



Convergencia. Revista de Ciencias Sociales

ISSN: 1405-1435

revistaconvergencia@yahoo.com.mx

Universidad Autónoma del Estado de México
México

Izcara-Palacios, Simón Pedro

Redes migratorias versus demanda laboral: los elementos que moldean los procesos migratorios
Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, vol. 18, núm. 57, septiembre-diciembre, 2011, pp. 39-59

Universidad Autónoma del Estado de México
Toluca, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10518894002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Redes migratorias *versus* demanda laboral: los elementos que moldean los procesos migratorios

Migratory networks vs. labor demand: the elements that shape
migratory processes

Simón Pedro Izcara-Palacios

Universidad Autónoma de Tamaulipas, México / sizcara@uat.edu.mx

Abstract: The theories that explain migration are heavily weighted toward labor “supply-side” factors. However, from the analysis of the selection process of Tamaulipas’ farm workers employed in the United States, it is possible to conclude that migration dynamics are fashioned by the recruitment role of employers, “attraction” forces being imposed and reshaped by “expulsion” forces. Demand shapes the workings of migration networks. Therefore, the decision about who migrates does not depend on migrant workers; it is predetermined from the demand-side.

Key words: labor migration, agriculture, farm workers, H-2A workers, illegal aliens, Tamaulipas, United States.

Resumen: Las teorías explicativas de la etiología de la migración laboral acentúan los factores colocados del lado de la oferta laboral. Sin embargo, a partir del análisis del reclutamiento de jornaleros tamaulipecos empleados en Estados Unidos es posible concluir que los procesos migratorios aparecen modelados por las preferencias de los empresarios agrarios, de modo que las fuerzas de “atracción” se imponen a las fuerzas de “expulsión” y las moldean. La demanda configura el funcionamiento de las redes migratorias. Es decir, la decisión de quién emigra no depende de los trabajadores migratorios, está predeterminada del lado de la demanda.

Palabras clave: migración laboral, agricultura, trabajadores H-2A, inmigrantes ilegales, Tamaulipas, Estados Unidos.

Introducción

Durante décadas la población rural tamaulipecana ha emigrado a los Estados Unidos para trabajar en la agricultura. La forma como éstos han emigrado más frecuentemente es cruzando la frontera de manera subrepticia; aunque también han participado en los programas de trabajadores huéspedes implementados por Estados Unidos. Muchos de los campesinos más mayores de Tamaulipas participaron medio siglo atrás en el programa Bracero; actualmente el programa H-2A constituye el principal soporte económico de numerosas áreas rurales.

En Estados Unidos más de la mitad de los trabajadores empleados en la agricultura carecen de documentos. Los jornaleros indocumentados de Tamaulipas se dirigen al país vecino a través de tres rutas: una corta, que se detiene en el Valle de Texas; una ruta larga, que llega hasta la región de los Grandes Lagos (Michigan y Minnesota), y una ruta más transitada, que se desliza por el sureste de los Estados Unidos (Luisiana, Misisipi, Florida, Georgia, Tennesse, Carolina del Norte y Virginia). Antes de los años noventa la mayor parte de los jornaleros tamaulipecos se desplazaban al sur de Texas, un área que presenta lazos histórico-culturales muy angostamente trenzados con Tamaulipas (Spener, 2001: 210). Sin embargo, a partir de los años noventa y especialmente después de los sucesos del 11 de septiembre, un reforzamiento de la seguridad fronteriza hizo más costoso el cruce al país del norte. Como consecuencia, las estancias de los jornaleros indocumentados tamaulipecos se hicieron más largas, y éstos buscaron mercados laborales más atractivos, en el centro-norte y sureste de los Estados Unidos. Los bajos salarios pagados en el Valle de Texas eran atractivos cuando era posible cruzar la frontera sin pagar a un coyote; pero el incremento de las tarifas de los polleros a partir de los años noventa hizo que muchos trabajadores rurales de Tamaulipas se adentrasen hacia el interior del país en busca de salarios más elevados (Izcara Palacios, 2009a: 7).

El programa de visados temporales H-2A para trabajadores agrícolas ha crecido mucho durante los últimos cinco años y en la actualidad la mayor parte de los jornaleros son reclutados en México. Tamaulipas ocupa una posición destacada debido a dos factores: la cercanía al sureste de los Estados Unidos, la principal zona importadora de trabajadores H-2A, y la dilatada experiencia de los jornaleros tamaulipecos en actividades como la zafra de la caña de azúcar y la pizca de naranja. El primer factor abarata los costos de transporte hasta los lugares de trabajo, y el segundo incrementa la aptitud de los jornaleros de Tamaulipas para las tareas que deben realizar en los Estados

Unidos. Los trabajadores tamaulipecos que emigran con visas H-2A se mueven a través de rutas diferentes. Las plantaciones de tabaco de Carolina del Norte y los campos de manzana de Washington constituyen los principales polos de atracción. Otros estados que demandan un elevado número de trabajadores de Tamaulipas son: Georgia, Luisiana, Misisipi, Carolina del Sur y Virginia.

Este trabajo de investigación examina la etiología de la emigración internacional en el medio rural tamaulipeco a través del análisis de los elementos que desde la demanda moldean el reclutamiento de jornaleros que son transportados hasta los campos agrarios estadounidenses, tanto de forma regular (a través del programa de visas H-2A), como de modo irregular.

Esta investigación está fundamentada en un enfoque metodológico cualitativo. Por una parte, entre los meses de marzo de 2007 y octubre de 2008, 50 trabajadores rurales tamaulipecos de edades comprendidas entre 25 y 59 años de edad, que participaron en el programa H-2A de trabajadores huéspedes, fueron entrevistados en 30 comunidades rurales de nueve municipios tamaulipecos representativos de la diversidad geográfica de este estado. Además, también se entrevistó a varios contratistas tamaulipecos que actúan como intermediarios entre los jornaleros tamaulipecos y los empresarios agrarios estadounidenses, y al jefe de la Sección de Visas No-Inmigrante del Consulado General de los Estados Unidos en Monterrey. Por otra parte, entre los meses de febrero de 2008 y enero de 2009 fueron entrevistados en nueve municipios tamaulipecos 25 contrabandistas de indocumentados, que conducían a jornaleros tamaulipecos a diferentes áreas de la geografía estadounidense. En la mayor parte de los casos cada entrevista fue conducida en dos ocasiones, para poder esclarecer en una segunda visita datos inconclusos y elementos que no fueron suficientemente abordados en un primer encuentro con los entrevistados.

Redes migratorias *versus* demanda laboral

Las teorías de redes migratorias y demanda laboral ofrecen una explicación antagónica de la etiología de los procesos migratorios. La primera acentúa los factores situados del lado de la oferta laboral, enfatiza las fuerzas de expulsión y resalta el carácter autónomo de los procesos migratorios. Como contraste, la última subraya los elementos situados del lado de la demanda laboral, destaca las fuerzas de atracción y recalca el carácter dependiente de la migración.

