la economía mexicana* (pp. 147-172). Morelia, Michoacán: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo/Centro Nicolaita de Estudios Migratorios.
- Yuni, José A., & Urbano, Claudio A. (2014). *Técnicas para investigar. Recursos Metodológicos para la preparación de Proyectos de Investigación*. Vol. 2. Argentina: Brujas.
- Yuni, José, & Urbano, Claudio (2005). *Mapas y herramientas para conocer la escuela. Investigación etnográfica investigación-acción*. Argentina: Brujas.

Acerca del autor

José Roberto González Morales es miembro del Observatorio Regional de las Migraciones de El Colegio de Michoacán (COLMICH). Es doctor en Ciencias Sociales en el Área de Estudios Rurales por el COLMICH. Sus líneas de investigación son la migración internacional México-Estados Unidos, el programa de visas H2A, el flujo migratorio de los contratados

purhépechas, la construcción de las masculinidades y la educación de los trabajadores agrícolas migrantes.

Sus últimas publicaciones son:

1. González Morales, José R. (2021). Contrastes en la migración internacional de trabajadores agrícolas purhépechas. *Maya America: Journal of Essays, Commentary and Analysis*, 67-81.
2. Verduzco, Gustavo, & González Morales, José R. (2020). La migración laboral regulada con visas H2: una alternativa laboral ante la política antiinmigrante de Donald Trump. En Leco, Casimiro, & Navarro, José C. (coordinadores), *Flujos migratorios y la Covid-19. El 2020 un año atípico en la economía mexicana* (pp. 147-172). Morelia, Michoacán: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo/Centro Nicolaita de Estudios Migratorios.