

UNA PERSPECTIVA MEXICANA SOBRE EL SISTEMA DE VISAS H2:

*Abusos cometidos en
las cadenas de suministros
en cuatro corredores migratorios.*



PROYECTO DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES A.C.

Una perspectiva mexicana sobre el Sistema de Visas H2:

Abusos cometidos en las cadenas de suministros en cuatro corredores migratorios.

Paulina Montes de Oca

Responsable del Programa RADAR de ProDESC

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales A.C. (ProDESC)

Zamora 169-A. Col. Condesa

Alcaldía Cuauhtémoc

C.P. 06140

Ciudad de México

Alejandra Ancheita

Dirección Ejecutiva de ProDESC

Coordinación de Análisis e Incidencia

Eduardo Villarreal

Coordinador de Análisis e Incidencia

Jesús Guarneros

Integrante de Análisis e Incidencia

Diseño Editorial

Paola Salas

Edición y Difusión

Alan Pastén

Coordinador de Comunicación Estratégica

Natalia Ramírez

Integrante de Comunicación Estratégica

Estefanía Díaz de la Barrera

Integrante de Comunicación Estratégica

Impresión

José Luis Hurtado

Octubre 2021

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales A.C.

Todos los derechos reservados



TABLA DE CONTENIDOS

CAPÍTULO 1. LA CAPTURA CORPORATIVA DEL ESTADO Y LAS CADENAS DE SUMINISTRO: IMPACTOS EN EL SISTEMA DE VISAS H2.	10
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE VISAS H-2.	15
1.1.1. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO	15
1.2 LA CAPTURA CORPORATIVA DEL ESTADO EN EL MARCO DEL TRABAJO TEMPORAL MIGRANTE	20
CAPÍTULO 2. ANÁLISIS COMPARATIVO DE INDUSTRIAS Y CORREDORES DE MIGRACIÓN LABORAL	22
A. CORREDOR SINALOA-LOUISIANA	23
I. CONTEXTO MIGRATORIO Y DE INDUSTRIA	23
II. ABUSOS COMUNES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO	26
III. FRAUDE EN EL RECLUTAMIENTO	27
IV. CONDICIONES EN LOS CENTROS DE TRABAJO	28
B. CORREDOR HIDALGO- MISSISSIPPI	31
I. CONTEXTO MIGRATORIO Y DE INDUSTRIA	31
II. ABUSOS COMUNES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO	34
III. FRAUDE EN EL RECLUTAMIENTO	36
IV. CONDICIONES EN LOS CENTROS DE TRABAJO	36
C. CORREDOR OAXACA- CALIFORNIA	38
I. CONTEXTO MIGRATORIO Y DE INDUSTRIA	38
II. ABUSOS COMUNES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO	42
III. FRAUDE EN EL RECLUTAMIENTO	42
IV. CONDICIONES EN LOS CENTROS DE TRABAJO	43
D. CORREDOR SAN LUIS POTOSÍ- GEORGIA	45
I. CONTEXTO MIGRATORIO Y DE INDUSTRIA	45
II. ABUSOS COMUNES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO	47
III. FRAUDE EN EL RECLUTAMIENTO	48
IV. CONDICIONES EN LOS CENTROS DE TRABAJO	49
CAPÍTULO 3. EL PROGRAMA RADAR: UNA ALTERNATIVA DESDE LA SOCIEDAD CIVIL PARA EL IMPULSO DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DURANTE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.	50
CONCLUSIONES	55
ANEXO I: RECOMENDACIONES A TOMADORES/AS DE DECISIONES	66
ANEXO II: METODOLOGÍA	68
BIBLIOGRAFÍA	70

RESUMEN EJECUTIVO

El Sistema de trabajo temporal (Visas H2), es impulsado por el gobierno estadounidense y con los años se ha convertido en un ejemplo de violaciones sistemáticas a los derechos humanos laborales de las y los trabajadores migrantes mexicanos.

