

Movilidad estudiantil y trabajo temporal de jóvenes mexicanos calificados: subutilización y desregulación laboral a través del visado j1 en Estados Unidos

Student mobility and temporary work of qualified young Mexicans: underutilization and labor deregulation through the J1 visa in the United States

Mirza Aguilar Pérez¹

Resumen: Las políticas orientadas a la migración temporal selectiva, ha modificado en gran medida los mercados laborales en Estados Unidos. Las constantes restricciones, la criminalización de los trabajadores inmigrantes con papeles o sin ellos y el endurecimiento de las políticas de contratación han activado un nicho de mercado que garantiza la rotación constante de jóvenes con el estatus de “no inmigrante” y que ha sido capitalizado por agencias de colocación. Este segmento laboral temporal es ocupado por jóvenes calificados, con visado J1.

Abstract: The policies aimed at selective temporary migration have greatly modified labor markets in the United States. The constant restrictions, the criminalization of immigrant workers with or without papers and the tightening of recruitment policies have activated a niche market that guarantees the constant rotation of young people with the status of "non-immigrant" and that has been capitalized by placement agencies. This temporary work segment is occupied by qualified young people, with a J1 visa.

Palabras clave: visa J1; trabajo temporal; intercambio cultural

1. Introducción

La visa J1 contempla una serie de programas con enfoque educativo y cultural en Estados Unidos. Sin embargo, se han desarrollado ciertos eventos que han generado un debate sobre la regulación de algunas prácticas que han desarrollado ciertas empresas para capitalizar la fuerza de trabajo de los participantes del intercambio.

En 2011 en la planta de *Hershey Company* en el estado de Pennsylvania, EUA, se realizó una huelga de cerca de 400 estudiantes universitarios de intercambio con el apoyo del *National*

¹ Doctora en Ciencias Sociales por la UAM Xochimilco. Sociología. Profesora Investigadora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, líneas de investigación: trabajo del cuidado, trabajo doméstico, relaciones de género, cuerpo y migración urbana, mirza.aguilar@correo.buap.mx

Guestworker Alliance (Preston 2011a; 2011b; The New York Times, 2011). Los jóvenes provenían de diversos países, sobre todo de Turquía, Ucrania, Rumania, Nigeria, Moldavia y China, llegaron con la visa J1, para realizar trabajo de verano y la promesa de tener una ganancia cultural concreta: practicar el inglés con ciudadanos americanos, la posibilidad de viajar y aprender sobre la vida cotidiana en EUA.

La promesa del intercambio cultural fue realizada por propio perfil del intercambio, promocionado por las empresas intermediarias y reforzada por las páginas de internet institucionales. Los intermediarios reclutan a los jóvenes en sus países de origen y los conectan con empresas certificadas por el Departamento Estadounidense como enlaces culturales.

A diferencia del intercambio cultural y las jornadas laborales que lo permitirían, los jóvenes encontraron turnos extensivos en una fábrica, muchas veces en horarios nocturnos. El trabajo que realizaban consistía en cargar cajas y empacar dulces en la línea de montaje. Por ser un programa con una orientación cultural y no un trabajo en sentido estricto, la paga de los estudiantes de intercambio era mucho menor al salario mínimo, el cual por lo general no alcanzaba para cubrir satisfactoriamente su inversión (gastos de visa y en el programa) y al mismo tiempo para viajar como eran sus planes.

El caso de la huelga en 2011 no ha sido aislado. En 2012 la *Global Workers Justice Alliance* reportó que una empresa de lácteos llamada *Global Cow* reclutó a un grupo de estudiantes de intercambio con visa J1 para trabajo de verano, pagando menos del salario mínimo sin prestaciones ni tiempo extra y los estudiantes de intercambio trabajaban 55 horas a la semana (*Global Workers Justice Alliance*, 2012).

En 2013 un grupo de estudiantes de intercambio con visado J1, originarios de países como Argentina, Chile, Malasia, iniciaron una protesta similar a la de 2011 contra la cadena McDonalds, también en Pennsylvania. Después de la huelga, los involucrados presentaron una queja en el *U.S. Labor Department and State Department*, los estudiantes de intercambio se quejaron de las jornadas laborales de dobles turnos (de 7 am a 23:00 pm), del salario y del alojamiento (éstos permanecieron en el sótano del dueño de la franquicia)¹ (Veronikis, 2013).

