Cruces y retornos en la región del noreste mexicano en el alba del siglo xxi

Socorro Arzaluz Efrén Sandoval (coordinadores)



- U.S. Citizenship and Immigration Services. (2016a). Víctimas de actos criminales: estatus U de no inmigrante. Recuperado de https://www.uscis.gov/es/programas-humanitarios/victimas-de-la-trata-de-personas-y-de-otros-crimenes/victimas-de-actos-criminales-estatus-u-de-no-inmigrante
- U.S. Citizenship and Immigration Services. (2016b). Estatus de Protección Temporal. Recuperado de https://www.uscis.gov/es/TPS
- U.S. Citizenship and Immigration Services. (2016c). E2 inversionista por Tratado Comercial. Recuperado de https://www.uscis.gov/es/trabajar-en-los-estados-unidos/trabajadores-temporales/e-2-inversionistas-por-tratado/e-2-inversionistas-por-tratado-comercial
- U.S. Citizenship and Immigration Services. (2016d). Visa L1A. Recuperado de https://www.uscis.gov/es/trabajar-en-los-es-tados-unidos/trabajadores-temporales/l-la-gerentes-y-eje-cutivos/l-la-transferencia-de-ejecutivos-o-gerentes-den-tro-de-una-misma-empresa
- U.S. Department of Justice, Asylum Statistics FY 2010-2014. Recuperado de https://www.justice.gov/sitcs/default/files/eoir/pages/attachments/2015/03/16/fy2010-fy2014-asylum-statistics-by-nationality.pdf

A río revuelto ganancia de reclutatores: El fraude en el reclutamiento del programa de visas H2

Lidia Esther Muñoz Efrén Sandoval Rubén Hernández-León

Introducción

En abril de 2013 salió a la luz pública un fraude masivo que involucró a miles de trabajadores temporales mexicanos que buscaban una visa para trabajar en Estados Unidos. La historia de ese fraude comenzó en diciembre de 2012, cuando la empresa Chamba México reclutó a estos trabajadores en Michoacán, San Luis Potosí, Oaxaca, Querétaro, Guanajuato, Zacatecas, Coahuila, Puebla, Hidalgo, Veracruz, Baja California, Guerrero, Estado de México, Tamaulipas, Aguascalientes, Campeche, Yucatán, Quintana Roo y Chiapas. Los trabajadores pagaron cuotas por un promedio de siete mil pesos con la promesa de recibir trabajo en el extranjero con un salario de hasta 15 dólares por hora. A finales de marzo de 2013, esta empresa desapareció, abandonó las oficinas que tenía en diferentes estados, cerró para nunca más abrir su oficina a unas cuadras del consulado de Estados Unidos en Monterrey, y se quedó con las ganancias de los depósitos de los trabajadores en un monto que ascendió a más de 20 millones de pesos. Tras un revuelo mediático a nivel nacional, un punto de acuerdo del Senado de la República para instar a la Procuraduría General de la República y a los gobiernos de los Estados a dar seguimiento al caso de los defraudados, el caso de Chamba México tuvo pocas repercusiones legales y prácticas (Jornaleros Safe, 2012).

Dos años después, en 2015, otro fraude masivo, aunque de menor escala, fue dado a conocer en los noticieros locales de Monterrey. Este caso involucraba a más de 500 trabajadores de diferentes partes de la república quienes pagaron entre siete mil y 20 mil

pesos con la esperanza de conseguir una visa H2. Estos jornaleros, tras estar varados en Monterrey por más de tres semanas, decidieron recurrir a los medios para llamar la atención. El responsable de la empresa fue detenido por unas horas, la mayoría de los trabajadores regresaron a su lugar de origen y en algunos casos se quedaron en Monterrey o localidades cercanas en busca de trabajo. Una semana después el mismo noticiero difundió una nota en que incluía la perspectiva del responsable de la empresa y cuyo tono parecía más bien una reivindicación y explicación de un supuesto malentendido.

La experiencia del fraude es una realidad constante en el sistema de contratación de visas H2 implementado por el gobierno de Estados Unidos para que trabajadores extranjeros laboren en el sector agrícola y de servicios temporalmente. A pesar de la recurrencia del fraude, existe un vacío de información cuantitativa que permita dimensionar este fenómeno adecuadamente. La mayoría de las veces las estafas quedan sin reportar, y sólo se hacen visibles cuando por su magnitud salen a la luz pública. En los informes de investigación y artículos académicos que se centran en los trabajadores temporales (Centro de los Derechos del Migrante, 2013; Jornaleros Safe, 2012), el fraude es mencionado consistentemente como parte de las vulnerabilidades que experimentan los trabajadores, pero hay una escasez de estudios que hagan una propuesta analítica sobre las causas y dinámicas en que se sustentan las prácticas fraudulentas.

Desde la perspectiva de las organizaciones que buscan mejorar las condiciones de los trabajadores, leste fenómeno es importante en sus agendas por lo que dedican una parte considerable de sus recursos y estrategias en la denuncia y búsqueda de su prevención. En este ámbito, gran parte de las propuestas se centran en un sólo tipo de actor, los trabajadores, deslizando de manera sutil y quizás no intencionada la responsabilidad de la víctima en

¹Ante el papel reducido de los gobiernos han surgido acciones por parte de organizaciones no gubernamentales y asociaciones de trabajadores, que buscan aminorar y prevenir los fraudes. Algunos ejemplos de esto son el trabajo del Sindicato FLOC y del Centro de los Derechos de los Migrantes. Al respecto, se reconoce el trabajo que en mayor o menor medida hacen estas asociaciones en pos de disminuir la práctica del fraude. No obstante, explicar qué hacen estas asociaciones y dimensionar la efectividad de su trabajo escapa a los objetivos de este capítulo.

su propia victimización, y diluyendo los factores estructurales y sistémicos que favorecen el fraude.

El objetivo central de este capítulo es demostrar que el fraude en el Programa de visas H2 es un fenómeno complejo que coexiste y florece a la par que el sistema de contratación *legítimo* porque se aprovecha y alimenta de las debilidades y ambigüedades de este último. Para ello, se caracterizaron los rasgos distintivos del sistema de contratación y se explicó cómo éstos sientan la base para que florezca una "economía del engaño y fraude" (Hernández-León y Sandoval, 2015) como un apéndice de la industria del reclutamiento.

El Programa de visas H2 se caracteriza por la falta de un sistema estandarizado de procedimientos que incluyan el proceso completo del reclutamiento. En este marco, el trabajador dificilmente identifica los pasos a seguir sin la mediación de otro sujeto.

Aunado a lo anterior, es insuficiente la supervisión que las instancias del gobierno de Estados Unidos hacen de las agencias de contratación, y son inexistentes los mecanismos que permitan una vigilancia del proceso de reclutamiento que sucede en México. Al mismo tiempo, hay una serie de procesos fragmentados e inestables que conectan a empleadores, procesadores, agentes oficiales y trabajadores a través de alianzas flexibles y fluidas basadas en códigos propios de negocio y de ética, a tal grado que casi se puede hablar de una autorregulación del sistema por parte de los participantes en el mismo (y principalmente por algunos de ellos, claro). Lo anterior hace necesaria la discusión conceptual de la relación entre prácticas legales e ilegales, formales e informales, así como las complementariedades entre acciones consideradas legítimas e ilegítimas por los actores que participan en el sistema de contratación del programa de visas H2. Ésta es la discusión que interesa desarrollar en este capítulo.

El capítulo está estructurado de la siguiente manera. En el siguiente apartado se brindan antecedentes generales sobre el programa de visas H2 del gobierno de Estados Unidos e información detallada sobre su funcionamiento. Luego se procede a presentar y analizar datos etnográficos representativos de diferentes tipos de fraude. Un aspecto importante a desarrollar es

la teatralización o puesta en escena del fraude, es decir, el uso de elementos propios del sistema de contratación para aparentar la legalidad de las acciones de los reclutadores. Finalmente, en las conclusiones se reflexiona sobre algunos aspectos legales y se insiste en la relación entre la ambigüedad propia del sistema de contratación y las posibilidades de cometer fraude dentro del mismo.

Los datos que alimentan este capítulo fueron recabados durante trabajo de campo realizado a lo largo de 2015 y el primer semestre de 2016. La mayor parte del trabajo de campo se realizó en el área aledaña al antiguo consulado de Estados Unidos en la ciudad de Monterrey, y se complementó con visitas a lugares de origen de los trabajadores y algunos lugares de destino.² La ciudad de Monterrey ofreció un escenario fructífero para profundizar sobre el tema, ya que en la zona se concentran las oficinas que los trabajadores deben visitar para completar su trámite de visa, y claro, existen lugares en donde los futuros trabajadores temporales se concentran sea para pasar el tiempo o para realizar alguna actividad relacionada con su reclutamiento. La conversación espontánea con trabajadores, así como entrevistas con algunos reclutadores y personal de hoteles, agencias y líneas de autobuses fueron las principales técnicas para el levantamiento de datos. Cabe mencionar que los nombres de personas, empresas y agencias de contratación privadas han sido cambiados. Los nombres institucionales de agencias de gobierno, organismos públicos, y organizaciones de la sociedad civil han permanecido tal y como son.