Estas violaciones inician desde el proceso de reclutamiento y se completan, de diferentes maneras que abordamos en este documento, ya en los centros laborales a los que llegan en Estados Unidos. Esto se ha documentado desde hace décadas y se han desarrollado propuestas tanto para mejorar el sistema como para precarizarlo aun más.

Sin embargo, poco se ha discutido desde las condiciones económicas establecidas por los mercados laborales, así como las dinámicas que se esconden tanto en las cadenas de suministro de los productos como en las cadenas de suministro laboral.

En la cadena de suministro de producto se inicia un proceso de tercerización en el que también se contrata mano de obra considerada más barata. Las marcas globales se bene-

fician tanto de la cadena de suministro de los productos como de la cadena de suministro de trabajadores y trabajadoras temporales que producen en condiciones de profunda precariedad. Esta fórmula beneficia de manera desproporcionada a las marcas globales manteniendo costos muy bajos en ambos procesos, tanto en la cadena de producción, como en la cadena de suministro laboral.

Este sistema de desigualdad en la producción globalizada crea incentivos para las marcas y las empresas a mover el trabajo a países con sueldos precarizados que les asegura mayor ganancia. No obstante, también hay procesos productivos que requieren que el trabajo se realice en el norte global y, en este caso, contratan a trabajadores de países del sur que bajo los sistemas de visa de trabajo temporal se convierten en fuerza productiva, cautiva, y fácilmente reemplazable.

Las dos clases de cadena de suministro (de producto y laboral) están en el centro de la economía global porque la decisión de las empresas de conseguir trabajadores a través de la cadena de suministro laboral es producto de la presión de parte de las marcas en la cadena de suministro de producto para generar un proceso productivo de bajo costo.

En el contexto particular de la migración México-Estados Unidos los gobiernos de ambos países están capturados por intereses empresariales en detrimento de condiciones dignas de trabajo para las y los trabajadores, situación que ha propiciado la formación y consolidación de procesos de defensa y exigibilidad de derechos de personas trabajadoras migrantes temporales, tanto en México como en Estados Unidos. ProDESC, como



Este sistema de desigualdad en la producción globalizada crea incentivos para las marcas y las empresas a mover el trabajo a países con sueldos precarizados que les asegura mayor ganancia.

organización mexicana¹ con alcance transnacional, ha facilitado encuentros de justicia binacional, documentado casos de violaciones a derechos humanos laborales de trabajadoras y trabajadores migrantes, y acompañado, desde el año 2012, a un grupo de personas trabajadoras migrantes temporales en el estado de Sinaloa.

Con el acompañamiento de ProDESC, este grupo conformó desde el año 2013 la Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses (en adelante la Coalición de Trabajadoras y Trabajadores o simplemente la Coalición), un esfuerzo organizativo único en su tipo, por conformarse en el lugar de origen de las y los trabajadores migrantes que buscan cada año migrar temporalmente a Estados Unidos bajo el sistema de visas H2-A y H2-B.

La experiencia que tiene ProDESC en el acompañamiento a la Coalición con la defensa de los derechos humanos laborales nos da elementos sustantivos para generar el presente documento. Entre 2012 y 2019, la organización realizó una extensa investigación documental, trabajo de campo y observación participante para identificar los pro-

blemas que enfrentan las y los trabajadores migrantes temporales en el proceso de contratación. Este informe ofrece un análisis de cuatro temas clave:

- Análisis desde una perspectiva mexicana sobre los Sistemas de Visas H2 y las violaciones a los derechos humanos laborales que experimentan las y los trabajadores migrantes temporales.
- Análisis de cuatro corredores migratorios entre México-Estados Unidos: Sinaloa-Luisiana; Hidalgo-Misisipi; Oaxaca-California y San Luis Potosí-Georgia que muestra cómo las estructuras laborales migratorias tienen implicaciones en las dinámicas locales y las violaciones a los derechos humanos hacia las y los trabajadores migrantes temporales.
- El papel que juegan las cadenas de suministro como impulsoras de los abusos cometidos durante el proceso de reclutamiento y en los centros de trabajadores/as. También se identifica como las conductas empresariales de las marcas están legitimadas a partir de la captura corporativa del Estado.
- Así como la relevancia de la coordinación entre actores estatales, privados y de la sociedad civil, tanto mexicanos, como estadounidenses para responder de manera adecuada y en un marco de derechos humanos laborales a los abusos cometidos hacia las y los trabajadores migrantes temporales.

Finalmente, este documento concluye con una serie de recomendaciones hacia los gobiernos mexicano y estadounidense que buscan dar líneas de acción para la

¹ El Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC) es una organización de derechos humanos basada en la Ciudad de México y con trabajo a nivel nacional, fundada en 2005 por Alejandra Ancheita, abogada premiada con distinciones como el Premio Martin Ennals (2014) y un doctorado Honoris Causa por la Universidad de París Nanterre (2019). El trabajo de ProDESC tiene como objetivo contribuir a la vigencia, exigibilidad y justicia-bilidad de los derechos económicos, sociales y culturales, particularmente los derechos a la libertad de asociación sindical, contratación colectiva de trabajo y tierra, territorio y bienes naturales.

ProDESC brinda acompañamiento a comunidades agrarias e indígenas, así como colectivos de trabajadoras y trabajadores a través de una metodología de defensa integral compuesta por litigio estratégico, fortalecimiento de procesos organizativos, investigación corporativa, incidencia y comunicación políticas.