La teoría de redes migratorias representa el principal marco explicativo de la migración de México a los Estados Unidos. Las redes migratorias constituyen una forma de “capital social” (Deléchat, 2001: 458; Arango, 2000: 291), o conexiones entre individuos basadas en el parentesco, el paisanaje o la amistad (Pérez Monterosas, 2006), que favorecen el acceso a bienes económicos y empleo, disminuyen los costos y riesgos de la migración internacional (García Cabrera, 2004: 468) y elevan los resultados netos esperados. Esta teoría sostiene que la migración se asienta sobre relaciones interpersonales tejidas por lazos de parentesco y amistad, que ligan al emigrante con personas residentes en las comunidades locales (De Jong *et al.*, 2002: 844). En un contexto donde las fronteras son cada vez más difíciles de franquear la dependencia de redes migratorias se torna más elevada, ya que “la posesión de lazos familiares o de amistad con migrantes constituye una forma de capital social, al que el emigrante potencial puede asirse para financiar el viaje y encontrar alojamiento y trabajo a su llegada” (Deléchat, 2001: 476). Como consecuencia, los migrantes se desplazan hacia aquellas localidades poseedoras de un mayor capital social, y los espacios de migración previa reproducen la emigración (Gozdziak y Bump, 2004: 151).

Un desarrollo de la teoría de las redes migratorias es la teoría de la causalidad acumulativa, que sostiene que cada acto migratorio altera las motivaciones y percepciones del migrante, despierta valores y gustos no satisfechos en la comunidad de origen (Herrera Carassou, 2006: 135) y favorece nuevos procesos migratorios (Arroyo Alejandre *et al.*, 1991: 54; Deléchat, 2001: 476). López Sala (2005: 64) afirma que el fenómeno migratorio provoca cambios estructurales que incrementan la probabilidad de una emigración adicional. Massey (2004: 208) señala que los procesos migratorios se autoperpetúan a través de las redes sociales. Asimismo, Castles (2000: 272) subraya que los movimientos migratorios, una vez iniciados, se convierten en procesos sociales autosostenidos. Por lo tanto, la emigración es entendida como un fenómeno que una vez iniciado tiende a autoperpetuarse y autosostenerse (Arango, 2000: 292) aunque se alteren los factores económicos que la motivaron en un primer momento. Por eso la probabilidad de migrar de aquellas personas que viven en comunidades con altas tasas migratorias y que tienen familiares o amigos que han emigrado es más elevada que en aquellos espacios carentes de tradición migratoria.

La teoría de la demanda laboral ha recibido una menor atención en el estudio de la migración de trabajadores mexicanos a Estados Unidos (Izcara Palacios, 2010a: 57). Piore (1979) describió una segmentación del mercado laboral de los países desarrollados. En la superficie se yergue un segmento la-

boral primario, estable, e intensivo en capital, donde las condiciones sociolaborales y salariales son atractivas. Por el contrario, en los márgenes se encubre un segmento laboral secundario, flexible, inestable e intensivo en mano de obra, donde el ambiente laboral es más desagradable. La mano de obra empleada en este segmento –los grupos marginales: mujeres, jóvenes, minorías y migrantes– es descrita por Piore (1978: 28) como un factor residual de producción ajustable a la evolución de la demanda, en contraste con aquellos trabajadores del segmento primario que están protegidos de la incertidumbre y variabilidad generadas por las fluctuaciones en la actividad productiva. En este contexto la migración internacional obedece a una demanda estructural de trabajadores migratorios en puestos de bajo prestigio en el segmento secundario. Asimismo, Sassen (2003: 78) señala que en Estados Unidos la continuación de los enormes flujos migratorios en un marco de desempleo elevado obedece a los cambios en la demanda laboral ocasionados por una reestructuración económica caracterizada por la expansión de la oferta de empleos mal pagados y la precarización del mercado laboral. Este ensanchamiento de la base de empleos precarizados se caracteriza por un reclutamiento de la fuerza laboral a través de mecanismos que eluden el mercado. Griffith (2002: 20) destaca que el segmento laboral secundario, que ofrece empleos onerosos, estacionales y mal pagados, no atrae a sus trabajadores a través de medios convencionales; sino que les recluta por medio de procesos laborales que no dependen del mercado. Durand (2006: 63) también afirma que la importación de mano de obra no cualificada a través del sistema de visas H2 no aparece regulada por el mercado. Dos de los sectores que no utilizan los mecanismos del mercado para reclutar mano de obra son el textil y el agrario. Ambos sectores se caracterizan por la preferencia de trabajadores indocumentados (Budde, 2006: 61; Izcara Palacios, 2006: 81), el empleo estacional, el trabajo a destajo (Griffith, 2002: 23) y la dificultad de inspección, debido al pequeño tamaño y dispersión de los centros de producción. En ambos sectores la violación de los derechos laborales de los trabajadores es frecuente; sin embargo, esta mano de obra vulnerable no lo reporta por miedo a perder el empleo (Compa, 2000: 151) o a ser deportada (Trigueros y Rodríguez Piña, 1988: 212), y constituye una fuerza de trabajo muy difícil de organizar (Bonacich, 1998: 11; Compa 2006: 48).

En este marco de desarrollo de un segmento laboral que no depende de los mecanismos del mercado, Krissman (2005: 35) propone un esquema de funcionamiento de los procesos migratorios contrario al descrito por la teoría de redes migratorias. Este autor explica que la migración se perpetúa por la preferencia de los empleadores hacia mano de obra migrante. Aque-

llos patrones que emplean trabajadores migratorios tenderían a hacerlo en el futuro; éstos serían más propensos a emplear inmigrantes si conocen a otros empleadores que así lo hacen, y serían aquellas actividades y regiones donde el empleo de mano de obra inmigrante es más frecuente las que continuarían registrando una mayor demanda de trabajadores migratorios.

El proceso de reclutamiento de los jornaleros tamaulipecos

El proceso de selección tanto de los trabajadores con visados H-2A como de jornaleros indocumentados es complejo. En el medio rural tamaulipeco la oferta de mano de obra dispuesta a emigrar a los Estados Unidos para trabajar en la agricultura es muy elevada, mientras que la demanda de jornaleros es limitada. Como consecuencia, los empleadores estadounidenses disponen de una amplia reserva de trabajadores tamaulipecos deseosos de emigrar al país del norte, de donde elegirán a los más capaces.