En 2015 se abrió una querrela legal² contra empresas que fungen como “sponsor” de *au pairs* de distintas nacionalidades y que las vincula a familias en búsqueda de cuidado infantil a bajo costo. Estas jóvenes *au pairs*, principalmente originarias de Colombia, demandaban que la

promoción del intercambio cultural combinado con el cuidado infantil que prometió la agencia no fue cumplida, sino que el intercambio se desarrolló como un trabajo regular con jornadas laborales extensivas con un estipendio muy por debajo del salario mínimo (DePillis, 2015).

Todas estas acciones de reivindicación de los derechos de laborales de los participantes de los diferentes programas están mediados por el debate sobre el visado J1, el cual permite por un lado abonar en la selectividad migratoria a través de la figura del “no inmigrante” y que con el apelativo del componente educativo y educacional no establece la posibilidad de considerar a sus participantes como trabajadores.

Me centraré en tres del total de programas del visado J1: 1) *au pair*, 2) *Camp Counselor* y 3) *Summer Work Travel* (SWT), esta selección radica en que estos programas están más orientados al trabajo temporal que al componente educativo, se relacionan en amplia medida con la organización social del cuidado en Estados Unidos y existen datos empíricos que sugieren que hay una tendencia a subcontratar trabajadores temporales extranjeros en Estados Unidos a través de este tipo de programas. Sobre estos tres programas derivan preguntas que se relacionan con la selectividad migratoria y la regulación del trabajo temporal como ¿Cómo se relaciona el intercambio con el trabajo temporal? ¿Cuáles son las experiencias de jóvenes mexicanos en este tipo de programas? ¿Cómo se relacionan las políticas del cuidado con estos programas?

Cabe destacar que participan en estos programa universitarios de múltiples nacionalidades, en 2016 el número de participantes en los programas mencionados fueron para SWT de 101,061, para *Camp Counselor* 22,994 y para el programa *au pair* fueron 19,233 participantes (US Department of State, 2017).

En este estudio de caso me centro en las experiencias migratorias de participantes originarios de México. La importancia de analizar las experiencias de los participantes mexicanos con visado J1 en Estados Unidos radica en visibilizar la forma en que por un lado se endurecen las políticas migratorias contra las personas indocumentadas, pero por otro lado se buscan mecanismos alternativos para gestionar la migración y garantizar que sea sólo temporal, rotativa y flexible.

La relación entre Estados Unidos (EUA) y México tiene una larga trayectoria migratoria y una vinculación específica en el mercado del cuidado infantil. La retirada del Estado en el apoyo para la reproducción social va de la mano con los cambios económicos de las últimas décadas, originando una privatización de la organización social del cuidado. Las constantes restricciones, la

criminalización de los trabajadores inmigrantes con papeles o sin ellos y el endurecimiento de las políticas de contratación han contribuido a un nicho de mercado que garantiza la rotación constante de jóvenes con el estatus de “no inmigrante” y que ha sido capitalizado por agencias de colocación.

Este segmento laboral temporal es ocupado por jóvenes, con visado J1 y tiene tres importantes representantes: el primero es el programa *au pair* y aquellos/as que desempeñan *Summer Work Travel* (SWT) o que llegan a ser *Camp Counselor* en diversos centros recreativos. En ambos casos el visado requerido no es de trabajo, sino es un visado referido a actividades de intercambio cultural, tal es el caso de la visa J1.

Este trabajo tiene como objetivo analizar las estrategias en políticas públicas orientadas al cuidado en Estados Unidos y a las estrategias que involucran el aseguramiento de trabajadores temporales no inmigrantes que realicen actividades relacionadas al cuidado infantil a bajo costo, en particular me centro en la categorización del visado J1 que permite para el caso de las *au pairs* y el trabajo en los campamentos de verano convertir al intercambio cultural en empleo barato no regulado.

Sobre el visado J1

Estados Unidos de América (EUA) ha transitado desde hace décadas de un país de acogida de inmigrantes a uno que centra su interés en la migración temporal, ya que utiliza de diversas formas la mano de obra ya sea calificada o no calificada de forma rotativa a través de una regulación restrictiva en las formas de visado para no inmigrantes.

A través de una política migratoria restrictiva, EUA ha pasado de ser un país de acogida hasta 1920 a uno cuya política migratoria está “enfocada a la atracción y uso intensivo temporal de mano de obra necesitada de mejores condiciones económicas, mediante la utilización creciente de visas temporales de “no inmigrantes” (Trigueros Legarreta, 2011: 135).