Descripción general del programa de visas de trabajo temporal no calificado H2

El programa de visas H2 es un programa de migración gestionada del gobierno de Estados Unidos cuyo objetivo principal es satisfacer la demanda de mano de obra a través de un flujo controlado de trabajadores extranjeros. Mediante este programa

²Estas estancias se hicieron con el apoyo del proyecto Migración, violencia e inseguridad en el noreste de México y sur de Texas (Proyecto CB 2011-1 167753) auspiciado por el Conacyt, al cual se agradece su apoyo financiero.

se permite la entrada de trabajadores considerados de baja calificación que van a la agroindustria y los servicios y quienes deben retornar al país de origen al terminar su contrato. Cada año se debe expedir una visa que autoriza al trabajador para realizar sus actividades únicamente para el empleador que hizo la solicitud y lo contrata, y solamente por el tiempo estipulado en la visa.

Históricamente, el Programa H2, tiene sus antecedentes en el Programa de Trabajadores del Caribe³ y el Programa Bracero (1942-1964), con la diferencia que ambos programas eran acuerdos binacionales negociados con los gobiernos de otros países. En cambio, el actual Programa H2 es regulado de manera unilateral del lado estadounidense. Al final de la Segunda Guerra Mundial los programas para Trabajadores del Caribe y Bracero empezaron a perder adeptos dentro de la esfera de la política pública de Estados Unidos, y comenzó la tendencia a su privatización como mecanismos de importación de trabajadores huéspedes. Por ejemplo, a partir de diciembre de 1947, en el Programa de Trabajadores del Caribe los oficiales federales de Estados Unidos dejaron de reclutar y transportar a los trabajadores y se deslindaron de la responsabilidad de la negociación, firma y cumplimento de los contratos laborales. En su lugar, las asociaciones de agricultores tomaron a su cargo las negociaciones directas con los gobiernos extranjeros, quienes reclutaban para dichas asociaciones. De esta manera, los trabajadores huéspedes quedaron vinculados a un empleador específico o asociación de empleadores cuyos intereses y ganancia económica primaban sobre otras lógicas (Hahamovitch, 2014, p. 16). Si bien, el Programa Bracero se mantuvo vigente hasta 1964, a lo largo de los años las asociaciones de agricultores y sus enganchadores fueron ganando terreno a costa del gobierno mexicano, que fue perdiendo capacidad de negociación en la contratación de los trabajadores.

El actual programa de trabajadores temporales H2 se puede describir como un programa privatizado, ya que si bien es sancionado y regulado por el gobierno de Estados Unidos, éste delega su implementación, casi en su totalidad, a agentes intermediarios particulares. Mientras estos agentes privados puedan

³El British West Indies Temporary Alien Labor Program, inició en 1943 y en 1952 se convirtió en lo que hoy es el Programa de visas H2.

moverse o aparentar realizar sus actividades dentro del marco ofrecido por el Estado, tienen la flexibilidad de realizar sus procesos de la manera que mejor convenga a sus intereses. Esta privatización ha resultado en un programa de trabajo temporal "más conveniente para los empleadores [donde] los intereses de los trabajadores han pasado desapercibidos. [...] El sistema reduce los costos, las obligaciones y las responsabilidades legales de los negocios mediante el sacrificio de la protección, la seguridad y los salarios de los trabajadores" (Centro de los Derechos del Migrante, 2013, p. 18).

El programa se divide en visas H2A para trabajo agrícola y H2B para servicios. En su implementación intervienen diversas entidades gubernamentales de Estados Unidos. El Departamento de Trabajo (DOL por sus siglas en inglés) da la certificación a las empresas que buscan emplear la mano de obra migrante tras asegurarse que no hay mano de obra local disponible o dispuesta a realizar el trabajo por el que se solicita la visa. Después de la certificación del DOL, se debe tramitar la forma I-129 en la Oficina de Servicios de Ciudadanía e Inmigración (USCIS) que da el permiso para que se asignen las visas. El Departamento de Estado (DOS) es quien otorga las visas a través de algún consulado y, finalmente, la Patrulla Fronteriza (CBP) es quien permite la entrada al territorio estadounidense en los cruces fronterizos.

La mayoría de los trabajadores que reciben visas H2 son mexicanos. Según el Departamento de Estado de EE. UU., en 2015 se expidieron 108 mil 144 visas H2A y 69 mil 684 visas tipo H2B. De éstas, 102 mil 174 visas H2A (94%) y 41 mil 883 visas H2B (74%) fueron expedidas en México. El consulado de Estados Unidos en Monterrey es el que más visas H2 emite en todo el mundo (u.s. Department of State, 2010). De acuerdo con Hernández-León y Sandoval (2015), en 2013 este consulado emitió 71 839 visas de este tipo, las cuales representan más de la mitad de las visas H2 emitidas a nivel mundial.

Sistema de contratación de visas H2 en México y características específicas de la intermediación laboral en el sistema

El flujo de los miles de trabajadores que viajan cada año con visa de trabajo temporal es posible debido a un intrincado engranaje que conecta la demanda de mano de obra en Estados Unidos con la oferta de trabajadores mexicanos. Este complejo sistema de contratación transnacional involucra procesos, instituciones, leves y actores desde ambos lados de la frontera entre México y Estados Unidos y dista mucho de ser uniforme. De manera esquemática se podría dividir el proceso burocrático del sistema de contratación en tres fases: la primera de ellas es la realización burocrática en Estados Unidos para obtener una petición válida para solicitar trabajadores huéspedes, esta petición puede incluir nombres específicos de los trabajadores o dejar la petición abierta sólo con el número de trabajadores que se solicitan. La segunda fase consiste en el proceso de notificación a los trabajadores en México para su contratación o recontratación. Aquí se les avisa que han sido requeridos para esta temporada y se les da una ventana aproximada del tiempo para su salida. La última fase del proceso es el trámite burocrático de la visa, el cual sucede en su gran mayoría en la ciudad de Monterrey y que ha dado lugar a la proliferación de agencias de procesamiento y contratación establecidas en la ciudad, aunque con tentáculos en todo el país.

Dado que el programa de visas H2 no es un programa bilateral con directrices institucionales sobre la contratación (como lo hubo en el Programa Bracero, y como actualmente existe en el programa de trabajadores agrícolas de Canadá), y debido al carácter cuasi-privado, y a la mínima supervisión de las instituciones oficiales, los modos de contratación dentro del sistema H2 son diversos y no estandarizados. Esto no quiere decir que no haya un sistema o una lógica organizativa de los flujos, sino que no hay un modo único de contratación. Lo que existe en cambio es una diversidad de prácticas y de intermediarios que llevan a cabo el proceso de contratación de acuerdo a sus propios esquemas y organización. La excepción a la regla son los casos en que se da la contratación de manera directa entre el empleador y

el trabajador, pero lo que prevalece es un sistema de intermediación fragmentada basada en la autorregulación y en acuerdos de confianza. Los actores involucrados en la contratación tampoco son un grupo uniforme que se pueda agrupar bajo la categoría de contratistas o reclutadores, por mencionar un ejemplo, ya que es frecuente que algunas personas no sólo lleven a cabo varios roles, sino que su posicionamiento va cambiando a lo largo del proceso de contratación y del espacio geográfico. Es decir, que los intermediarios son grupos heterogéneos de actores, que también tienen diferentes niveles de poder y acceso a recursos, los cuales están en constante negociación.

Los intermediarios se distribuyen en nodos geográficos que pueden ser el lugar de origen, una ciudad de procesamiento (principalmente Monterrey, pero también otras como Nuevo Laredo, por ejemplo); o el lugar en que se realizará el trabajo (es decir, el destino en Estados Unidos). La ciudad de Monterrey aglomera un amplio espectro de agencias de contratación y procesamiento que van desde aquellas cuya única tarea es el llenado de formas DS-160,⁴ hasta las compañías que se encargan de todo el trámite tanto en México como en Estados Unidos. Las agencias de contratación, a su vez, mantienen vínculos con actores locales o regionales que sirven como reclutadores/contratistas en las comunidades de origen y cuyas prácticas también son diversas y definidas por su contexto específico.

En México, la única regulación específica para vigilar a las agencias de contratación y reclutamiento es el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT), pero resulta inefectivo en varios niveles. En primer lugar, la mayoría de las agencias no se encuentran registradas oficialmente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; en segundo lugar, aún aquellas agencias que lo están no son supervisadas y, cuando incurren en violaciones al código o en prácticas en detrimento de los trabajadores (lo cual sucede con frecuencia), no son sancionadas. De manera que lo que existe es una industria no regulada y básicamente informal,

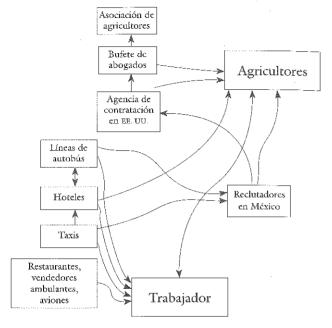
⁴El formulario DS-160 es el que se utiliza para recabar la información sobre los solicitantes de cualquier tipo de visa. Actualmente se llena de forma electrónica. Las agencias de procesamiento, por lo general, llenan el formulario en presencia de los trabajadores y no los trabajadores por cuenta propia, dado que el cuestionario se encuentra en inglés.

que se ocupa del reclutamiento y colocación de TMTM (Trabajadores Migrantes Temporales Mexicanos) a través de actividades de intermediación que operan fuera del alcance del RACT, o bajo sistemas de registro, monitoreo, inspección y vigilancia débiles que no permiten detectar y prevenir los agravios (fraudes, simulaciones, robos, trata de personas) cometidos en contra de los derechos de estos trabajadores (Gutiérrez, 2014).