El programa H-2A incluye elementos desincentivadores de un uso abusivo del mismo a través de la inclusión de cláusulas que hacen más caro contratar a un trabajador huésped que a un jornalero local (Hill, 2008: 314). Sin embargo, los primeros son más atractivos que los últimos porque son menos reivindicativos y trabajan más duro. La Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas en el Empleo Relacionadas a la Condición de Inmigrante (OSC), una dependencia de la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia, ha demostrado que la práctica rutinaria de muchas empresas es rechazar a ciudadanos estadounidenses y otros trabajadores autorizados, a quienes se les ofrecen los trabajos menos atractivos, con objeto de poder argumentar ante el Departamento de Trabajo la existencia de un déficit de trabajadores locales. Este es el caso de “*Bland Farms*”, de Reidsville (Georgia), la empresa cultivadora y empacadora de cebollas Vidalia más importante de Estados Unidos, que durante años ha dado preferencia a trabajadores agrícolas mexicanos con visados temporales H-2A sobre los trabajadores autóctonos, sobre todo afroamericanos e hispanos, a partir del argumento de que no era posible encontrar trabajadores estadounidenses ni para los puestos de campo ni para la planta de empacar (USDJ, 2001). En última instancia los empleadores buscan a través del programa H-2A una mano de obra barata, eficiente y desecharable (Durand, 2007: 27).

Por otra parte, los trabajadores ilegales son un bien muypreciado en el sector agrario estadounidense. En ocasiones los empresarios agrarios estadounidenses contratan a indocumentados que llegan hasta sus plantaciones

en busca de empleo. Sin embargo, no todos los trabajadores son aptos para la actividad agraria. Como consecuencia, son muchos los empleadores que mandan a sus coyotes hasta México, para que éstos puedan reclutar trabajadores que no tienen documentos, pero que presentan una enorme aptitud para el trabajo agrario. El atractivo de los trabajadores ilegales es evidente: cobran salarios más bajos, trabajan más horas y no participan en asociaciones profesionales de jornaleros (Izcara Palacios, 2009b: 94).

Los mecanismos de intermediación laboral

En Estados Unidos el mercado laboral agrario aparece compartimentado por sistemas de contratación y subcontratación. Los empresarios agrarios se sirven de los servicios de contratistas laborales y líderes de cuadrilla para reclutar a los trabajadores. Como señala Compa (2000: 39), este sistema de intermediación laboral permite a los granjeros desentenderse de sus trabajadores porque cuando surge algún problema dejan recaer en los contratistas –que asumen la función de empleadores– toda responsabilidad.

Los jornaleros tamaulipecos que llegan a Estados Unidos con visas H-2A son reclutados a través de contratistas locales que desempeñan la función de intermediarios entre los empresarios agrarios estadounidenses y los trabajadores. Los contratistas locales son empleados por contratistas laborales estadounidenses (generalmente asociaciones de productores) que trabajan para empleadores privados (Pastor y Alva, 2004: 98). Estos últimos les hacen llegar un listado con los nombres de los trabajadores que desean contratar para la siguiente temporada, y los contratistas locales avisan a los trabajadores y les ayudan a realizar los trámites necesarios para la gestión de los visados H-2A. El capataz de una explotación agraria de Carolina del Norte, natural del municipio de Hidalgo, que llegaba todos los años a Tamaulipas para seleccionar personalmente a aquellas personas que su patrón contrataría, explicaba del siguiente modo este proceso:

Yo sé cuantos necesito y los contacto aquí en Tamaulipas, les digo que hagan los trámites, ya yo le digo al patrón, le digo cuántas personas conseguí, le doy los datos y ya él se los manda a la asociación (en Estados Unidos) y ya luego los de aquí de la asociación (en Victoria) les hablan para cuando ya se les hace el contrato, para que vayan a trabajar en ese rancho, y ya entonces la asociación (en Estados Unidos) hace un fax en donde les manda decir que a esas personas les hablen.

Asimismo, uno de los contratistas tamaulipecos entrevistados señalaba: “De aquí se les hace la gestión de acuerdo a lo que ellos buscan, y de lo que

ellos desean, y también de unas listas que el patrón de Estados Unidos manda a nosotros con datos generales y los localizamos”.

Los contratistas se apoyan en redes de paisanaje para reclutar a los trabajadores. Como señalaba el citado contratista: “Esto se puede decir que es familiar, porque todos los que están yendo a trabajar para allá, el patrón al momento de ellos llegar, él les dice: recomiéndame a gente que sepa trabajar en esto, que sean bien trabajadores, que tengan necesidad de trabajar y que no me vayan a defraudar”. Sin embargo, la emigración de jornaleros tamaulipecos bajo el programa de visados H-2A se distancia del esquema propuesto por la teoría de redes migratorias. La mitad de los jornaleros entrevistados carecía de redes sociales que les ligasen al país vecino, y únicamente un 30 % contaba con parientes que residían en los Estados Unidos. Además, muy raramente tienen contacto con ellos. Únicamente dos de los jornaleros entrevistados tuvieron algún tipo de contacto con estos parientes durante su estancia en los Estados Unidos, y sólo en un caso estos familiares intervinieron de algún modo para que ellos fuesen contratados dentro del citado programa; aunque 20% de los entrevistados contaba con algún familiar empleado a través del programa de visas H-2A, y 8% fueron contratados a partir de la recomendación hecha por estos familiares.

Los empresarios agrarios estadounidenses buscan reclutar a través del programa H-2A trabajadores capaces de brindar rendimientos sostenidos durante jornadas laborales de más de diez horas en las actividades más demandantes, como el tabaco, la caña de azúcar o las pizcas de naranja y manzana; esto exige de un proceso minucioso de selección. El mecanismo más eficaz que encuentran los empleadores son las recomendaciones hechas por sus propios trabajadores. Aquellos empleados que sobresalen más en su dedicación laboral se convierten en los reclutadores de nuevos trabajadores. Un jornalero que ya había ido ocho temporadas a Arkansas para trabajar en el pino afirmaba: “Al llevar, invitar un compañero (...) que quieren que les eche la mano (...) yo voy a estudiar la persona (...) yo la debo de conocer, y si sé que es muy borracha, es muy pleitista, así (...) yo soy el que voy a quedar mal”. Otro jornalero, que había trabajado los últimos cinco años en Florida decía: “Si quiere, uno puede recomendar a tres personas más, que uno los conozca, verdad, porque lo que el patrón quiere es que aguanten los siete meses del contrato”. Esta misma idea se repetía en el discurso de otro entrevistado, que desde el año 2002 había trabajado en Carolina del Norte: “Si uno quiere recomendar a otra persona para que vaya a trabajar allá, pues tiene que ser una persona trabajadora y que aguante el trabajo. Así es, se necesita gente trabajadora, de rancho, gente que sepa trabajar”.

El criterio básico para recomendar a un nuevo trabajador es la demostrada capacidad de trabajo de éste. Muchos de los entrevistados coincidían en afirmar que lograron insertarse en el programa de trabajadores huéspedes a partir de su contacto con un conocido de la localidad. Este conocido es descrito en muchos casos como un amigo, en otros como una persona contactada a través de un tercero, y en un número menor de casos se trata de un familiar. Por lo tanto, los lazos de consanguinidad no son muy importantes en el reclutamiento de trabajadores huéspedes. Finalmente son los empleadores quienes deciden qué trabajador contratarán y qué jornalero no emigrará.