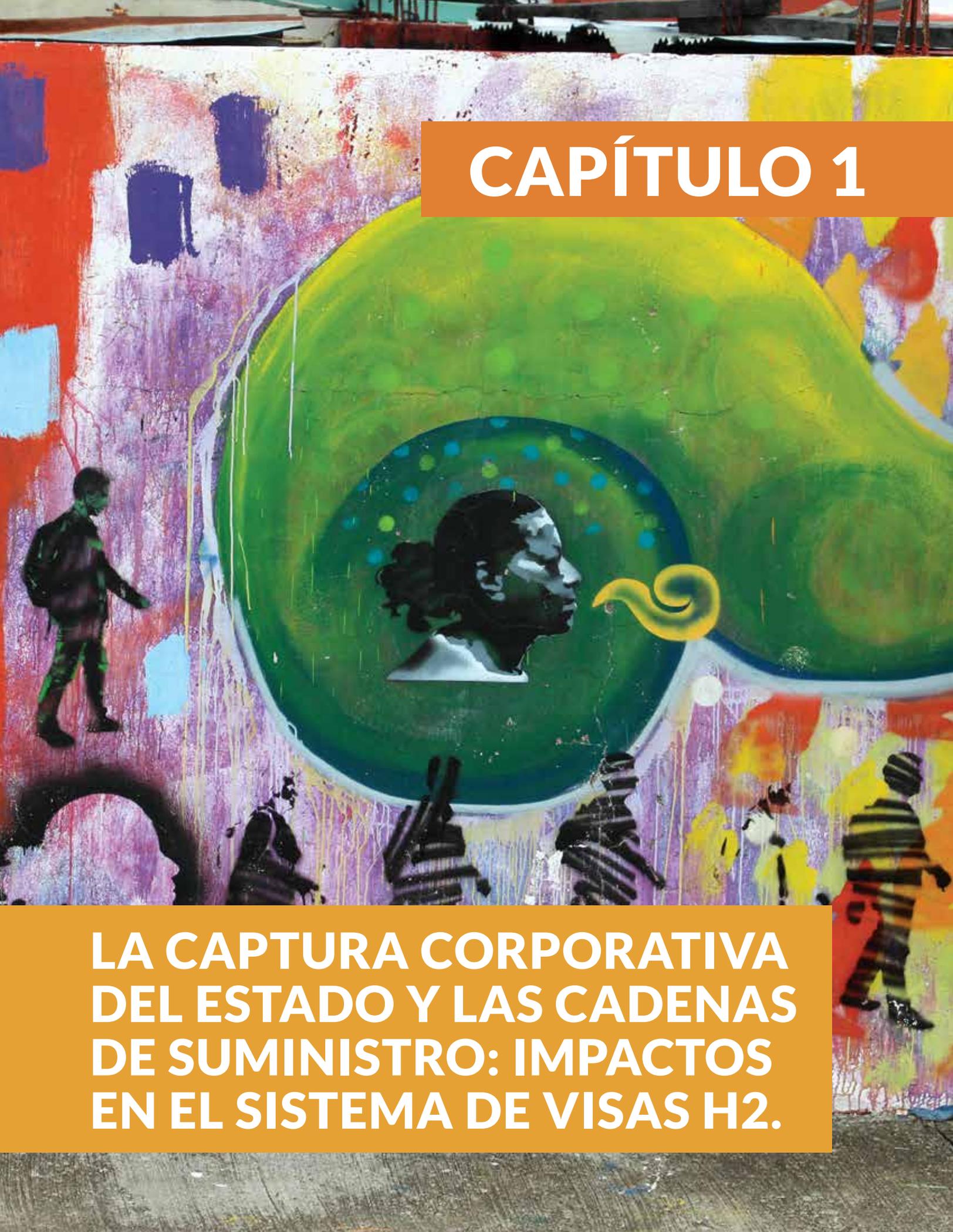


atención en materia de derechos humanos laborales a los problemas antes señalados:

1. **Adopción de un marco legislativo nacional** con perspectiva de Derechos Humanos Laborales para las y los trabajadores migrantes temporales.
2. **Revisión y renegociación del Sistema de Visas H-2 A/B** con el impulso de una coordinación bilateral entre el gobierno mexicano y estadounidense.
3. **Participación central del Servicio Nacional de Empleo** en el proceso de reclutamiento bajo el Sistema de Visas H2.
4. **Exigir la responsabilidad de la debida diligencia en materia de derechos humanos** de toda la cadena de suministro en el proceso de contratación de las y los trabajadores migrantes temporales.
5. Incorporación de la perspectiva de género y del enfoque interseccional en el análisis e implementación de

acciones dirigidas hacia las y los trabajadores migrantes temporales.

6. **Impulsar procesos organizativos con las y los trabajadores migrantes temporales** como el caso de la Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses.
7. **Generar mecanismos de diálogo e interlocución** con las y los trabajadores migrantes temporales, con la sociedad civil organizada, organizaciones sindicales y la academia.
8. **Generar mecanismos de articulación intergubernamental entre distintas instituciones de gobierno** que abordan el tema del trabajo temporal migrante (Instituto Nacional de Migración, Secretaría de Gobernación y Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y Secretaría de Relaciones Exteriores) y con los gobiernos estatales y municipales con la finalidad de armonizar y coordinar acciones dirigidas a la garantía de los derechos humanos laborales de la población migrante temporal.
9. **Impulsar campañas en medios de comunicación** que informen sobre los derechos a las y los migrantes temporales.
10. **Impulsar la presencia, en la agenda política nacional, del trabajo temporal migrante** desde una perspectiva de derechos humanos laborales.



CAPÍTULO 1

**LA CAPTURA CORPORATIVA
DEL ESTADO Y LAS CADENAS
DE SUMINISTRO: IMPACTOS
EN EL SISTEMA DE VISAS H2.**

El origen de los sistemas de trabajo temporal generalmente proviene de las presiones que ha ejercido el sector empresarial sobre los distintos gobiernos para que éstos últimos impulsen la creación de políticas migratorias adaptadas a la importación temporal de mano de obra lo que se traduce en políticas que tienden a la flexibilidad para los empresarios y políticas rígidas para las y los trabajadores migrantes (Díaz, 2013: 34).