La intermediación laboral no es un fenómeno nuevo ni exclusivo al sistema de visas H2. Particularmente para el trabajo agrícola de temporada, en el contexto nacional la figura de los enganchadores, capataces, habilitadores y camioneteros ha sido analizada por distintos autores (Krippner 2001; Sánchez, 2001, 2012; Marañón 2002). Los procesos de mediación laboral en el sistema H2 difieren de otros tipos de intermediación en tanto que son mucho más diversos, fragmentados y también son de duración más corta. Por ejemplo, mientras los intermediarios laborales en el contexto de la agricultura estacional en México suelen cumplir funciones que incluyen reclutamiento, transporte, vivienda y supervisión en el campo (Sánchez, 2012; Marañón, 2002), las características del programa H2 hacen que en la mayoría de los casos sean diferentes actores los que medien cada una de las necesidades y procesos, aunque algunos agentes puedan realizar más de una de dichas actividades. Esta fragmentación tiene una consecuencia económica para los trabajadores, ya que dado que la interacción con los intermediarios es mucho más corta, el beneficio económico para estos últimos debe ser inmediato y no se puede diferir a lo largo de la temporada laboral, al contrario de lo que sucede en otros casos en que el beneficio económico para el contratista no se deriva directamente de conectar al trabajador con su fuente de empleo, sino en actividades derivadas de esto, como la renta de vivienda, cobros por transportación o porcentajes sobre el salario del trabajador.

La figura 1 muestra a manera de ejemplo la multiplicidad de actores/intermediarios que están involucrados en el proceso de contratación, además de las muy diferentes relaciones que se pueden establecer para lograr un reclutamiento y contratación.

Figura 1. Relaciones posibles para lograr un reclutamiento y contratación dentro del Programa de visas H2



Fuente: Elaborado por Alejandro Martínez con base en información de trabajo de campo.

El cobro de cuotas a lo largo de todo el circuito de reclutamiento, desde el lugar de origen, el tránsito y la ciudad de procesamiento de la visa (por lo general Monterrey) es una práctica difundida, ejercida (y a veces aceptada o defendida) por los trabajadores, y negociada en términos particulares entre actores determinados. En algunos casos, los jornaleros pagan una suma consolidada por concepto de visa, transporte, hospedaje y alimentación, mientras que en otras ocasiones estos pagos se hacen de manera separada. La falta de uniformidad es tal que incluso cada año los trabajadores pueden enfrentar esquemas de pago diferentes. Esta fragmentación impide crear una certeza sobre cuáles son las cuotas permitidas y cuáles son excesivas o ilegales (Centro de los Derechos del Migrante, 2013).

A pesar de que en muchos casos tanto los trabajadores como los reclutadores son conscientes que el cobro de cuotas está prohibido en la reglamentación del sistema, esta práctica es habitual y considerada legítima. A su vez, hay un acuerdo sobre el secreto que debe haber al respecto del pago de las cuotas. Desde la perspectiva del trabajador, el pago de cuotas y la secrecía que lo rodea parecen elementos inherentes al proceso de contratación, por lo que para maximizar sus oportunidades de contratación debe de atenerse a las reglas del juego que le marquen los contratistas. Como platica un trabajador sobre su proceso de reclutamiento:

Ya pasados unos días recibí llamada: "si quieres asegurarte que estés en la lista tienes que darme dinero". Le di 300 dólares. Después en dos semanas le volví a dar dinero [...] no recuerdo la cantidad, pero era para trámites. Un fin de semana llegó el señor Rufino a la casa y me dijo: "Alístate, porque te vas a ir el lunes". Salí un 20 de marzo de la casa. Nos reunimos en casa del señor, como unas 15 personas. Éramos de comunidades cercanas. Él ya había comprado los boletos de autobús para Monterrey y desde su casa una camioneta nos llevó a la central de Transpaís en Tamazunchale. Salimos a las 8:45 p.m. y llegamos a las 8:00 a.m. a las oficinas de Monterrey.

Antes de salir, el señor Rufino nos dijo: "estoy mandando hombres, ¿o no? Así que no quiero que nadie en Monterrey vaya a decir que se les pidió dinero. ¿Estoy mandando hombres o mujeres?" (L. Munguía, comunicación personal, 2015).

Y aunque esto puede ser considerado una amenaza, es interesante que, cuando se exige que se respete la secrecía, no se alude a ninguna sanción objetiva en términos de retención de documentos, multas de dinero o la pérdida de la oportunidad laboral, sino a una sanción social. Al igual que el acuerdo, la sanción se hace en función de códigos compartidos, aún y cuando éstos supongan la minusvalía de las mujeres en relación a los hombres. En este sentido, aunque de comprobarse el cobro de cuotas el sistema de reclutamiento sancionaría al trabajador dejándolo sin visa (y eventualmente al reclutador dejándolo sin la posibilidad

de reclutar), en realidad el que sanciona primero es el sistema de relaciones entre trabajadores y reclutadores. Dicho sistema, en realidad huelga, es construido por ambos en la relación misma.

La negociación de lo lícito

El fraude no es un fenómeno uniforme, sino un conjunto de prácticas que van desde estafas ocasionales, de pequeña intensidad, o de una sola ocurrencia, hasta prácticas complicadas que requieren de una infraestructura sofisticada para realizar trampas de gran magnitud. El fraude también puede acotarse a una localidad o ser extendido a lo largo de los diferentes nodos geográficos que componen el sistema de contratación de visas H2.

Es indispensable considerar que estas prácticas no son un fenómeno separado o divergente del sistema de contratación sino que, por el contrario, coexisten y se sustentan en las mismas lógicas, paradigmas y rutinas de reclutamiento. En el libro Phishing for Phools, Akerlof y Shiller (2016) plantean la hipótesis de que en un sistema de mercado en el que cada vez existe menor regulación, los procesos de engaño y fraude suceden por el mismo hecho de que existe la oportunidad económica de que sucedan. Es decir, cuando estructuralmente existen las condiciones para generar una ganancia económica a través de un proceso de engaño, como el fraude, esta oportunidad será aprovechada tarde o temprano por algún actor. Los autores no escriben desde un punto de vista crítico al sistema de mercado, la globalización y el capitalismo, por el contrario, tratan de explicar los procesos de manipulación y engaño dentro de los sistemas de libre mercado, como una veta poco explorada, pero sin cuestionar las premisas básicas de aquel sistema. Su análisis, basado en la exploración de diversos ejemplos de engaño económico, pone de manifiesto que éstos no son desviaciones de la norma, sino producto mismo de la lógica económica que impera en el libre mercado. De manera que "las estafas no son una molestia ocasional. Se encuentran por todos lados [...] Si existe alguna desventaja o debilidad [informacional o psicológica] que pueda ser explotada para engañarnos, los estafadores estarán listos para aprovecharla" (Akerlof y Shiller, 2016, p. 170).

El sistema de contratación H2 ofrece muchas oportunidades para la estafa. En la búsqueda de entender por qué sucede, por qué se reproduce y por qué pareciera que los trabajadores caen y son víctimas de este tipo de trampas, es necesario entender etnográficamente las lógicas sobre las que funciona el sistema de contratación de visas H2. Éste es, como se dijo en la introducción, uno de los objetivos del capítulo: explicar de manera general algunos rasgos distintivos del sistema de contratación y cómo éstos sientan la base para que florezca una "economía del engaño y fraude" (Hernández-León y Sandoval, 2015) a la par que la industria del reclutamiento.

Tal y como se señaló anteriormente, la falta de estandarización de los modos de contratación dentro del Programa H2 da lugar a un sistema fragmentado que se basa en la intermediación en múltiples niveles. La privatización del proceso migratorio de ambos lados de la frontera ha moldeado un sistema basado en la autorregulación que facilita una serie de prácticas ambiguas, pero tan comunes como el cobro de cuotas, que sientan la base necesaria para el fraude.⁵

Estas prácticas fragmentadas y ambiguas hacen pertinente la discusión de lo que es legal/ilegal y lícito/ilícito dentro de los esquemas de reclutamiento de trabajadores migrantes. Como señalan varios autores (Van Schendel y Abraham, 2005; Heyman y Smart, 1999; Lins, 2007; Nyberg y Gammeltoft-Hansen, 2013) hay una diferencia significativa entre lo legal, "lo que los Estados consideran legítimo" y lícito, y "lo que las personas involucradas en redes transnacionales consideran como legítimo" (Van Schendel y Abraham, 2005).