Los jornaleros tamaulipecos que se desplazan a Estados Unidos de forma subrepticia para trabajar en la agricultura precisan de la ayuda de redes de intermediarios que adquieren diferentes grados de complejidad. La agricultura estadounidense durante un siglo se ha sostenido a través del empleo de mano de obra foránea, barata y disciplinada. El endurecimiento del control fronterizo provocó que los empleadores tuvieran que adoptar un rol más activo en la captación de mano de obra indocumentada. Los jornaleros más valiosos (más baratos, trabajadores y disciplinados) proceden de familias empobrecidas que residen en áreas remotas. Éstos carecen de recursos económicos para cruzar la frontera por sí mismos, ya que un pollero les cobraría dos mil dólares. Por lo tanto, si los empresarios agrarios no subvencionasen muchas de las redes de contrabando de indocumentados que conectan a México con los Estados Unidos, estos trabajadores tanpreciados no tendrían oportunidad de emigrar.

Se ha argumentado que durante los últimos años el coyotaje en la frontera México-Estados Unidos ha sido penetrado por grandes bandas internacionales relacionadas con el narcotráfico y la prostitución (Zenteno, 2000: 241), y los coyotes son descritos como personas sin escrúpulos que únicamente buscan su lucro personal (Alonso Meneses, 2005: 121; García Vázquez *et al.*, 2007: 106; O'Leary, 2008: 117). Pero como ha señalado David Spener (2001, 2004), el coyotaje en la frontera de Texas con el nordeste de México aparece dominado por el contrabando en pequeña escala, conducido por polleros que forman parte de la corriente migratoria y que realizan esta actividad a tiempo parcial.

El análisis de 25 historias de vida de polleros tamaulipecos que actualmente llevan indocumentados a empresarios agrarios de diferentes áreas de la geografía estadounidense (principalmente a Texas, Carolina del Norte, Florida, Virginia y Misisipi; pero también a Misuri, Tennesse, Michigan, Luisiana, Nuevo México, Oklahoma, Illinois, Arkansas, Georgia, Carolina del Sur y Oregon), permite describir a la mayoría como personas trabajadoras, leales, honestas, decididas y ahorradoras.

Los polleros dedicados al contrabando de trabajadores agrarios no se adecuan a un único perfil. En la frontera tamaulipecana es posible distinguir desde coyotes de tiempo completo, quienes son miembros de una red extensa que no conocen en su totalidad y traspasa la frontera varias veces al mes, hasta coyotes de tiempo parcial que forman parte de la corriente migratoria y cruzan la frontera una o varias veces al año. Los primeros forman parte de redes que pueden involucrar hasta más de medio centenar de personas y facilitan el cruce de todo aquel que pueda pagar por ello; mientras que los últimos forman parte de redes que raramente incluyen a más de diez integrantes y únicamente seleccionan a personas muy aptas para el trabajo.

Los jornaleros indocumentados tamaulipecos son muchas veces reclutados por polleros de tiempo parcial que trabajan para un empresario agrario estadounidense, y llevan únicamente a aquellos trabajadores que se ajustan al perfil demandado por el empleador. Los polleros tamaulipecos entrevistados se ajustan de forma bastante precisa al perfil de antiguos empleados de un empresario agrario estadounidense, quienes regresaron a México debido a que fueron detenidos por las autoridades migratorias y expulsados del país, a la añoranza de la familia, o sencillamente porque se cansaron de estar tanto tiempo fuera de su país. En la mayor parte de los casos no pasó mucho tiempo hasta que gastaron todo el dinero que habían ahorrado, y se vieron en la necesidad de volver a cruzar la frontera. Aunque esta vez no lo hicieron solos. Como tenían la experiencia de haber cruzado la frontera y conocían los entresijos del cruce fronterizo, no únicamente se animaron a volver a Estados Unidos sin contratar los servicios de un pollero, sino que ellos mismos se convirtieron en líderes de un grupo de paisanos que también querían trabajar en el país vecino. En esta primera ocasión ayudaron a pasar la frontera a otras personas muy allegadas a ellos: parientes, amigos o conocidos de la misma localidad, y cruzaron con un reducido número de acompañantes (entre tres y cinco personas). Cuando traspasaron la frontera y llegaron hasta la explotación de su antiguo empleador, éste no únicamente les recibiría con los brazos abiertos, sino que les alentaría a seguir desarrollando esta actividad en el futuro. A partir de este momento regresarán al menos una vez al año a Tamaulipas para reclutar nuevos braceros, que serán empleados por el patrón u otros agricultores, amigos o conocidos del patrón, y en cada viaje llevarán de diez a quince personas, que seleccionan en los alrededores de su localidad. Ahora el patrón cubrirá todos los gastos del traslado, y además proporcionará la logística para que puedan cruzar la frontera de forma exitosa. Ellos harán el trabajo más duro y peligroso, cruzar el río Bravo y atravesar los ranchos y el monte sur tejano (Spener, 2001: 231) hasta llegar a una zona segura, poco

vigilada por la patrulla fronteriza, como el condado Brooks, donde serán recogidos por un vehículo. Como señalaba un pollero de Matamoros de 30 años de edad: “Hay un punto de migración muy grande y peligroso para que te agarren; si no te agarran antes de llegar ahí, ya la hiciste”. Finalmente, muchos de estos braceros necesitarán documentos falsos para trabajar; de esto suelen encargarse los capataces, que reciben órdenes de los patrones (Izcara Palacios, 2010a: 63). Como afirmaba otro pollero de 36 años de edad residente en Matamoros: “En cuanto llegan al lugar adonde van a trabajar, los capataces se encargan de todo lo relacionado con ellos (conseguir documentos falsificados). Mi trabajo acaba cuando se los entrego en sus manos”. No en todos los lugares se requieren documentos falsos. Un 60% de los polleros entrevistados declararon que en los ranchos donde llevaban trabajadores los patrones no les exigían que tuvieran documentos falsos. Frecuentemente en estados como Texas, Carolina del Norte, Georgia o Minnesota los empresarios agrarios suelen exigir que los indocumentados tengan documentación falsa; pero esto no se da de forma tan frecuente en estados como Florida, Virginia, Illinois, Nuevo México u Oklahoma. En muchos de los casos estudiados los costos del transporte de indocumentados son pagados por el empleador, que después descuenta a los jornaleros en el pago semanal de las nóminas (Izcara Palacios, 2010b: 462).

La exclusión de la mujer

En Estados Unidos la participación de la mujer en el mercado de trabajo agrario es importante. Entre un 20 y 25% de los trabajadores agrarios son mujeres (véase la Tabla 1 al final de este documento).