Entre algunos cambios importantes en la legislación contemporánea a considerar en la relación México - EUA, están: la legalización de migrantes indocumentados (más de 2.7 millones) a raíz del establecimiento del la Immigration Reform and Control Act (IRCA) en 1986, la institucionalización de programas temporales y la reformulación de la visa H; pero también el reforzamiento de la frontera con México y las distintas multas y sanciones a empleadores que contrataban a trabajadores sin documentos. Según Paz Trigueros Legarreta (2011) estas cuestiones

fueron un hito para pensar de igual forma la selectividad migratoria a través del visado.

En 1990 también hubo un cambio importante en la política migratoria que es el establecimiento de la *Immigration and Nationality Act* (immact90), esta modificación se realizó para captar migración calificada que contribuyera al desarrollo de EUA, así como a enfrentar los retos informáticos, tecnológicos y productivos al que se enfrentaba ese país, se impulsaron las visas H1A y H1B.

Además, se crearon complementariamente categorías de las visas como las O, P, Q, R, para la entrada de trabajadores con “habilidades especiales”. Además de la creación de estas nuevas formas de visado, se privilegiaron visados ya existentes, como la F y M para estudiantes; las visas L1 para personal transferido entre compañías, así como se empezó a revalorar la visa J1 que está enfocada en el intercambio cultural y educativo. Así pues, se generó un incremento en la entrada a EUA de sujetos con categorías de no inmigrantes a través del trabajado temporal.

Este preámbulo es necesario para observar cómo la visa J1 se ha posicionado como una de las vías para la entrada a EUA a partir de los años noventa como no inmigrantes calificados. Sin embargo, habrá que revisar cómo y cuando surge dicho visado. En 1961 se aprueba la *Fulbright–Hays Act* oficialmente conocida como *Mutual Educational and Cultural Exchange Act* (22 U.S.C. § 2451.) cuyo propósito era incrementar el entendimiento de la gente de Estados Unidos con las personas de otros países por medio del intercambio educativo y cultural.

Según el Departamento de Estado de Estados Unidos de América (EUA) el Programa de Visitantes de Intercambio (EVP³, por sus siglas en inglés), permiten a los estudiantes extranjeros realizar ciertas actividades durante un determinado tiempo en la Unión Americana. Estas actividades serán remuneradas en muchas ocasiones, pero no se rige bajo el esquema salarial regular, ya que más que un trabajo, el visado J1 promoverá relaciones duraderas y significativas entre los participantes tanto para los extranjeros como para aquellos ciudadanos americanos que auspician la estancia. Cabe destacar que actualmente entran cerca de 300 mil personas cada año por este tipo de visado a EUA (Stewart, 2014: 6).

En abril de 2017 el presidente Donald Trump firmó la orden ejecutiva "Buy American, Hire American" que se enfoca en la retórica más usada desde su campaña que es centrarse en una política nacionalista y que beneficie a los trabajadores “americanos” (Diamond, 2017). Uno de los puntos que sugiere la orden es la puesta en marcha de una regulación más restrictiva para los trabajadores

con visas H-1B.

Además de centrarse en este tipo de visado, durante la campaña presidencial a Trump se le cuestionó que haría con el visado J1 y éste mencionó que prohibiría como presidente el trabajo a través de las visas J1 ya que aseguró es una forma de restar trabajos a los americanos. Una declaración que fue ampliamente cuestionada, ya que se sabe que los Hoteles Trump son usuarios de los servicios de trabajadores con visado J1, a lo que respondió que lo ha usado, pero que no debería ya que atenta contra el bienestar de los americanos (Chicago Tribune, 2016). En la página de internet de su campaña, publicó la siguiente declaración que posteriormente desapareció y que varios periódicos retomaron: “La visa J-1 visa nunca fue diseñada para convertirse en una visa de trabajo (...) Terminar el programa forzaría a las compañías a reclutar gente de entre la fuerza de trabajo americana existente” (Chicago Tribune, 2016).

Estas declaraciones de campaña, se alimentan de debates generados por el descontento por el desempleo y la política económica en Estados Unidos y que es reproducido por pasquines locales que acusan a los extranjeros de robar el trabajo a jóvenes americanos (Berges, 2016).

Lo cierto es que existe una tendencia al alza en la entrada de trabajadores temporales no reconocidos en nichos de trabajo específicos, uno de estos es el del cuidado infantil. El debate académico debe generar espacios para reflexionar sobre la forma en que las empresas sacan provecho de este tipo de condiciones de subcontratación valiéndose de una visa de intercambio cultural y cómo las experiencias de los participantes pueden contribuir en la realización de un diagnóstico para la generación de políticas migratorias centradas en la protección tanto de sus derechos laborales como del cumplimiento de los estándares de los intercambios culturales basados en trabajos no especializados.