Así, distintos tipos de transacciones son considerados ilícitos porque desafían un sistema regulatorio formal, pero son considerados legítimos por los actores que participan en dichas transacciones. Las cuotas de reclutamiento entran en este tipo de categoría. Desde la legislación estadounidense y mexicana, el cobro de cualquier cuota de reclutamiento es considerado ilegal, sin embargo, en la práctica hay un acuerdo tácito entre reclutadores y trabajadores en el que los trabajadores están dispuestos a

⁵El cobro de cuotas está prohibido según lo estipulan los lineamientos del programa (Consulado General de los Estados Unidos, 2017).

invertir con una cuota de reclutamiento a cambio de una oportunidad laboral deseada. Esto no quiere decir que las cuotas de reclutamiento sean una transacción con una legitimidad uniforme, sino más bien que esta legitimidad es negociada entre los actores, al margen de lo que estipulan las reglamentaciones del sistema H2 en el caso estadounidense y del Reglamento sobre las Agencias de Contratación del lado mexicano. De manera que un trabajador puede considerar apropiado pagar cinco mil pesos por un contrato de cinco o seis meses, pero considerar el pago excesivo por un contrato de uno o dos meses. Otros pueden llegar a pagar hasta 50 mil pesos por una visa *libre*.6

Para analizar las líneas fluidas entre lo lícito y lo ilícito, Abraham y Van Schendel (2005) introducen la idea de "espacios regulatorios" como zonas en las cuales rigen ciertas normas o reglas estatales o sociales. Como señalan Heyman y Smart (1999) es fundamental entender que este tipo de prácticas se sustentan en relaciones basadas en la mutualidad, confianza e intercambios. En el sistema de contratación H2 que aglomera una multiplicidad de nodos geográficos y modos de contratación bajo la lógica de la autorregulación, la ambigüedad se vuelve cotidiana y la legitimidad de las prácticas algo efimero y limitado al contexto específico en que es construido el acuerdo. A pesar de esto, hay un consenso mínimo pero primordial: la obtención de la visa funge como norte para delimitar lo legítimo. El fraude, entendido como el cobro de una cuota sin que se obtenga una visa H2 a cambio. transgrede de manera rotunda este arreglo y viola los principios de mutualidad, confianza e intercambio, dejando a los trabajadores en un estado de vulnerabilidad económica, social y emocional.

Las estrategias de prevención del fraude se centran en las decisiones de los trabajadores, llegando incluso a colocar la responsabilidad de ser víctimas de un fraude sobre el mismo trabajador. Como señala Hans Lucht (2013) citando a Elizabeth A. Povinelli, "los Estados han transformado sus responsabilidades sociales y políticas en cuestión de decisiones personales, y en el proceso han convencido que no tenemos parte ni suerte en el sufrimiento

⁶Las *visas libres* son aquellas que permiten el cruce legal a Estados Unidos, sin que haya un compromiso de trabajar para un empleador determinado y estipulado en la visa.

ocasionado porque ellos se lo han buscado" (Lucht, 2013, p. 186). La fórmula que se ofrece con mucha frecuencia a los trabajadores para no caer víctimas del fraude es no pagar las cuotas bajo la lógica de que un reclutador honesto no debe de cobrar. Esto es exigir al trabajador que acate el espacio regulatorio oficial, sin que se den las garantías para que el resto de los actores lo hagan, ni para que el sistema burocrático, al final, le otorgue la visa. Esta fórmula resulta totalmente ineficaz porque en muchos casos es lo mismo que sugerir que se conformen con no conectarse con un sistema al cual no entienden.

El siguiente nivel precautorio parece centrarse en la idea de que el trabajador debe buscar mayor información sobre el reclutador antes de desembolsar el dinero de alguna cuota. Es cierto que la posesión de la información adecuada sobre el proceso de reclutamiento puede ayudar a detectar algunos fraudes. Sin embargo, como se verá en el desarrollo de este apartado, aún los trabajadores con un conocimiento del sistema pueden ser engañados, precisamente porque los defraudadores utilizan, o al menos simulan, las mismas estrategias de contratación con los que miles de trabajadores se conectan con el sistema año con año. Dicho de otra manera, la ambigüedad del sistema impide distinguir fácilmente a un reclutador fraudulento de uno legal. Esa ambigüedad es la que hace que la colegialidad, la confianza y el intercambio sean los verdaderos medios que hacen funcionar al sistema de contratación, y no las normas, reglas o expectativas idealmente establecidas por el sistema burocrático. En este marco, lo legal se aparta de lo legítimo, y éste entra en relación franca con prácticas ilegales desde el punto de vista del Estado.

Los cobros que imponen contratistas y reclutadores por una visa H2 y su respectivo contrato laboral en Estados Unidos son tolerados por las autoridades estadounidenses y mexicanas. Durante la entrevista consular se les pregunta a los trabajadores si pagaron por su reclutamiento; la mayoría de ellos ha sido instruido con anterioridad por los intermediarios para responder que no. En consecuencia, las agencias de contratación y procesadoras de documentos rara vez son escrutadas o investigadas al respecto. Incluso en los casos de fraude que mayor difusión han recibido en los medios de comunicación locales (y relatados en

este capítulo), el consulado de Estados Unidos en Monterrey se ha limitado a emitir comunicados enfatizando que los trabajadores no deben pagar cuotas por reclutamiento o llenado de formas; y a reiterar su compromiso "en prevenir cualquier tipo de estafa relacionada con visas y de llevar cualquier actividad sospechosa ante la atención de las autoridades mexicanas quienes, en última instancia, tienen la jurisdicción para procesar a los responsables" (Campos, 2013).

Del pago de cuotas al fraude

Uno no sabe ya quién es el bueno o quién es el mañoso. Esta persona que se suponía que nos iba a mandar (a los EE. UU.) [...] en verdad nos engañó. Él nos pidió siete mil pesos que para derecho a visa [...] Y ya llega uno [a Monterrey] y pues que no hay visa.

El que nos engañó se llama Javier Carmona [...], yo lo conocí desde hace años, de más chavo. Entonces yo me confié, ni modo que nos juegue mal un conocido. Lo conocíamos, podíamos decir que era como un amigo. Pero ahora no lo creemos, ahora sí que lo vemos y no lo creemos (F. Sánchez, comunicación personal, 2015).

La situación del señor Francisco era desesperada, tanto así lo sentía, que varias veces se le rasgó la voz durante la entrevista a la cual accedió. El señor Francisco y otro joven llevaban ya una semana y media en Monterrey desde que tuvieron el no-encuentro con Javier Carmona. Un par de días antes de la entrevista, su acompañante se fue a la frontera, probablemente Matamoros, para tratar de cruzarla clandestinamente en la caja de un tráiler. El joven le insistió al señor Francisco que se fuera con él. Aunque el cobro total de este cruce sería de tres mil dólares, con que consiguiera cinco mil pesos de pago inicial podían hacer trato, el señor Francisco le respondió "¿de dónde los agarro?" (F. Sánchez, comunicación personal, 2015).

El día que se platicó con el señor Francisco estaba especialmente desalentado, ya que después de 10 días de buscar trabajo en Monterrey, pensó la posibilidad de colocarse en una agencia de seguridad, pero debido a la falta de sus documentos no se pudo concretar el empleo. Así, cada día transcurrido en Monterrey incrementaba el déficit presupuestal, representando gastos acumulados y falta de ingreso. Días después de la entrevista pidió que lo llevaran con un conocido que vive en el municipio de Apodaca, que había accedido a alojarlo mientras Francisco continuaba buscando empleo en la zona. El regreso a su comunidad en Tultepec estaba fuera de la cuestión: "tengo deudas, si regreso me las van a cobrar [...] ya han pasado más de dos semanas [...] era para que por estas fechas ya hubiese mandado mi primer cheque, y en vez de eso sigo gastando y pidiendo prestado. Ni siquiera tengo para mis gastos, ni los de mi esposa y mi hijo" (F. Sánchez, comunicación personal, 2015).

Después de algunas semanas llegó la noticia de que finalmente había conseguido trabajo en el área metropolitana de Monterrey. El señor Francisco no es ingenuo ni tampoco era su primera vez de viajar con visa H2. Había sido reclutado como H2 en Carolina del Norte y Mississippi en la cosecha del camote. Cuando se perdió el contacto con el contratista que le había llevado a Estados Unidos, consiguió trabajo en una marisquería, en Tultepec, a la vez que continuaba buscando la oportunidad de recontratarse. En una visita a su pueblo, le dijeron que el señor Carmona estaba llevando gente contratada; sin embargo, decidió esperar un tiempo para corroborar que la oferta fuera legítima. Fue hasta después que se enteró que Carmona había pasado un grupo de trabajadores con un contrato de siete meses, así que decidió *apuntarse en la lista* y hacer la inversión de los siete mil pesos que solicitaba el señor Carmona.

Yo la verdad no pensé que fuera a hacer esta jugada conmigo. Allí en la marisquería trabajaba yo con una señora y ella me dijo, "mira, llévate a mi hijo", y total que hablé yo ya con el señor Carmona y que sí se podía. Supuestamente veníamos en un grupo más grande y nos íbamos a encontrar aquí en Monterrey. Nosotros éramos los de Tultepec y aquí nos íbamos a encontrar con Carmona y el resto del grupo de Chapulhuacán para ir a la entrevista. Nos llamó un día y nos citó que porque supuestamente estaban el miércoles para acá. Quedamos de vernos en un restaurant. Todavía cuando llegamos a Monterrey le llamamos

y nos contestó, pero luego ya nunca llegó y no nos volvió a contestar para nada. Mínimo nos hubiera dicho "no se pudo... o no sé qué pasó" (F. Sánchez, comunicación personal, 2015).

De acuerdo con su relato, el señor Francisco tomó sus precauciones antes de decidir aceptar el ofrecimiento del señor Carmona. El cobro de los siete mil fue evaluado como una inversión, y como parte de un proceso que él ya conocía. La mayoría de las veces los trabajadores comprenden que el pago de una cuota es la única alternativa que tienen para conectarse en alguno de los nodos que conforman el sistema de reclutamiento. Con la información que tienen a su alcance deben decidir en qué intermediario confiar.

La perplejidad en la que se veía imbuido el señor Francisco provenía en gran parte del quebrantamiento de la confianza en un actor al que consideró incapaz de defraudarlo, y por otra parte, de que al hacer una autoevaluación de su toma de decisiones, éstas parecían bien fundamentadas. Debido a que conocía ese sistema con anterioridad, buscó los elementos que pudieran agregar certeza al proceso de contratación y estaba profundamente afectado por el resultado totalmente adverso. Además, tenía que lidiar con la preocupación y responsabilidad del joven que lo acompañó, hijo de una compañera de trabajo en su lugar de origen.