Sin embargo, es prácticamente nulo el número de mujeres que obtienen visados H-2A. En el año 2007, de las 1,417 visas aprobadas por el Consulado de Estados Unidos en Monterrey a trabajadores nacidos en Tamaulipas, únicamente 2.7% (39 visas) fueron otorgadas a mujeres; mientras que 97.3 % restante (1,378 visas) se concedieron a varones. Los empresarios agrarios estadounidenses no ofrecen contratos H-2A a mujeres, porque su desempeño laboral es inferior al de los varones. Los empleadores sí que contratan a mujeres indocumentadas, porque con ellas no están obligados a cumplir con ningún umbral salarial. También contratan a mujeres residentes en los Estados Unidos, porque la ley les prohíbe hacer discriminaciones de género; pero es muy difícil que lo hagan bajo el sistema de visas H-2A. Como decía un jornalero del ejido Servando Canales (Guémez): “Las mujeres que trabajan ahí son ilegales o viven ahí, y son residentes” (G 4). Los entrevistados asocian los

contratos H-2A con el empleo masculino. Un trabajador del ejido La Unión Morales (San Carlos) decía: “Vamos contratados; entonces, a las mujeres no las contratan, los contratos esos no’más son para hombres”. Otro de los informantes, un jornalero de Rancho Nuevo (Victoria), relacionaba el empleo femenino con la ilegalidad: “Mujeres no hay, somos puros hombres, porque yo creo que no contratan mujeres, y como ahí éramos puros contratados, ahí no andaban ocupando gente ilegal”. En esta entrevista, el contestante explicaba que no había mujeres donde él trabajaba porque su empleador no daba trabajo a inmigrantes ilegales.

La exclusión de la mujer del programa H-2A aparece justificado por la naturaleza y dureza del trabajo agrario. Los entrevistados señalan que las mujeres son empleadas en actividades poco demandantes físicamente, como el tomate o la cebolla; sin embargo, la mayor parte de las visas H-2A son otorgadas para realizar actividades que requieren mucha fortaleza física, como el pino, el tabaco o la pizca de naranja. Un jornalero del ejido Guadalupe Victoria (Hidalgo) afirmaba que el trabajo en el campo era demasiado duro para la mujer: “Trabajamos puros hombres ya que el trabajo en el campo es muy duro”. Asimismo, un trabajador de Tanque Blanco (Tula) volvía a subrayar la idea de que sus empleadores no contrataban mujeres porque lo que hacían era trabajo de campo: “Ahí no había mujeres trabajando conmigo. Ahí, los que vamos somos puros hombres, mujeres no había, o sea porque pues es trabajo de campo”.

Por otra parte, cuando los empresarios agrarios envían a sus coyotes para que recluten trabajadores sin documentos tampoco les piden que lleven mujeres. Un pollero de Tula que transportaba trabajadores ilegales a un granjero del Valle de Texas, que producía naranja y toronja, señalaba que no llevaba mujeres porque se trataba de un trabajo muy pesado. Aunque las mujeres son muy apreciadas en actividades agrarias que requieren mucha habilidad. Un pollero de Matamoros, que se dedica al coyotaje desde el año 2002, y recluta indocumentados para empresarios agrarios de Texas, Louisiana, Missisipi, Virginia, Carolina del Norte y Carolina del Sur, decía que casi un 20% de los trabajadores que reclutaba eran mujeres porque éstas eran muy apreciadas en la pizca del tomate. Sin embargo, el transporte de mujeres es más riesgoso; por lo tanto, son pocos los empleadores que alientan su reclutamiento. Como decía un pollero de Llera: “Llevar mujeres es muy peligroso y muy riesgoso, es por eso que con las mujeres es puro compromiso; además que en ocasiones no aguantan a llegar y pues uno pierde.” Otro pollero, del municipio de Ocampo, afirmaba: “Mujeres no llevo porque es un peligro”. Por el contrario, aquellos polleros que se dedican de tiempo completo al con-

trabando de indocumentados y forman parte de redes más extensas, no tienen inconveniente en transportar mujeres. Un pollero de Matamoros, que proporcionaba indocumentados a una organización que suministraba mano de obra a empresarios de diferentes ramas en California, Nevada, Florida, Montana, Kansas, Misuri, Minnesota, Tennesi, Alabama, Virginia, Carolina del Norte y Carolina del Sur, Oklahoma y Canadá, decía que no hacía distinciones de género; el único requerimiento que exigía era el pago de una cantidad comprendida entre 1,700 y 2,500 dólares.

El rechazo de los trabajadores urbanos

Casi todos los trabajadores H-2A proceden del medio rural. Como señalaba un contratista tamaulipeco: “Ellos (los de ciudad) no saben trabajar esto y no rinden en el trabajo. La compañía no quiere gente de ciudad, y si yo se la mando estaría mintiendo al decir: te mando buenos trabajadores, porque en realidad no lo son, ni lo serán; es por eso que no queremos gente de ciudad”. Los trabajadores urbanos son descritos como malos trabajadores, que no rinden en el trabajo.

Los empleadores sólo contratan a trabajadores experimentados; por eso la probabilidad de que un trabajador urbano sin experiencia en el trabajo agrario obtenga un visado H-2A es muy reducida. Un trabajador del ejido victorense Rancho Nuevo, que no había trabajado anteriormente en la agricultura, relataba del siguiente modo su experiencia como trabajador huésped cortando tomate en Arkansas durante el año 2003: “No estás acostumbrado a trabajar así; entonces, pues, es difícil (...) Lo bueno es que ahí, pues, trabajábamos no’más medio día, estaba bien, imagínate que si hubiéramos trabajado todo el día, pues se me hubiera hecho bien pesado, a lo mejor no hubiera aguantado”. Lógicamente, este trabajador no volvió a Estados Unidos la siguiente temporada. En algunas de las entrevistas se repetía la idea de que los trabajadores urbanos retornaban a Tamaulipas a los pocos días de llegar a Estados Unidos porque no podían aguantar el ritmo de trabajo que les era impuesto. Mientras los trabajadores rurales son asociados a la actividad agraria, aquellos que proceden de las ciudades lo son al sector de servicios.

La mayor parte de los entrevistados subraya la idea de que fueron contratados por el hecho de proceder de áreas rurales. Residir en el medio rural y tener experiencia en la actividad agraria es uno de los requisitos de los contratos H-2A. Como señalaba un jornalero de Vicente Guerrero (Victoria): “La gente que trabaja allá es gente de rancho, porque para empezar eso es lo

primero que te piden en un contrato, que seas gente de rancho”. Otro jornalero del ejido Emiliano Zapata (Hidalgo) expresaba la misma idea: “Los que nos vamos de contrataos somos pura gente de rancho, de la ciudad no; bueno, porque eso es uno de los requisitos que le piden a uno, que seamos gente de rancho”. Expresiones como: “Por eso contratan a uno, porque viene de zonas rurales, en las cuales se dan estos cultivos, y no gente de ciudad”; “Todos somos de rancho, gente de la ciudad no trabaja en lo que es la agricultura”; “Los contratistas, como el trabajo allá es de campo no quieren gente de la ciudad”, se repiten en las entrevistas. Asimismo, se repite el argumento de que aquellas personas procedentes de la ciudad no son contratadas.