Existen catorce programas vinculados al visado J1, se puede observar que existen diferencias en torno al propósito general de la visita y al campo de especialización al que van dirigidos las actividades de los participantes.

La duración del visado varía de programa a programa. Por ejemplo, en el caso de las estancias académicas cortas puede ser de un día a tres meses y para el caso de los doctores en entrenamiento puede ser renovable a 7 años.

Al ser programas diferenciados, la regulación de los mismos varía. Un ejemplo claro, es el del programa *au pair*. Los estatutos sobre la permanencia y regulación del programa *au pair* han

cambiado tanto en Europa como en Estados Unidos a través del tiempo.

El programa *au pair* funcionó regularmente en EUA desde los años sesenta hasta 1973, cuando el gobierno lo suspendió temporalmente, aludiendo a que “muchas chicas estaban rompiendo las reglas y se quedaban a residir permanentemente en los Estados Unidos, por lo que la visa *au pair* fue eliminada” (Miller y Slossburg, 1986: 20).

Sin embargo, de 1986 a 1987 en Estados Unidos reinició el programa de intercambio como piloto para evaluación. La ley estadounidense permitía a las familias hospedar a jóvenes extranjeras en su casa “buscando oportunidades recíprocas para la juventud americana” (Delaney, 1994: 312), en esa única edición las participantes extranjeras que se permitían eran las provenientes de los países de Europa Occidental.

Después de calificar el primer año, en 1987, la Agencia de Información de los Estados Unidos (USIA, por sus siglas en inglés) calificó negativamente al programa y se aconsejó interrumpir su desarrollo ya que encontraba carencias en el estatuto y la regulación, según su informe⁴.

Según Kathleen Delaney, los detractores del intercambio arguyeron que el componente de cuidado infantil subsume al componente educativo y cultural. Sin embargo, afirma “otras formas de intercambio cultural continúan operando con mucho menos actividades culturales y educativas. Por ejemplo, los jóvenes extranjeros que trabajan en los campamentos de verano” (1994: 317).

A pesar del resultado de la evaluación, entre 1988 y 1990, el Congreso de EUA aprobó una legislación autorizando el programa y designando a la *USIA* como administrador; en 1997 el Congreso otorgaría una extensión permanente al programa que hoy sigue vigente y se modificó la regla sobre el origen de las participantes, éste se diversificaría (modificación 48, 4676

El adelgazamiento en la esfera de la reproducción social causada por las reformas estructurales neoliberales (Chang, 2000) aunado a las tendencias demográficas contribuyen en gran medida a ampliar el mercado de trabajo del cuidado y del trabajo doméstico en Estados Unidos. Es de suma importancia ver la composición genérica y étnica de las tendencias en la primera década del siglo; en la composición genérica el trabajo doméstico y del cuidado es eminentemente femenino, tendencia histórica que se apuntala con los cambios económicos.

El programa *au pair* como intercambio cultural recíproco está anclado en un discurso oficial legitimado por los Estados y por las agencias educativas que lo promocionan. Tanto en el Tratado

de Estrasburgo⁵ como en la normatividad norteamericana se estipula que las personas colocadas como *au pairs* no son estudiantes, ni trabajadoras, ni turistas y tampoco inmigrantes ya que son participantes de un “intercambio cultural muy especial” (IAPA, 2017). A pesar de la ambigüedad que esto genera sobre el estatus de las participantes, para el análisis éstas se rigen en términos de extranjería, es decir, las *au pairs* a pesar de la negación que define sus actividades, no son ajenas a los mecanismos de control migratorio.

Si bien la categoría “no inmigrante” permite incorporar a extranjeros en trabajos temporales sin mucha supervisión, el programa *au pair* no es el único programa relacionado con el cuidado infantil. Como apunta Kathleen Delaney, otros de los programas como aquellos que se centran en el trabajo de verano - como en el caso del trabajo temporal (SWT, por sus siglas en inglés) y los Consejeros de Campamento – tienen un componente cultural que es opacado por las múltiples actividades relacionadas con un trabajo formal que dista mucho de sus áreas de estudio o de las posibilidades de viajar, conocer y aprender.

Tanto el SWT como los Consejeros de Campamentos de Verano son programas que no están enfocados a un área de especialización, pero si son ofrecidos a jóvenes calificados, universitarios en proceso o con estudios concluidos en su mayoría como las *au pairs*, con cierto nivel de inglés acreditado e inscritos a un programa educativo o recién egresados.