Ahora bien, en muchas ocasiones se menciona la candidez de los trabajadores o la falta de información como una de las razones principales por las que sucede el fraude. Por ejemplo, el señor Ramiro, hace tiempo no tenía trabajo en Coatzacoalcos, y un día, en búsqueda de empleo, vio un anunció en el periódico donde se anunciaba la oportunidad de viajar a Estados Unidos para hacer trabajo de plomería, ganando 12 dólares por hora:

Llamé al número en el periódico y me contestaron que debería tener un pasaporte vigente y enviarlo por fax. Ellos revisarían mis documentos y quedaron de llamar después para ver si yo podía ir al otro lado, es decir, que iban a revisar mi papelería. Una semana después me llamaron para decirme que sí podían enviarme, pero que tenía que hacer un depósito a un número de cuenta que me proporcionaron. Me pidieron 2 500 y yo les envíe la ficha de depósito por fax y me dijeron que ellos me llamarían para informarme cuándo tenía que venir a Monterrey. Hace una semana les llamé y me dijeron que ya estaba todo listo. Que me presentara en la dirección [de Monterrey] a las 10:00 a.m. Yo llegué desde temprano, porque no quería estar tarde. Ayer todavía me contestaron el teléfono, pero ahora ya no. Lo que no entiendo es para qué me hacían venir, mejor me hubieran dicho que no era cierto y no hubiera gastado en el pasaje hasta acá (R. Hernández, comunicación personal, 2015).

En algunas ocasiones, sobre todo con trabajadores que no tienen experiencia, el desconocimiento de las dinámicas de reclutamiento puede favorecer que personas sean víctimas de estafas casi abiertas. Es cierto que la posesión de la información adecuada sobre el proceso de reclutamiento puede ayudar a detectar y prevenir algunos fraudes, y es evidente que el señor Francisco no hubiera sido víctima de un engaño como el que pasó el señor Ramiro; sin embargo, la ambigüedad del sistema no le permitió a aquél distinguir que las acciones del señor Carmona eran fraudulentas, puesto que el proceso parecía legítimo y congruente con lo que su experiencia le indicaba. Por otra parte, aunque se desconoce de primera mano la experiencia del señor Carmona, el relato del señor Franciso deja entrever un actuar no uniforme. puesto que en alguna ocasión logró enviar a un grupo de trabajadores, mientras que en el caso del señor Francisco no cumplió las promesas de la visa. En cualquier caso, lo que se cuestiona no es el pago de la cuota, que como ya se indicó en la sección anterior es vista como una práctica legítima por los trabajadores, sino el quebrantamiento del acuerdo informal. Ése es el problema, aunado, claro, a que el trámite de visa no se concretó.

Visas libres

El caso de las visas libres ofrece un ejemplo para analizar la relación entre lo legal/lícito/legítimo y su contraparte ilegal/ilícito/ilegítimo. En el contexto del análisis de la migración ecuatoriana indocumentada, Kyle y Siracusa (2005) proponen la idea de los "esquemas de exportación de migrantes" como aquel

conjunto de prácticas y estrategias que conforman un "paquete migratorio" para enviar trabajadores muchas veces de manera *ilegal* desde un punto de vista del Estado.

Estas estrategias de comercialización de la migración operan bajo su propio esquema regulatorio, es decir, conllevan sus propias apreciaciones sobre lo que es legítimo y aceptable desde el punto de vista de los actores. La venta de visas libres encaja con esta noción, pues es una transacción económica que se aprovecha de un permiso laboral-migratorio para cruzar la frontera e internarse en Estados Unidos sin acatar los términos de ese permiso laboral-migratorio.

En realidad no existen las visas de trabajo libres. De acuerdo a la reglamentación de Estados Unidos, la visa H2 está exclusivamente ligada a un empleador, y por tiempo determinado. Salirse de estos parámetros constituye una violación. Sin embargo, hay ocasiones en las que intencionalmente o no, algún empleador recibe la aprobación para pedir más trabajadores de los que ocupará. Como al momento en que se aprueba la petición para empleo migrante se supone que los requisitos por parte del empleador están satisfechos, a menos que alguien haga alguna acusación concreta al consulado, éste no se encargará de inspeccionar al empleador sino al trabajador, confiando en que el análisis de las necesidades de mano de obra hayan sido realizadas a cabalidad por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos (DOL).

Esto quiere decir que las solicitudes que se hagan bajo estas peticiones aprobadas, aparecerán como una demanda legítima de trabajo, aunque en realidad no exista la oferta laboral. Esta situación es capitalizada por algunos contratistas, reclutadores y otros actores que venden *visas libres*, como un pase para cruzar la frontera de manera *legal*, aunque en Estados Unidos se emplearán como indocumentados. En ocasiones, el trabajador puede regresar a México al tiempo de la expiración de la visa o puede decidir quedarse.

Las cuotas por una visa libre por lo general son elevadas, generalmente de miles de dólares. Si se llega a descubrir el mal uso de una visa las consecuencias pueden ser más severas que trabajar como indocumentado en el sentido tradicional de la expresión (cruzar sin papeles la frontera y trabajar en Estados

Unidos), pero en la mayoría de las ocasiones los trabajadores las desconocen o están dispuestos a asumirlas. Los funcionarios consulares también están al tanto de la existencia del tráfico de visas libres a través de un mecanismo llamado padding (rellenar o abultar). Según dichos funcionarios, este tipo de fraude ocurre cuando un contratista pide procesar más trabajadores que los solicitados por el empleador. De acuerdo con el testimonio de los oficiales consulares entrevistados, el tipo de fraude asociado con las visas libres ocurre en pequeña escala para mantenerlo invisible (por ejemplo, solicitar 40 visas en vez de las 35 pedidas por el empleador).⁷

La venta de visas libres plantea de manera clara el debate sobre lo legítimo e ilegítimo en cuanto a las cuotas de reclutamiento desde la perspectiva de los trabajadores. Aunque los trabajadores saben que el pago por la visa, y la visa libre en sí, es algo fuera de los márgenes legales, lo consideran una transacción legítima. De esta manera cooperan con el contratista y lo protegen, por ejemplo, al negar en la entrevista consular que hayan pagado dinero. Incluso pueden recomendar su servicio a otras personas. La disposición y maleabilidad que muestran los trabajadores propicia que se repita el mismo proceso, pero ahora sin visas. Los contratistas de prácticas ambiguas se convierten ahora en defraudadores, y pueden realizar el mismo proceso que llevaron a cabo para convencer a los trabajadores sobre una visa libre, pero en esta ocasión sin que haya las condiciones para obtener una visa. En esc momento cambia en su totalidad la percepción del trabajador, y se convierten en víctima de un fraude ilegítimo.

Este proceso es el que probablemente tuvo lugar en el caso de la comunidad de Alonso. El joven fue parte de un grupo de más de 80 personas a quienes se les hicieron cobros de entre mil y cinco mil dólares (aproximadamente 15 mil pesos al tipo de cambio vigente en 2015) iniciales para la obtención de una visa. Antes de salir de su comunidad en Jalisco, los trabajadores firmaron un pagaré por cinco mil dólares, que deberían liquidar al

⁷Resulta interesante que los funcionarios consulares entrevistados no percibieran este tipo de fraude como algo preocupante, ya que no sólo ocurre en cantidades menores, sino que el destino de los trabajadores adicionales, según especularon, son los campos y ranchos próximos a donde se dirigen el resto de sus compañeros.

momento de recibir su visa. Con un cobro por visa tan elevado, muchos de los trabajadores, de acuerdo a Alonso, pensaban utilizar la visa H2 como un medio seguro de cruzar la frontera y no necesariamente con la idea de conectarse de manera permanente o al menos repetitiva con el sistema de visas H2.

Todo comienza allá en Villa Zaragoza. De repente, un día, como por enero o febrero de este año [2015], empezó a correr el rumor de que iba a haber ofertas de trabajo allí en Villa Zaragoza, y que estaban apuntando a personas en la casa de un señor conocido del pueblo que se llama Alfredo. Para que te apuntaras en la lista tú le dabas a Alfredo cinco mil 700 [...] En esa lista fue donde yo me apunté, pero anterior a esto hubo otra lista que hizo Juan. Creo que fue a principios de año o finales del otro, enero o diciembre. En la primer lista creo que Juan estuvo cobrando, algunos casos mil dólares o a veces 10 mil pesos. La verdad no sé cuánto les cobraría. En la segunda vuelta pues a mí me cobraron cinco mil 700.

Ya de que nos apuntamos en la lista, Alfredo nos da una fecha. Nos dice "en febrero o marzo se van". Y ya estábamos bien emocionados todos. Yo pues a conseguir quién me prestara los cinco mil dólares para cuando nos dieran la visa. Ya se imagina uno que va a pasar al otro lado y sin problemas de cruzar, porque ahora ya está muy peligroso. Los cinco mil 700 pesos, esos los tiene uno que pagar de golpe, si no, no te apuntan en la lista (A. Rosales, comunicación personal, 2015).