Sin embargo, algunos trabajadores urbanos rinden igual que los rurales. Un jornalero de 53 años de edad de Santa Engracia (Hidalgo) afirmaba: “La mayoría somos gente de rancho, pero sí había unos cuantos que son de la ciudad”. Aunque aquellos trabajadores urbanos que desarrollan un desempeño laboral adecuado en la actividad agraria suelen tener un pasado rural. Como señalaba un jornalero de 33 años de edad de Vicente Guerrero (Victoria): “Los que son de la ciudad, ciudad, pueden trabajar un tiempo, pero no se adaptan a los trabajos del rancho, son pesados para ellos; son diferentes los que son de ciudad pero han vivido una parte de su vida en el rancho, esos sí trabajan bien”.

De igual modo, los polleros que proporcionan mano de obra a empresarios agrarios estadounidenses tienen la orden de llevar únicamente trabajadores rurales. Como señalaba un pollero de Xicoténcatl, él llevaba trabajadores “sólo de campo, no de ciudad, porque luego se van, ya estando allá a los de la ciudad no les gusta trabajar en los ranchos”. Si un empleador realiza una inversión en conducir a un indocumentado desde México a Estados Unidos espera que éste trabaje para él durante un periodo prolongado, y con los trabajadores urbanos corre el riesgo de que abandonen el trabajo después de un corto espacio temporal. Cuando a un pollero de Hidalgo se le preguntó a quiénes llevaba a Estados Unidos, éste respondió: “sólo de comunidades rurales, es un requisito fundamental”. Las instrucciones que dan los empleadores estadounidenses a los polleros tamaulipecos es que recluten personas empobrecidas, residentes en áreas remotas, ya que estos trabajadores son más eficientes y menos problemáticos. Como señalaba un pollero de Guémez: “Busco primeramente en los ejidos de aquí, de Tamaulipas, que sean de ranchos y de entre más lejos y pobres estén, mejor; así trabajan más”.

Como resultado de la crisis económica, algunos jornaleros indocumentados tamaulipecos que regresaron a casa a finales del año 2008 señalaban que los salarios del campo habían comenzado a disminuir. Algunos empre-

sarios agrarios están buscando disminuir sus costos de producción a través de una reducción de la fuerza de trabajo y un empleo de trabajadores más eficientes. Es por ello que algunos empleadores han despedido a los jornaleros que empleaban, y han ordenado a sus polleros que recluten trabajadores carentes de experiencia migratoria. Un coyote de Jaumave, que había regresado de Oklahoma a finales de septiembre de 2008, decía:

Ahora que me vine fue porque me mandaron de Estados Unidos a conseguir gente, porque deportaron a muchos, y no fue migración a los ranchos; ellos mismos, los patrones, los desocuparon. No tienen dinero suficiente como para pagar a lo que se estaba pagando la hora, y no quieren perder las cosechas. Entonces, desocupan a los trabajadores que tienen para no pagar la hora a como la estaban pagando, y voy a llevar gente nueva que no haya ido a trabajar en la agricultura; eso es lo que se me dijo. Como no se les cobra la llevada, se les pagará menos de la mitad de lo que se estaba pagando, y como aquí en México sube el dólar; pues se van a trabajar, ya que valdrá más el dinero aquí.

La búsqueda de trabajadores jóvenes

Los empresarios agrarios únicamente reclutan mano de obra joven y sana. Cuando un trabajador envejece o se enferma es desecharo. Un pollero de Matamoros de 30 años de edad, decía que tenía que mantener a su padre de 65 años de edad, porque después de trabajar sin documentos más de treinta años en un rancho de Misisipi, lo desocuparon ya que “sólo era un trabajador más, que cuando ya no pudo trabajar no lo ocuparon”.

Uno de los requisitos exigidos a los trabajadores agrícolas con visados temporales H-2A es la juventud. Los trabajadores mayores de 50 años de edad sólo son contratados de manera excepcional. Los empresarios agrarios estadounidenses emplean a trabajadores indocumentados mayores que llegan a los ranchos en busca de empleo; sin embargo, no contratan bajo el programa de visas H-2A trabajadores mayores, ya que este tipo de contratos obliga a los empleadores a pagar un umbral salarial. Como señalaba un trabajador de 32 años de edad de Santa Engracia (Hidalgo): “Pues ya de 45 años, ya no los quieren allá. Sólo gente joven, como de 42 para abajo. Porque ellos dicen que ellos ya están viejillos, ya no se pueden doblar. Pero si ya está allá y va mojado no les importa, mientras trabaje bien, lo aceptan. Pero, los que van de aquí, de México, contratados, es cuando ponen las condiciones de que sean sólo jóvenes”. Otro jornalero de 48 años de edad de Servando Canales (Guémez) subrayaba la preferencia dada a los trabajadores jóvenes y la carencia de oportunidades de los jornaleros más mayores: “Dijeron no, que nosotros ya somos

mayores de edad y quería gente de 45 años para abajo, y por eso también no hemos tenido mucha oportunidad”.

Es por ello que un jornalero de 53 años de edad, que había trabajado durante nueve años en Carolina del Norte, en el tabaco, dudaba que en el futuro lo fuesen a contratar: “Yo creo que ya no me van a hablar, es que pues ahora hay mucha gente que se está yendo, entonces ahorita sobra gente que quiera ir a trabajar (...) los contratistas dicen que los patrones de allá quieren a pura gente de cuarenta para abajo, mayores ya no quieren contratar”. La elevada oferta de mano de obra de que disponen los empleadores estadounidenses hace que cuando el rendimiento laboral de los más mayores se sitúa por debajo del de los más jóvenes, opten por sustituir a los primeros por mano de obra más joven. Los contratistas tamaulipecos, que reciben órdenes de los empleadores estadounidenses, gradualmente se desprenden de los trabajadores de mayor edad para invitar a jornaleros más jóvenes. Un jornalero de 35 años de edad de Guillermo Zúñiga (Hidalgo) aludía a este hecho: “También se ponen medio especiales algunos contratistas; como un tío mío, estaba yendo de contratado y ahora hace como dos años que ya no va, como dejó pasar un año que no fue y cuando iba a ir otra vez, no lo contrataron, que porque ya era mayor, él tiene como cincuenta y un años y pues, por eso”. Por lo tanto, la vida laboral de los jornaleros huéspedes se torna en una función de la competencia por el empleo, a mayor competencia más reducida será la vida laboral de éstos.

Muchos jornaleros tamaulipecos entrados en años se autoexcluyen del programa H-2A debido a la dureza del trabajo. Como señalaba un jornalero de 40 años de edad de Nuevo Dolores (Abasolo): “Ya estoy viejo, con lo que me da la parcela y una que otra chambita, ahí la vamos pasando”. Sin embargo, también hay trabajadores mayores que se desempeñan igual que los jóvenes. Estos jornaleros son muy valorados por los empleadores, porque además de rendir en el trabajo, tienen más experiencia, conocen mejor las tareas del campo, son más responsables y menos problemáticos. Un capataz de una explotación agraria en Carolina del Norte al referirse a aquellos mayores de 50 años decía: “Son los que más trabajan; tienen más experiencia en el trabajo”.