Las actividades que desarrollan son, en muchas ocasiones, centrados en el cuidado infantil. Supervisión de actividades recreativas, trabajo doméstico y trabajo emocional, son requeridas para este tipo de trabajo. Mientras aquellos que son elegidos para ser consejeros tienen que pasar por algunas pruebas físicas, capacitación en resucitación y primeros auxilios, aquellos que se integran a los equipos de mantenimiento realizan limpieza de baños, cocina y áreas recreativas. Según el reporte de seguimiento al trabajo de verano con participantes de visado J1 realizado por el Departamento de Estado de EUA, existen retos en la regulación para verificar el cumplimiento del componente cultural, así como una falta de supervisión que obligue a los empleadores a cumplir con los horarios establecidos, ya que en promedio trabajan más de 35 horas, pero hay un porcentaje de casi 20% que trabaja entre 50 y 80 horas a la semana (US Department of State, 2016).

Muchos de estos campos de verano están diseñados para que los infantes y adolescentes puedan estar en un lugar adecuado y seguro. Tanto las *au pairs* como los participantes en los campamentos trabajan al cuidado y mantenimiento de áreas reservadas a niños y niñas. Por lo que

es importante enfatizar la importancia de mencionar al cuidado como un eje en la subcontratación de trabajadores con estas características, que son empleados a bajo costo y permiten a las y los jefes de familia continuar con actividades productivas remuneradas.

Habría que reflexionar estos programas de intercambio cultural a través de la lógica de la economía política del cuidado que entraña desigualdades históricamente construidas que han naturalizado el trabajo reproductivo y que han reforzado la división sexual del trabajo. Además, que por las características son subvalorados e invisibilizados.

La organización social contemporánea está circunscrita al modelo económico y social que ha adoptado el Estado Nación, que es el neoliberal, por lo que no es posible pensar los cuidados al margen de ello. La importancia de señalar al Estado como un actor en este proceso, radica en que éste interviene activamente a partir del control de flujos migratorios, omisión en regulación y de inversión en política social con enfoque al cuidado en este caso al sector infantil en Estados Unidos. El momento histórico por el que transita la frontera y la relación bilateral México – EUA es complicada. Se presenta un clima tenso ante las deportaciones de inmigrantes indocumentados. Mientras se puede observar esa tensa relación, por el otro lado podemos observar que la migración temporal bajo el esquema de la visa J1 ha aumentado.

En 1997 se entregaron 3633 visas J1, hubo una disminución en 1998 y 1999 con 3523 y 3378 visas entregadas respectivamente, pero a partir del año 2000 se han incrementado⁶ sostenidamente, pasando en 2007 a 5834 y en los últimos años ha crecido de la siguiente manera: En 2013 se entregaron 6680 visas, en 2014 7746, en 2015 el número creció a 9044 y en 2016 pasó a 9204.

Lo que se puede observar es que se ha mantenido un aumento en la entrada de mexicanos a los EUA por medio del visado J1. Lamentablemente no existen datos desagregados por programa disponibles. Por ahora sólo se puede observar la tendencia en aumento, la falta de regulación de estos programas y además como el visado permite una selectividad migratoria de mano de obra calificada para realizar trabajos no calificados.

Este apartado da cuenta a través de una metodología cualitativa de las experiencias de este tipo de movilidad que está anclada en un intercambio cultural, pero que es identificado como un trabajo no reconocido y a bajo costo. Realicé 16 entrevistas a jóvenes mexicanos participantes de diferentes programas⁷.

Me centraré en aspectos de las entrevistas que tienen que ver con las condiciones laborales, el cumplimiento del componente cultural, algunas observaciones sobre el trabajo de cuidado infantil o de trabajo doméstico remunerado que realizaron y sobre la regulación del trabajo y de su *estatus migratorio*⁸.

Pablo participó en 2010 en un campamento, por su buen desempeño llegó a ser supervisor con el staff, aunque su salario no cambió, menciona que cuando llegó al campamento no había niños aún, pero había mucho trabajo que hacer de preparación. Las jornadas iban de 7 am con comida en la tarde y otra vez de 16:00 a 20:00, limpiando, pintando, lavando, cortando césped, etc. Después la capacitación en resucitación y estudiar para el examen escrito, las pruebas físicas.