Para el mes de junio finalmente se programó la salida de la segunda lista, en la que estaba incluido Alonso. Para entonces ya se tenía el conocimiento que aquellos que habían estado en la primera lista habían cruzado exitosamente la frontera. Entre el primer grupo viajó el primo de Alonso quien desde entonces no ha regresado a su lugar de origen y desde hace tiempo ya liquidó la deuda de los cinco mil dólares que pagó por su visa. Los trabajadores no pagaron nada por el transporte y se quedaron en un hotel especializado en hospedar migrantes en Monterrey. Llenaron la papelería en una de las agencias de llenado de formas

en la ciudad e incluso algunos de ellos llegaron a tener una cita programada para el consulado. Desconocido para ellos, las tensiones entre Juan y su socio Horacio Sánchez estaban creciendo. Cuando Juan decidió independizarse de la asociación con Horacio Sánchez, este último contraatacó obstaculizando el proceso de los trabajadores que venían en el viaje de Juan. El rumor es que el mismo Horacio Sánchez denunció la venta de visas libres ante el consulado, por lo cual cuando llegaron los primeros trabajadores a la cita, les fue detenido el proceso. Ante los trabajadores se les dijo que había habido un problema con el papeleo del empleador, pero que todo sería cuestión de tiempo para que se solucionara. A partir de entonces se presentaron en el curso de los eventos una serie de decisiones diferenciadas por parte de los trabajadores; algunos de ellos regresaron a su comunidad, mientras que otros prolongaron su estadía en Monterrey con la esperanza de que más tarde se les otorgaran las visas. Finalmente, después de dos meses, la mayoría de los trabajadores regresó a su comunidad de origen, y Alonso permaneció en Monterrey donde consiguió empleo.

Simulación y representación

En el caso del reclutamiento dentro del Programa de visas H2, el fraude es la representación de un proceso legítimo de obtención de visa mediante el uso de elementos sistémicos propios de la cotidianidad del programa. Es decir, el fraude se concretiza gracias a la representación, actuación y teatralización de aspectos que forman parte de la realidad del sistema. De acuerdo con Taylor:

la teatralidad nos muestra que las cosas pasan como en un escenario, la vida parece estar estructurada alrededor de un guión esquemático, con un "fin" preestablecido (aunque adaptable, según las circunstancias). [...] Los argumentos teatrales están estructurados de manera predecible, respondiendo a una fórmula, que hace que se puedan repetir. La teatralidad (como el teatro) hace alarde de su artificio, de su ser construida, pugna por la eficacia, no por la autenticidad. Connota una dimensión consciente, controlada y, de esa manera, siempre política (2011, p. 23).

En los fraudes hay un montaje que busca que el trabajador crea en la posibilidad real de una visa H2, y para ello los falsos reclutadores elaboran discursos, estrategias y utilizan espacios que hacen que el fraude se parezca en todo sentido a un proceso de visa, lo cual a su vez es posible debido a la diversidad. fragmentación y ambigüedad del sistema de contratación H2 pero, sobre todo, a los conocimientos, códigos y criterios compartidos en torno a lo que es legal, ilegal, legítimo e ilegítimo dentro del sistema de contratación. El trabajador es incluso partícipe de este montaje, pues su actuar también forma parte de la teatralización del proceso (por ejemplo, al viajar a Monterrey legitima con su viaje el proceso y puede servir como evidencia para otros) hasta que finalmente descubre que es parte de un fraude. Este punto se ilustra con el segundo caso mencionado en la introducción, que sucedió en mayo de 2015 en la ciudad de Monterrey y afectó al menos a 500 trabajadores de diferentes partes de la república.

De manera sintética, se reconstruye la forma de operación del fraude a partir de quejas presentadas por los trabajadores victimizados. Representantes de la organización Club Solidaridad Mexicana Transfronteriza anunciaron en distintas localidades rurales la disponibilidad de visas de trabajo H2. La organización cobraba cuotas de afiliación a los interesados como una manera de enmascarar el cobro de reclutamiento.

Después de la afiliación, se hacen cobros para papelería y trámites administrativos. Las cuotas parecen no estar estandarizadas, lo cual es probablemente resultado de que ni el reclutamiento ni los cobros son hechos por Horacio Sánchez, presidente de la organización, sino por sus representantes locales. Es común (aunque no hay manera de cuantificar la frecuencia) que estos cobros no resulten en ninguna visa. Como por lo general sucede en otros casos, aparte de la desilusión personal, el fraude no tiene consecuencias legales.

En el caso que se describe aquí, el proceso inició cuando representantes locales del Club Solidaridad Mexicana Transfronteriza comenzaron a afiliar trabajadores. Roberto y dos trabajadores más fueron reclutados en la región de Tamazunchale, San Luis Potosí, por un profesor, quien les solicitó dos pagos iniciales: uno de dos mil 500 pesos para afiliarse a la organización, y otros dos mil pesos como pago para trámites de visa. Durante la semana del 16 de mayo fueron llamados para que fueran a la ciudad de Monterrey a realizar el trámite de la visa. Además, se les indicó que debían quedarse en el albergue para trabajadores migrantes de la misma organización, por lo cual se les cobrarían 900 pesos para hospedaje y comida. Dado que el costo del trámite de la visa era de siete mil pesos y ellos sólo habían depositado dos mil pesos, los trabajadores firmaron pagarés por cinco mil pesos, que serían reembolsados una vez que cobraran salarios en Estados Unidos.

Después de una semana sin noticias de la visa, se convocó a una junta en un salón de reuniones de un conocido mercado del centro de Monterrey. A esa reunión asistieron 512 trabajadores junto con las personas que los defraudarían. Dichas personas atribuyeron la ausencia de la visa a problemas de las empresas en Estados Unidos, pero aseguraron que dichos problemas ya se estaban resolviendo y que en esa semana tendrían noticias.

Advirtieron a los trabajadores reclutados que cuando fueran a tomarse las huellas digitales y se les preguntara si habían hecho algún pago, deberían responder que no. Para algunos trabajadores el proceso comenzaba a parecer dudoso. Pero como lo señala Roberto: "la esperanza era tan fuerte, de que nos darían la visa, que nos hacía quedarnos. Aunque algo nos olía mal, teníamos la esperanza de que al final todo saliera bien y nos retroalimentábamos con la idea de cruzar." (Roberto, entrevista, 2015). Esta esperanza era alentada por los representantes de la organización a través de pequeñas acciones, como el pedir a los trabajadores la entrega de sus pasaportes, argumentando que "ahora sí ya están casi listas las citas" (Roberto, comunicación personal, 2015). También por medio de la comunicación con el lugar de origen desde donde provenían noticias de que aún se necesitaban más trabajadores dispuestos a venir a Monterrey.

Para el miércoles 27 de mayo se citó a unos 300 trabajadores para ir al Centro de Atención al Solicitante (CAS) con cita a las 15:00 horas. El día anterior, la esposa de Horacio Sánchez lloraba con ellos, diciéndoles: "ahora sí, ya se van muchachos, gracias a Dios, que él los cuide y les vaya muy bien". Cuando este grupo se formó afuera del CAS para que se les tomaran sus huellas digitales, los mismos guardias les dijeron: "Ay, muchachos, ya se los

chamaquearon, aquí jamás se dan citas para las tres de la tarde, todas las citas son en la mañana".

A lo largo del fraude los representantes de la organización manejaron elementos que hacían simular un proceso válido. Esta simulación no sólo apelaba a elementos racionales sino también emocionales en el trabajador. Por una parte, las escenas y los discursos fueron intencionalmente creados para mantener al trabajador enganchado en el proceso de visado y, por otra parte, para mantener la fachada de legitimidad ante actores que no conocen el sistema de contratación a profundidad y tienen menos elementos para valorar el engaño.

Las emociones son un factor importante en la respuesta del reclutado y por ello son atendidas por los defraudadores en una especie de prolongación de la ilusión, pero también calculadas y manejadas para que en el momento de desilusión, ira y enojo, los factores pragmáticos sean más imperantes y por tanto limiten las posibles acciones de los trabajadores en la búsqueda de una retribución. Es importante señalar que el mismo sistema de contratación aporta los elementos sobre los cuales se construye la simulación del fraude. Es decir, la fragmentación y ambigüedad que caracteriza el sistema de contratación se vuelven parte del repertorio que pueden utilizar los defraudadores para montar su representación. De esta manera se aleja de la noción de la ingenuidad, ineptitud, ignorancia, falta de información de los trabajadores para empezar a entender que el propio sistema de contratación posibilita la presencia del fraude.

*Sobre las emociones desde el punto de vista antropológico, Hirai (2014, p. 82), autor de otro capítulo en este mismo libro, afirma que éstas "se construyen en un contexto social e histórico dado, y se experimentan por individuos y/o grupos a consecuencia de algún proceso social y como resultado de sus interacciones con el entorno social". En el caso de los aspirantes a la visa H2, comparten una serie de reacciones emocionales después de ser defraudados, indicando que la respuesta emocional va más allá de las características personales de los trabajadores y revelan una matriz sociocultural de expectativas migratorias no cumplidas. Hirai (2014) menciona que "las emociones tienen fuerzas motivacionales que estimulan y sustentan en individuos algunas acciones y prácticas; por lo tanto, impactan en el comportamiento, la organización y la vida social".

La extensión del montaje de fraude a lo largo del circuito de contratación

Como se señaló en la sección anterior, los fraudes se sustentan en la representación de situaciones que terminaron en la obtención de una visa, refieren a personas que son actores legítimos dentro del proceso de contratación, y en general utilizan la memoria social de los trabajadores sobre el sistema de contratación. Si bien el fraude comienza en el lugar de origen de los trabajadores, puede prolongarse o ser interrumpido a lo largo de los diferentes nodos del circuito de contratación. En esta sección se presenta un ejemplo etnográfico de un fraude que sucedió en otros nodos dentro del circuito de contratación.