Los empresarios agrarios también encargan a sus polleros que lleven trabajadores jóvenes. Un pollero que residía en Matamoros decía que él únicamente llevaba trabajadores jóvenes, de 20 a 35 años de edad, porque “así los piden ellos”. Asimismo, la mayor parte de los polleros se sentían incómodos llevando personas de más de 50 años de edad, ya que éstos en ocasiones no aguantan la dureza del camino. Un pollero de Guémez decía: “No voy a llevar a una persona de unos 50, qué tal si se me queda en el camino”. Otro pollero de

Llera señalaba que únicamente seleccionaba trabajadores de un rango de edad, “entre unos 20 y 40 años, no más; porque es como todo, luego no aguantan mucho”. Aunque los jornaleros mayores tampoco se animan fácilmente a cruzar la frontera de modo subrepticio. Como señalaba un pollero de Tula que desde 1999 cruzaba dos veces al año la frontera para llevar trabajadores a un agricultor de Carolina del Norte: “De más de cincuenta no he llevado a nadie porque pues los que se animan a irse son chamaquillos”.

Por otra parte, los empresarios agrarios estadounidenses también valoran la conducta moral de los trabajadores. En las entrevistas aparecen referencias constantes al requisito impuesto por los patrones de que los trabajadores no beban alcohol. Expresiones como: “Que se limiten a no beber licor”, “Que no tengan vicios”, aparecen repetidas como requisitos que deben cumplir los trabajadores. Que los trabajadores tengan buen comportamiento, que no busquen problemas ni sean violentos, son otros de los requerimientos que deben cumplir los trabajadores reclutados. En las entrevistas realizadas a los polleros aparecen expresiones como: “Deben ser bien portados, que no les gusten los problemas, que tengan buen comportamiento”, “Que no busquen problemas, que no peleen entre los mismos”. Un pollero de Tula, de 39 años de edad, describía así las características que debían reunir los trabajadores que llevaba: “Que les guste trabajar y que no sean mal portados y ya es todo, con eso se da uno por bien servido; si les dices que no tomen, aquí te dicen que no y allá lo hacen”.

Conclusión

El corpus teórico sobre la etiología de la migración laboral ha sobreacentuado los factores colocados del lado de la oferta laboral. La migración laboral ha sido mayormente descrita como un proceso de carácter autónomo originado y sostenido por factores que se yerguen en las comunidades emisoras de trabajadores migratorios. Como contraposición, los factores situados del lado de la demanda laboral, en concreto el papel jugado por los empleadores, ha sido desatendido.

El ejemplo del proceso de selección de trabajadores tamaulipecos en el sector agrario estadounidense subraya la importancia que tiene en los procesos migratorios la labor de reclutamiento ejercida por los empleadores.

La teoría de redes migratorias explica parcialmente el funcionamiento de los procesos migratorios; pero incurre en un error al subrayar el carácter autónomo de los mismos y no tomar en cuenta los factores que actúan del

lado de la demanda laboral. Las redes, tejidas a partir de lazos de parentesco, amistad y paisanaje, dinamizan los procesos migratorios; sin embargo, es la demanda de mano de obra en las economías más avanzadas lo que configura su modo de funcionamiento. El ejemplo estudiado permite concluir que son los empleadores quienes deciden qué trabajador emigrará y quién se quedará. La preferencia de los empresarios agrarios por varones rurales jóvenes, bien portados y experimentados en actividades muy demandantes, determina que la emigración laboral tamaulipecana dirigida hacia el sector agrario de Estados Unidos se amolde a los citados rasgos. Es decir, las fuerzas de “atracción” se imponen a las de “expulsión” y las moldean. Los procesos migratorios, lejos de ser autónomos, están influidos por la presión que ejerce el mercado laboral de los países receptores.

Por lo tanto, la política migratoria estadounidense, centrada en el control de la frontera, para así atacar los factores colocados del lado de la oferta laboral, es errónea, porque el sistema migratorio México-Estados Unidos está sostenido por factores que actúan del lado de la demanda laboral.

Bibliografía

- Alonso Meneses, Guillermo (2005), “Violencias asociadas al cruce indocumentado de la frontera México-Estados Unidos”, en *Nueva Antropología*, XX (65), México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Arango, Joaquín (2000), “Explaining Migration: a critical view”, en *International Social Science Journal*, 52 (165), París: UNESCO.
- Arroyo Alejandre, Jesús et al. (1991), *Migración rural hacia Estados Unidos. Un estudio regional en Jalisco*, México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Bonacich, Edna (1998), “Organizing Immigrant Workers in the Los Angeles Apparel Industry”, en *Journal of World-Systems Research* <http://jwsr.ucr.edu/> 4 (1), Raleigh: North Carolina State University.
- Budde, Rebecca (2006), *Mexican and Central American L.A. garment workers: globalized industries and their economic constraints*, LIT Verlag Berlin-Hamburg-Münster.
- Carroll, Daniel et al. (2005), *Findings from the National Agricultural Workers Survey (NAWS) 1997-1998. A Demographic and Employment Profile of United States Farm Workers*, Washington: US Department of Labor.
- Castles, Stephen (2000), “International migration at the beginning of the twenty-first century: global trends and issues”, en *International Social Science Journal*, 52 (165), París: Unesco.
- Compa, Lance A. (2000), *Unfair Advantage: Workers' Freedom of Association in the United States under International Human Rights Standards*, New York: Human Rights Watch.