Pablo pidió el puesto de *Camp Counselor* al saber nadar. Entrenó para ser salvavidas, lo consiguió, pero otros mexicanos que no pasaron el examen y que iban también con la categoría de consejeros, fueron trasladados como ayudantes (SWT) y pasaron el verano limpiando baños. Cabe destacar que las reglas que tiene la visa J1 es que no puedes cambiar de categoría, sin embargo, en la práctica y sin regulación, hay modificaciones en la cotidianidad.

Para el caso de las au pairs es aún más problemática la regulación en torno a las condiciones laborales, ya que es un arreglo al seno de un espacio íntimo, entre la familia y la au pair. Aunque a pesar de que las agencias están mediando, muchas de las participantes no encuentran un apoyo ante sus quejas.

En las páginas de las empresas de colocación au pair para Estados Unidos se puede observar los anuncios de captación de familias interesadas en los servicios proveen. Se ofrece cuidado infantil por 45 horas a la semana por menos de 8 dólares la hora, esto es, 50⁹ semanas de cuidado a 355 dólares cada una (195 USD para la au pair y el resto para la agencia). Se ofrece la posibilidad de arreglar los horarios a conveniencia y obtener “flexibilidad”, tener ayuda en tareas domésticas livianas, candidatas calificadas, soporte local, un seguro en caso de desempleo, oportunidad para un intercambio cultural y una cuidadora puertas adentro¹⁰.

El discurso oficial del programa asegura que la au pair no realiza trabajo sino “ayuda”, lo cual dificulta los términos del análisis del trabajo que desempeñan; así sus actividades quedan circunscritas al arreglo privado que será mediado por la agencia educativa de colocación.

El trabajo doméstico no sólo se define a partir de las actividades, ya que como demuestra Rhacel Parreñas, habría que considerarlo históricamente, así pues, el trabajo doméstico “es una

ocupación inherentemente opresiva” (2001: 163) (...) por la estructura de explotación capitalista que se agrava por el estigma de la servidumbre.

En la práctica el intercambio cultural llega a ser trabajo doméstico y del cuidado asalariado. De un miembro de la familia, la *au pair* pasa a ser trabajadora. Como contratantes, la *host family* trata de maximizar el tiempo en que las *au pairs* prestan servicios, excediendo límites en ciertas ocasiones donde aparecen los episodios de pésimas condiciones laborales. Las relaciones de clase antes difusas, se expresan ahora con claridad.

La clase como relación, me permite analizar los procesos de dislocación que viven las *au pairs* mexicanas en su tránsito en Nueva York, es decir, las jóvenes mexicanas educadas, bilingües y auto asumidas de la clase media, muchas de ellas acostumbradas a tener servicio doméstico en sus hogares se ven en un cambio (transitorio), al ser ellas las proveedoras de trabajo doméstico y del cuidado.

En el caso de la Chica Multiusos, la jornada laboral semanal excedía las cincuenta horas, participantes como Belén o Tita llegaban a las 46 horas. En el caso de otras participantes como Verónica, la carga laboral era liviana y era debido a que sólo cuidaba sólo a una niña los fines de semana. Si bien existe una multiplicidad de experiencias sobre las condiciones laborales, la constante es que la supervisión es nula y por esa razón la experiencia no es estándar.

Es importante mencionar que en ocasiones las jornadas laborales están mediadas por estereotipos nacionales cuya representación está vinculada con el género, varones que soportan un trabajo duro o mujeres que son cariñosas con los niños per se (Aguilar Pérez, 2013).

En ocasiones estos estereotipos se mezclan con un entorno adverso, como en el caso de Pablo que mencionó en la entrevista que el dueño del campamento mostraba un excesivo desdén con un supervisor mexicano (lo llamaremos X) quien hablaba muy mal el inglés. Hasta que un día en una comida con todo el staff, mencionó “en broma” que él tenía tres perros: “Spike, Scoby y X”. El supervisor mexicano fue denostado y todo el equipo mexicano se sintió aludido.

Las jóvenes que se integran al programa *au pair* tienen de tres a cinco días de entrenamiento, algunas agencias tienen su escuela en Nueva York, otras en Los Ángeles. Si bien las participantes pasan los tres días de entrenamiento realizando cuestionarios y actividades que tienen que ver con el cuidado infantil, también es un momento importante para la socialización porque ahí conocen a otras jóvenes de diferentes países.

Algunas *au pairs* participan en un *tour* en Manhattan, cuyo costo es de 50 dólares, que a veces es sufragado por la familia. Las atenciones que la familia procure a las participantes, al inicio y a lo largo de la estancia, son importante, ya que los detalles que les brinden determina para muchas la calidad de la estancia. Acerca de los regalos de bienvenida y durante la estancia, la Chica Multiusos mencionó que no recibió nada y que, aunque ella no tuvo “suerte”, otras participantes sí.