Rolando es de una comunidad en el estado de Hidalgo cercana a Chapulhuacán, en el corredor migratorio de la carretera Federal México 85. Fue trabajador con visa H2 por varios años en el estado de Carolina de Norte y durante ese tiempo se afilió con el sindicato Farm Labor Organizing Committee (FLOC), obteniendo así la seguridad laboral estipulada en el contrato colectivo entre esta organización y la Asociación de Productores de Carolina del Norte (NCGA, por sus siglas en inglés). Este contrato colectivo firmado por primera vez en 2004 garantiza a los trabajadores afiliados a FLOC la recontratación en cada temporada si es que no incurren en alguna violación grave. Después de tres años de viajar con buen récord los trabajadores tienen la oportunidad de recomendar a alguien a través del sindicato. Rolando utilizó el sistema de recomendados para cobrar una cuota a otro trabajador, ocasionando un fuerte desencuentro con el liderazgo del sindicato, por lo que perdió la afiliación y la oportunidad de recontratarse en años subsecuentes.

Cada año, durante el mes de marzo, FLOC realiza un congreso para sus trabajadores afiliados en Monterrey. De la región de Tamazunchale-Chapulhuacán se organiza la salida de al menos un camión con agremiados que asisten al congreso de Monterrey. Rolando participó en diversas ocasiones de manera informal organizando el viaje. Este tipo de actividad le valió para crear la imagen de reclutador de trabajadores.

De acuerdo a Efraín, otro trabajador líder de FLOC, cuando Rolando salió de FLOC y por ende se terminó su posibilidad de recontratarse con visa H2 al menos en la NCGA, organizó un tipo de fraude que es frecuente en la región. Utilizando la información del sistema y la imagen que tenía, fue visitando las comunidades cercanas para reclutar trabajadores cobrándoles cuotas (la cantidad en esta ocasión no se especificó) a cada uno de ellos. Los citó a presentarse en Chapulhuacán cierto día a cierta hora. Cuando los trabajadores llegaron no había camiones ni pudieron encontrar a Rolando. Desilusionados, los trabajadores regresaron a sus comunidades. De Rolando no se han tenido noticias. lo cual incluye el hecho de que al menos no ha vuelto a cometer fraude en esta región. Al parecer, Rolando arruinó su oportunidad, capitalizando el momento en el que todavía se le podía vincular con el sistema para captar la mayor cantidad de trabajadores en un fraude de una ocasión, en el que la simulación fue acotada al mismo lugar de origen.

Es difícil cuantificar la magnitud de este tipo de fraude en las comunidades de origen. Sin embargo, muchos trabajadores hacen referencia a casos similares, ya sea que los hayan vivido de forma personal o por medio de conocidos en sus localidades. En todos los lugares en los que se hizo trabajo de campo en México se recibieron reportes similares a éstos. Alguien llega a la comunidad, anuncia la disponibilidad de visas para trabajar en Estados Unidos, cobra una cuota e indica la fecha, hora y punto de reunión para abordar un camión que nunca llega. En otros, los interesados simplemente pagan una cuota y nunca son llamados para irse a trabajar. A este tipo de fraude se le pudiera llamar de menor intensidad, porque tiene un menor impacto en la vida del trabajador ya que no implica un desplazamiento ni una desconexión con el lugar de origen, las cuotas no son tan elevadas, y en muchos casos se desarrolla sobre una simulación menos elaborada.

En algunos lugares esta práctica fraudulenta está naturalizada al grado que los trabajadores la llegan a asumir como parte del azaroso proceso para la contratación, como si fuera el costo de un boleto de lotería en el cual hay 50 por ciento de probabilidades de quedar contratado y 50 por ciento de quedar fuera. Tal es el caso de Donato, originario de una comunidad en San Luis

Potosí, quien relató que antes de finalmente quedarse contratado, pagó al menos tres veces a diferentes contratistas (aproximadamente cinco mil pesos en cada ocasión). Cuando finalmente logró conectarse con el sistema, pagó aproximadamente 10 mil pesos. Pero, si se toma en cuenta las tres cuotas anteriores a reclutadores fraudulentos, la suma de la inversión para obtener una visa H2 obviamente fue mucho mayor. En cambio, en otras localidades el fraude tiene un efecto disuasivo. En una localidad del norte del estado de Zacatecas, en los linderos con el estado de Durango, docenas de interesados hicieron un pago único de dos mil pesos a una reclutadora quien a la postre ni les consiguió una visa ni les devolvió el dinero. Esta persona tampoco fue denunciada por los defraudados, quienes, a pesar de desear una visa para trabajar en Estados Unidos, se mostraban renuentes a involucrarse con otros reclutadores por el temor a ser defraudados.

¿Por qué Monterrey?

Monterrey es el lugar donde se ponen en evidencia muchos fraudes. La pregunta que la mayoría de los trabajadores se hace en estos casos es por qué es hasta Monterrey que finalmente se desenmascara el fraude. Ramiro, originario de Veracruz, reiteraba tras haberse percatado que había sido defraudado: "Lo que no entiendo es para qué me hacían venir, mejor me hubieran dicho que no era cierto y no hubiera gastado en el pasaje hasta acá". Para Ramiro, el viaje a Monterrey parecía carecer de todo sentido, puesto que el dinero ya había sido depositado en Veracruz y económicamente a los defraudadores no les representaba ventaja alguna que él viajase a esta ciudad. Aunque desde la perspectiva de los trabajadores la respuesta más inmediata es: sólo por hacer la maldad. Las consideraciones que se han planteado a lo largo de este trabajo sugieren una hipótesis sobre el papel que Monterrey juega en el montaje del fraude.

En primera instancia, dado que Monterrey ocupa un lugar central en el sistema de contratación de las visas H2, los defraudadores incluyen el viaje a esta ciudad como parte crucial de la simulación, en aras de aparentar la legitimidad del proceso. Si hay algo que los trabajadores esperan como parte de la experiencia

de contratación es la visita a Monterrey, por lo que planear y realizar el viaje da credibilidad a la puesta en escena. En segundo lugar, el desplazar el descubrimiento del fraude hasta la ciudad de Monterrey coloca al trabajador en un espacio donde sus redes sociales son limitadas y por tanto su capacidad de reacción también lo es. Como se ha visto a través de los ejemplos etnográficos, la prioridad del trabajador se vuelca en resolver la situación inmediata, dejando pocos recursos materiales y emocionales para realizar alguna denuncia o buscar alguna acción retributiva. Finalmente, para cuando un trabajador ha llegado a Monterrey la inversión en tiempo, dinero y energía es tal que se traduce en la necesidad de creer o mantener la esperanza de que todavía es posible obtener una visa, incluso llegando a pensar que es mejor continuar invirtiendo en el proceso que perder todo el dinero ya entregado. Algunos informantes señalan que los defraudadores más experimentados evalúan económicamente o pasan por la báscula a los trabajadores cuando llegan a Monterrey, expresión que se refiere a un cálculo sobre cuánto dinero trae el trabajador y cómo se le puede ir extrayendo en pequeñas cuotas. Estos falsos reclutadores tienen atrapadas a sus víctimas, quienes se sienten comprometidas a seguir pagando por una causa perdida y justificar así la inversión hecha con anterioridad (Brockner v Rubin, 1985).

Mientras avanza la simulación del fraude a lo largo de los nodos del circuito de contratación, aumenta la vulnerabilidad del trabajador, ya que su capital social y económico se ve disminuido, carece de redes de soporte inmediato, desconoce las dinámicas de los lugares que no son su comunidad y se siente comprometido y atrapado por acciones emprendidas previamente.

Conclusiones

El delito de fraude está establecido en el artículo del Código Penal Federal de México que establece que "comete el delito de fraude el que engañando a uno o aprovechándose del error en que éste se halla, se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza un lucro indebido" (2016, p. 106). Sin embargo, de acuerdo con reportes de diferentes organizaciones (Centro de los Derechos

del Migrante, 2013; Jornaleros Safe, 2012; Gutiérrez, 2014) y a la experiencia en campo, aunque sí hay registros de denuncias interpuestas por trabajadores defraudados, no las hay de ningún caso en que se haya dado seguimiento hasta la imposición de sanciones o penas legales a reclutadores fraudulentos, ocasionando la impunidad sistemática de muchas agencias de contratación y reclutadores.

Por ejemplo, el 31 de marzo de 2012, en Sinaloa se interpuso una denuncia ante el Ministerio Público adscrito en Los Mochis, Sinaloa, por el delito de fraude en el proceso de reclutamiento en contra de la agencia Club Solidaridad Mexicana Transfronteriza representada legalmente por Horacio Sánchez. La denuncia se refiere a un fraude que empezó en enero de 2012 cuando un representante del Club "llegó a Topolobampo para ofrecerles una visa de trabajo a cambio del depósito de 200 dólares. Una vez realizados los depósitos, las trabajadoras y los trabajadores no tuvieron mayor información sobre el destino de su dinero ni sobre su proceso de reclutamiento" (Prodesc, 2014). Esta empresa y su representante legal son los mismos que protagonizaron el fraude de más de 500 trabajadores en el caso narrado por Roberto, y también participaron en el fraude de la comunidad de Alonso descrito en este capítulo, ambos ocurridos en 2015, tres años después del caso denunciado en Sinaloa.