- Compa, Lance A. (2006), "Workers' Freedom of Association in the United States: The Gap between Ideals and Practice", en Gross, James A. [comp.], *Workers' Rights as Human Rights*, New York: Cornell University Press.
- De Jong, Gordon F. et al. (2002), "For Better, For Worse: Life Satisfaction Consequences of Migration", en *International Migration Review*, 36 (3), New Jersey: Wiley-Blackwell.
- Deléchat, Corinne (2001), "International Migration Dynamics: The Role of Experience and Social Networks", en *Labour*, 15 (3), New Jersey: Wiley-Blackwell.
- Durand, Jorge (2006), *Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano*, México: Conapo.
- Durand, Jorge (2007), "¿Un acuerdo bilateral o un convenio obrero patronal?", en Durand, Jorge [comp.], *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense. Antología (1945-1964)*, México: Miguel Ángel Porrúa.
- García Cabrera, Sandra Verónica (2004), "Migración, mujeres y estrategias de supervivencia en dos comunidades zacatecanas", en Suárez, Blanca y Emma Zapata Martelo [comps.], *Remesas. Milagros y mucho más realizan las mujeres indígenas y campesinas*, vol. II, México: GIMTRAP.
- García Vázquez, Nancy Janett; Gaxiola Baqueiro, Elisa Guadalupe y Arnoldo Guajardo Díaz (2007), "Movimientos transfronterizos México-Estados Unidos: Los polleros como agentes de movilidad", en *Confines 3/5*, Monterrey: Tecnológico de Monterrey.
- Gozdziak, Elzbieta M. y Micah N. Bump (2004), "Poultry, Apples, and New Immigrants in the Rural Communities of the Shenandoah Valley: An Ethnographic Case Study", en *International Migration*, 42 (1), Oxford: Blackwell Publishing.
- Griffith, David (2002), "El avance de capital y los procesos laborales que no dependen del mercado", en *Relaciones*, 90 (XXIII), Zamora: El Colegio de Michoacán.
- Herrera Carassou, Roberto (2006), *La perspectiva teórica en el estudio de las migraciones*, México: Siglo XXI.
- Hill, Jennifer (2008), "Binational Guestworker Unions: Moving Guestworkers into the House of Labor", en *Fordham Urban Law Journal*, 35, New York: Fordham University School of Law.
- Izcara Palacios, Simón Pedro (2006), *Infraclases rurales. Los trabajadores eventuales agrarios de Tamaulipas (México) y Andalucía (España)*, México: Plaza y Valdés.
- Izcara Palacios, Simón Pedro (2009a), "Privación relativa y emigración: el caso tamaulipeco", en *Migraciones Internacionales*, 4 (5), Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- Izcara Palacios, Simón Pedro (2009b), "La situación sociolaboral de los migrantes internacionales en la agricultura: irregularidad laboral y aislamiento social", en *Estudios Sociales*, 17 (33), Hermosillo: Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.
- Izcara Palacios, Simón Pedro (2010a), "La adicción a la mano de obra ilegal: Jornaleros tamaulipecos en Estados Unidos", en *Latin American Research Review*, 45 (1), Pittsburgh: Latin American Studies Association.
- Izcara Palacios, Simón Pedro (2010b), "Migración irregular y aislamiento social. Los jornaleros tamaulipecos indocumentados en los Estados Unidos", en *Revista*

- Internacional de Sociología*, 68 (2), Córdoba: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Krissman, Fred (2005), “Sin Coyote Ni Patrón: Why the “Migrant Network” Fails to Explain International Migration”, en *International Migration Review*, 39 (1).
- López Sala, Ana M. (2005), *Inmigrantes y Estados: la respuesta política ante la cuestión migratoria*, Barcelona: Anthropos.
- Martin, Phillip (2002), “Mexican workers and US agriculture: The revolving door”, en *International Migration Review*, 36 (4), New Jersey: Wiley-Blackwell.
- Massey, Douglas S. (2004), “Social and Economic Aspects of Immigration”, en *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1038, New York: New York Academy of Sciences.
- Mestries Benquet, F. (2006), “Migración internacional y campesinado cafetalero en México: fases, circuitos y trayectorias migratorias”, en *Ánálisis Económico*, 46 (XXI), México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Mehta, Kala et al. (2000), *Findings from the National Agricultural Workers Survey (NAWS) 1997-1998. A Demographic and Employment Profile of United States Farmworkers*. Research Report núm. 8, Washington: US Department of Labor.
- Mines, Richard et al. (1997), *The National Agricultural Workers Survey. A profile of U.S. Farm Workers. Demographics, Household Composition, Income and Use of Services*, Washington: US Department of Labor.
- O’Leary, Anna Ochoa (2008), “Close encounters of the deadly kind: Gender, Migration, and border (in)security”, en *Migration Letters*, 5 (2), Londres: London Publishers.
- Pastor, Manuel y Susan Alva (2004), “Guest Workers and the New Transnationalism: Possibilities and Realities in an Age of Repression”, en *Social Justice*, 31 (1/2), Farmington Hills: The Gale Group.
- Pérez Monterosas, M. (2003), “Las redes sociales de la migración emergente de Veracruz a los Estados Unidos”, en *Migraciones Internacionales*, 2 (1), Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- Piore, Michael J. (1978), “Dualism in the labor Market: A Response to Uncertainty and Flux: The Case of France”, en *Revue économique*, 29 (1), París: L’École des Hautes Études.
- Piore, Michael J. (1979), *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Sassen, Saskia (2003), *Los espectros de la globalización*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Spener, David (2001), “El contrabando de migrantes en la frontera de Texas con el nordeste de México: Mecanismo para la integración del mercado laboral de América del norte”, en *Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, 21, Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Spener, David (2004), “Mexican Migrant-Smuggling: A Cross-Border Cottage Industry”, en *Journal of International Migration and Integration*, 5 (3), Toronto: PCERII.
- Trigueros, Paz y Javier Rodríguez Piña (1988), “Migración y vida familiar en Michoacán (un estudio de caso)”, en López Castro, Gustavo y Sergio Pardo Galván [comps.], *Migración en el Occidente de México*, Zamora: El Colegio de Michoacán.

Simón Pedro Izcara-Palacios. *Redes migratorias versus demanda laboral: los elementos que moldean los procesos migratorios*

United States Department of Labor (2005), *Findings from the National Agricultural Workers (NAWS) 1997-1998. A Demographic and Employment Profile of United States Farm Workers, Research Report*, núm. 9, Washington DC: Office of the Assistant Secretary for Policy.

United States Department of Justice (2001), “Georgia onion grower will pay more than \$76,000 to settle claims of discrimination against U.S. workers”, en *Civil Rights Division Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices*, Washington (20 de diciembre de 2001).

Zenteno, René Martín (2000), “Redes migratorias: ¿Acceso y oportunidades para los migrantes?”, en Tuirán, Rodolfo [comp.], *Migración México-Estados Unidos. Opciones de política*, México: Secretaría de Gobernación.

Tabla 1

La participación de la mujer en el empleo agrario (1989/2002)

	1989/90	1994/95	1997/98	2001/2002
Mujeres	25	19	20	21
Varones	75	81	80	79

Fuente: Mines *et al.* (1997), Mehta *et al.* (2000: 10), Carroll *et al.* (2005: 9) y elaboración propia.

Simón Pedro Izcara Palacios. Doctor en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid, es profesor de Sociología Rural en la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades (UAMCEH), Universidad Autónoma de Tamaulipas, México, y es miembro del Sistema Nacional de Investigadores de México (nivel II). Sus líneas de investigación son: jornalero agrario y migración internacional. Algunas de sus últimas publicaciones son: “Abusos y condiciones de servidumbre relacionadas con los programas de trabajadores huéspedes (el caso tamaulipeco)”, en *Frontera Norte*, 22 (2010); “Los jornaleros tamaulipecos y el programa de visas H-2A”, en *Estudios Sociológicos*, XXVIII, 83 (2010); “Migración irregular y aislamiento social. Los jornaleros tamaulipecos indocumentados en los Estados Unidos”, en *Revista Internacional de Sociología*, 68 (2) (2010).

Recepción: 01 de junio de 2009.

Aprobación: 18 de octubre de 2010.