Algunas participantes ahorran y no salen para no gastar y al final, en su mes extra o en vacaciones viajar. El componente del viaje es tomado como una ventaja del intercambio, pero hay que aclarar que muchas de ellas ahorran los primeros meses para pagar los gastos que generó el intercambio y que otras no disponen de redes para aminorar los costos que implican los traslados. Como es el caso de Val, quien menciona que, si recuperó la inversión e incluso ahorró, pero que “procuraba no gastar mucho en los días libres” y no viajó “ni antes ni después del campamento”

Las distintas oportunidades para conocer los alrededores, muchas veces quedan condicionadas por un transporte. Ya que en el caso de las *au pairs* están en su mayoría en suburbios y en cuanto a la ubicación de los campamentos, es muy lejano a cualquier punto de diversión.

Si bien las expectativas de viajes y salidas eran limitadas. Otros de los participantes consideran el mejoramiento del inglés como una de las ventajas concretas del intercambio cultural, en el caso de Pablo que fue consejero en el campamento, menciona que interactuaba constantemente con niños y otros instructores de diferentes países, además de tener el “incentivo” de las multas a quien no hablará inglés en el campamento.

Algunas *au pairs* y aquellas participantes del staff en los campos que trabajaban en las cocinas en el baño, mencionan que su inglés no mejoraba mucho, ya que no interactuaban mucho con angloparlantes. Otros en cambio, pudieron entablar amistades internacionales que han podido conservar o el conocer otro lugar en el mundo, muchas veces, en alcanzar esa ganancia simbólica, reside la ganancia cultural. Como menciona Ángel, “yo sí mejoré mi pronunciación del idioma y gané fluidez. El impacto en mi vida fue que descubrí que hay un mundo allá afuera esperando por mí”.

Tener suerte o no tenerla es una de las cuestiones más comentadas durante las entrevistas y se equiparan con las narrativas del desengaño. La recurrente alusión a la suerte, a dios o a la fortuna tienen que ver con la configuración del programa, ya que, por las lagunas en la normativa, la

incertidumbre es una constante.

Bibliografía

- Aguilar Pérez, Mirza (2013) *Otredad solicitada: reclutamiento y promoción de au pairs latinoamericanas ante la demanda de trabajo del cuidado en Estados Unidos*, Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Berges, Andy (2016) “International students take jobs from our youth”, delmarvanow <<http://www.delmarvanow.com/story/opinion/columnists/2016/06/26/international-students-take-jobs-youths/86356516/>> (31 julio de 2017).
- Chang, Grace (2000) *Disposable Domestic: Immigrant Women Workers in the Global Economy*, Massachusetts, Cambridge, South End Press.
- Chicago Tribune (2016) “At Chicago hotel and elsewhere, Trump used foreign student labor he vows to ban”, Chicago Tribune <<http://www.chicagotribune.com/news/nationworld/politics/ct-donald-trump-student-visa-20160314-story.html>> (31 julio de 2017).
- Delaney, Kathleen A. (1994) "A Response to "Nannygate": Untangling U.S. Immigration Law to Enable American Parents to Hire Foreign Child Care Providers," *Indiana Law Journal*: Vol. 70:1, Art. 10, disponible en: <http://www.repository.law.indiana.edu/ilj/vol70/iss1/10>, última fecha de consulta: 27 de enero de 2015.
- DePillis, Lilia (2015), “Au pairs provide cheap childcare. Maybe illegally cheap”, *The Washington Post* <https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2015/03/20/au-pairs-provide-cheap-childcare-maybe-illegally-cheap/?utm_term=.619a8180e6be> (29 julio de 2017).
- Diamond, Jeremy (2017), “Trump pushes 'Buy American, Hire American' policy in Wisconsin”, *CNN* <<http://edition.cnn.com/2017/04/17/politics/trump-wisconsin-buy-american/index.html>> (31 julio de 2017).
- Global Workers Justice Alliance (2012), *Replacing future immigrants and Americans with temporary foreign workers: Everyone except employers suffers from out-of-control visa system* <<http://www.globalworkers.org/visas-inc-corporate-control-and-policy-incoherence-us-temporary-foreign-labor-system>> (29 julio de 2017).
- International Au Pair Association (IAPA) (2017), <www.iapa.org> (29 julio de 2017).