A pesar de las denuncias de los trabajadores defraudados y de la cobertura periodística de estos incidentes, la nota termina diciendo que la Organización Club Solidaridad Mexicana Transfronteriza ha continuado sus operaciones con normalidad en el centro de la ciudad. Esta normalidad implica una impunidad sistemática y fundada sobre una de las deficiencias estructurales del sistema de contratación de H2: la falta de controles institucionales de parte del gobierno mexicano y la indiferencia práctica de las autoridades consulares del gobierno de Estados Unidos. Respecto al primer punto, en un informe reciente, la organización Global Workers Alliance (2015) señala que el Estado mexicano "no ha tenido la capacidad para mantener un registro de las agencias que operan en su territorio, más aún de las que no cuentan con los permisos correspondientes o son reincidentes" (Global Workers Justice Alliance, 2015, p. 24).

Además, dado que el programa de visas H2 es un programa unilateral del gobierno de Estados Unidos, no hay una negociación ni un acuerdo formal que estipule la responsabilidad de las autoridades de ese país en los esfuerzos de prevención y sanción de acciones que vulneren a los trabajadores. El consulado de Estados Unidos en Monterrey lleva a cabo una mínima supervisión de las operaciones que los intermediarios realizan en el trámite burocrático de las visas, enfocándose fundamentalmente en que las agencias de contratación recopilen, organicen, y envíen información y trabajadores de la manera establecida por la legislación estadounidense. Cuando los fraudes ocurren y son denunciados en los medios informativos locales, las autoridades consulares se limitan a emitir comunicados, aludiendo a la responsabilidad del gobierno mexicano en la sanción de los fraudes.

Si bien desde un punto de vista de jurisdicción diplomática es cierto que el consulado de Estados Unidos en Monterrev tiene un margen de acción legal reducido, sí posee un alto grado de influencia en las agencias de contratación y procesamiento, pero no lo utiliza como vía para la prevención o sanción de los fraudes El poder burocrático que tiene sirve para buscar la eficiencia en el proceso de visado, puesto que el principal interés del Programa H2 es hacer llevar a tiempo la mano de obra a los empleadores en Estados Unidos, quienes dependen de ella para cumplir con sus metas de productividad. En los casos en los que los trabajadores llegan a expresar el cobro de una cuota, la acción inmediata que toma la representación consular es el congelamiento del proceso de visado, lo cual resulta en detrimento del trabajador, puesto que la inversión no resultará en una visa, y tampoco hay una garantía de retribución para el trabajador. El denunciante es castigado por el mismo sistema, pues se queda sin visa.

En este trabajo se demuestra que el fraude es parte del repertorio de prácticas ambiguas que se dan a lo largo del proceso de contratación temporal por medio de las visas H2. El fraude es una de las prácticas que más vulneran a los trabajadores, quienes después de ser victimizados se encuentran en una situación de precariedad aumentada, muchas veces con una deuda mayor a aquella con la que iniciaron el proceso, y sin posibilidades de poder solventarla en el corto plazo. Además, el fraude transgrede los acuerdos sobre lo lícito en las negociaciones de los acuerdos, rompiendo una cadena de transacciones de confianza sobre las que el trabajador hizo una apuesta monetaria y de confianza.

El fraude está sustentado en las mismas lógicas sobre las que funciona el sistema de contratación. Se da frecuentemente porque el sistema lo facilita, de manera que un proceso fraudulento es casi imposible de distinguir de un proceso legítimo. Hay dos características que hacen que el fraude florezca: en primer lugar, la aceptación y naturalización del cobro de cuotas a lo largo de una fragmentada cadena de intermediación basada en lazos de confianza y códigos compartidos y, en segundo lugar, la impunidad sistemática con la que los defraudadores pueden llevar a cabo sus actividades.

Finalmente, los trabajadores mismos participan en los procesos de defraudación principalmente porque no pueden distinguirlos de un proceso legal, aún y cuando cuenten con experiencia previa en el sistema de contratación. Por otra parte, ya que existe mayor oferta de mano de obra que oportunidades de trabajo, siempre habrá trabajadores menos cautos o más desesperados que estén dispuestos a arriesgar más por una oportunidad de mejorar sus condiciones de vida.

Referencias

Akerlof, G. A. y Shiller, R. J. (2016). Phishing for Phools: The Economics of Manipulation and Deception. Estados Unidos: Princeton University Press.

Brockner, J. y Rubin, J. Z. (1985). Entrapment in Escalating Conflicts: A Social Psychological Analysis. Nueva York: Springer-Verlag.

Campos Garza, L. (4 de abril de 2013). Alerta Consulado de EU en Nuevo León sobre estafas con visas Estados. *Proceso*. Recuperado de http://www.proceso.com.mx/338083/alerta-consulado-de-eu-en-nuevo-leon-sobre-estafas-con-visa

Centro de los Derechos del Migrante. (2013). Revelando el Reclutamiento: Fallas fundamentales en el programa de trabajo temporal H-2 y Recomendaciones para el cambio. Centro de los Derechos del Migrante. Recuperado de http://

- www.cdmigrante.org/wp-content/uploads/2013/02/ Revelando-el-Reclutamiento_Espanol_Final.pdf
- Código Penal Federal. (2016). México: Cámara de Diputados. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_180716.pdf
- Embajada y consulado de los Estados Unidos en México. (2017). Trabajo agrícola o no especializado. Embajada y consulado de los Estados Unidos en México. Recuperado de https://mx.usembassy.gov/es/visas-es/visa-h2/
- Global Workers Justice Alliance. (2015). Reglas del reclutamiento: países de origen, análisis comparativo de leyes de reclutamiento para trabajadores en el exterior en México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua. Brooklyn, NY: Global Workers Justice Alliance.
- Gutiérrez Ramírez, P. D. (2014). Resumen ejecutivo del estudio de evaluación del Reglamento de Agencias de Contratación de Trabajadores y mecanismos de intercambio de información entre México y Estados Unidos sobre el reclutamiento y la contratación de trabajadores (as) migrantes temporales Mexicanos (as) bajo el esquema de visas H-2A y H-2. Instituto de Estudios y Divulgación sobre Migración A.C. INEDIM, PH Medios Gráficos.
- Hahamovitch, C. (2014). Risking the truck. Guest workers sending states. En D. Griffith (Ed.). *Mis(managing) migration* (pp. 3-62). Santa Fe, Estados Unidos: School for Advanced Research Press.
- Hernández-León, R. y Sandoval Hernández, E. (2015). El reclutamiento de trabajadores temporales mexicanos para Estados Unidos: Infraestrcutura burocrática, industria de la migración y economía del engaño en programa de visas H-2. Recuperado de http://escholarship.org/uc/item/5nm5d62b
- Heyman, J. M. y Smart, A. (Eds.). (1999). States and Illegal Practice. Nueva York: Berg.
- Hirai, S. (2014). La nostalgia. Emociones y significados en la migración transnacional. *Nueva Antropología*, 27(81), 77-94.
- Jornaleros Safe. (2012). Jornaleros Mexicanos en EU con visa. Los modernos olvidados. PH Medios. Recuperado de http://

- gmies.org/wp-content/uploads/2015/03/04.-Informe-Jornaleros-mexicanos-en-EEUU.pdf
- Krippner, G. (2001). The Organization and Disorganization in Agricultural Labor Markets. *Politics and Society*, 29(3), 363-383.
- Kyle, D. y Siracusa, C. (2005). Seeing the State like a Migrant. Why so many non-criminals break immigration law. En W. Van Schendel e I. Abraham (Eds.). *Ilicit flows and Criminal Things* (pp. 153-177). Estados Unidos: Indiana University Press.
- Lins Ribeiro, G. (2007). El Sistema Mundial No-hegemónico y la globalización popular. Serie Antropología. Universidade de Brasília, (410), 7-23.
- Lucht, H. (2013). Pusher stories. En T. Gammeltoft-Hansen y N. Nyberg Sorensen (Eds.). The Migration Industry and the Commercialization of International Migration (pp. 173-186). Nueva York: Routledge.
- Marañón, B. (2002). Contratistas en mercados hortícolas de exportación en México: funciones económicas. *Estudios Agrarios*, (19), 215-234.
- Nyberg Sorensen, N. y Gammeltoft-Hansen, T. (2013). Introduction. En T. Gammeltoft-Hansen y N. Nyberg Sorensen (Eds.). The Migration Industry and the Commercialization of International Migration (pp. 1-23). Nueva York: Routledge.
- Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2014). Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Temporales Sinaloenses. Recuperado de http://www.prodesc.org.mx/?p=1910
- Sánchez, K. (2001). Acerca de enganchadores, cabos, capitanes y otros agentes de intermediación laboral en la agricultura. *Estudios Agrarios*, 7(17), 61-103.
- Sánchez, K. (2012). Un enfoque multidimensional sobre los intermediarios laborales en el medio agrícola. *Política y Sociedad*, 4(1), 73-88.
- Taylor, D. (2011). Introducción. En D. Taylor y M. Fuentes (Eds.). Estudios avanzados de performance (pp. 7-30). México: Instituto Hemisférico de Performance y Política, FCE.

U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division. (2010). Immigration and Nationality Act. Recuperado de http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs26.pdf
Van Schendel, W. y Abraham, I. (Eds.). (2005). Ilicit Flows and Criminal Things. Indiana, IN: Indiana University Press.

Expresiones transnacionales de procesos migratorios: subjetividades y culturas híbridas