- Ley Federal del Trabajo (2018)
<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html> (18 de enero de 2018)
- Luévano Martínez, María De La Luz (2012) Los programas de intercambio cultural au pair de Estados Unidos como trabajo doméstico formal, Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México, inédita.
- Miller, Cindy F. y Slossburg, Wendy J. (1986) *Au Pair American Style*, Maryland, National Press.
- Parreñas, Rhacel (2001) *Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work*, Stanford, Stanford University Press
- Preston, Julia (2011a), “Companies Point Fingers as Students Protest Conditions at Chocolate Plant”, *The New York Times*, <<http://www.nytimes.com/2011/08/19/us/19students.html?action=click&contentCollection=Opinion&module=RelatedCoverage®ion=EndOfArticle&pgtype=article>> (29 julio de 2017)
- Preston, Julia (2011b), “Foreign Students in Work Visa Program Stage Walkout at Plant”, *The New York Times* <<http://www.nytimes.com/2011/08/18/us/18immig.html>> (29 julio de 2017)
- Ríos, Jorge (2013), “To: Don Thompson, McDonald's President and CEO McDonald's Must Pay!” campaña en *coworker.org* <<https://www.coworker.org/petitions/mcdonald-s-must-pay>> (30 julio de 2017).
- Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) (2016) Lo que tiene que saber un au pair en Austria <<https://embamex.sre.gob.mx/austria/images/Stories/CONSULAR/Documentos/aupair2016.pdf>> (31 julio de 2017).
- Secretaría de Relaciones Exteriores – UNIFEM (2006) Compendio de normas e instrumentos nacionales e internacionales relativos a la protección de los derechos humanos de las mujeres migrantes, México.
- Stewart, Meredith B. (2014), “Culture Shock: The Exploitation of J-1 Cultural Exchange Workers”, *The Southern Poverty Law Center* <<https://www.splcenter.org/20140202/culture-shock-exploitation-j-1-cultural-exchange-workers>> (29 julio de 2017)

- The New York Times (2011), Not the America They Expected, <<http://www.nytimes.com/2011/08/19/opinion/not-the-america-they-expected.html?action=click&contentCollection=U.S.&module=RelatedCoverage®ion=Marginalia&pgtype=article>> (29 julio de 2017)
- Trigueros Legarreta, Paz (2011), “Las visas de trabajadores temporales en Estados Unidos. Un giro en su política migratoria tradicional” en Ana María Aragonés (Coord.) Mercados de Trabajo y Migración Internacional, México, Instituto de Investigaciones Económicas - UNAM, pp. 119 – 138.
- US Department of State (2017) J1 Visa, EVP. Facts and Figures, <<https://j1visa.state.gov/basics/facts-and-figures/participant-and-sponsor-totals/?program=Au%20Pair&state=&pages=2>> (31 julio de 2017).
- US Department of State (2016), Summer Work Travel Monitoring Report <https://j1visa.state.gov/wp-content/uploads/2017/03/2016-Summer-Monitoring-Report_wExecSum-FINAL_02142017.pdf> (31 julio de 2017).
- Veronikis, Eric (2013), “More than 50 student guest workers, supporters storm McDonald's demanding better wages, living conditions”, Penn Live <http://www.pennlive.com/midstate/index.ssf/2013/03/more_than_50_student_guest_wor.html> (30 julio de 2017)

Notas _____

¹ Un año después de la petición, al empleador Andy Cheung le ordenaron pagar 205,977 USD. La mayoría de estos trabajadores eran estudiantes de intercambio con visado J-1 (Ríos, 2013).

² El caso fue tomado por un grupo de abogados de Denver, Colorado y fue interpuesto en la Corte de ese estado el 13 de marzo del 2015, bajo el expediente 1:14-cv-03074-CMA-CBS.

³ Exchange Visitor Program

⁴ “Statement of Policy Regarding Exchange Visitor Au Pair Programs, supra note 48, at 46,676” en Delaney, 1994: 317

⁵ Normatividad sobre la colocación Au Pair en Europa.

⁶ Sólo en 2003 hubo una pequeña disminución de casi 70 visas.

⁷ El trabajo de campo con participantes en campamentos de verano, aún está en proceso.

⁸ Por el formato del artículo, sólo ocuparé fragmentos de algunas entrevistas.

⁹ Se descuentan las semanas de vacaciones. Las *au pairs* tienen derecho a dos semanas de vacaciones pagadas, el costo está incluido en el precio total que la agencia promociona.

¹⁰ Ver: <http://culturalcareaupair.com/what-is-au-pair-childcare/benefits/>