Los flujos migratorios temporales se estructuran de manera conveniente para el crecimiento económico de los países receptores, por ejemplo, en el caso de la migración de origen mexicano en Estados Unidos, la mano de obra temporal migrante es un recurso para disminuir costos y ampliar la competitividad en el mercado mundial (Díaz, 2013: 40).

Asimismo, otro fenómeno dentro del panorama de los países que reciben flujos migratorios se vincula con *la proliferación de actitudes racistas y xenofóbicas promovidas incluso por los gobiernos y sus políticas anti migratorias*². En esta coyuntura es que se genera un movimiento en el que existen sistemas de trabajo temporal de regulación migratoria que restringen derechos humanos laborales.

Además, es importante destacar que los orígenes de los Sistemas de trabajo temporal a nivel mundial, en su mayoría, se crearon para incentivar las economías de los países receptores, con la finalidad de tener mano de obra disponible y barata sin que los Estados tuvieran las obligaciones en materia de derechos laborales que sí tienen con sus ciudadanos. En este sentido, la forma en

la que están pensados los sistemas de trabajo temporal incide en que existan una serie de limitaciones en las regulaciones que garanticen los derechos laborales de las y los trabajadores temporales.

Donde además se crea un escenario idóneo para el surgimiento de actores intermedios en los procesos de reclutamiento que escapan a la mirada del Estado y que tienen prácticas fraudulentas y corruptas.

En este contexto de los sistemas de trabajo temporal, en el de Visas H2³, hay dos elementos que inciden paralelamente en los procesos de precarización laboral de las y los migrantes temporales: por un lado, la subcontratación y deslocalización de la producción, estructurada a partir de la economía globalizada, y, por el otro, los procesos de segmentación y reemplazo a partir de los cuales el mercado laboral estadounidense se ha constituido. Es importante resaltar que la creación de sistemas de trabajo como éste coincide con la adopción a nivel mundial del modelo económico neoliberal.

² En Estados Unidos está el caso de la ley Simpson-Rodino 1986. Reforma a la Ley de Inmigración y Nacionalidad.

³ Las Visas H2 se crearon para trabajadores con o sin experiencia (no profesionales y sin un título académico) para trabajar en los Estados Unidos temporalmente.

Estas visas están basadas en una petición I-129, lo que significa que un empleador americano debe presentar una solicitud de empleo para sus trabajadores y obtener una Certificación de trabajo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y recibir la aprobación de la petición, la forma I-797 del Departamento de Seguridad Nacional (DHS).

H2A - trabajadores agrícolas (siembra y cosecha de plantíos)

H2B - trabajadores no agrícolas (ejemplo: jardinería, construcción, bosques, sembrar o cortar, personal para servicio de limpieza de hotel) (Embajada y consulado de Estados Unidos en México)

Una característica del modelo neoliberal es la **desregulación laboral**, con una marcada tendencia a la flexibilización del mercado de trabajo. La flexibilización laboral descentraliza la producción en las grandes fábricas, sustituye determinadas áreas de empleo por servicios de subcontratación y además se introduce maquinaria flexible adecuada para producir frente a las variaciones y la segmentación de la demanda y la diversificación de la producción. Por el lado de los salarios se promueve una diferenciación respecto a las cualificaciones laborales y nuevas formas de gestión individualizada de la fuerza de trabajo y formas de contratación temporal del empleo. (Chávez Ramírez, 2001)

La globalización, permite el desarrollo del capital transnacional, que posee y controla instalaciones productivas en más de un país. En este esquema de producción, se consideran como obstáculos para el crecimiento y la eficiencia las legislaciones locales en materia laboral, así como los esfuerzos de organización colectiva de trabajadoras y trabajadores.

Una forma de flexibilización laboral es la subcontratación, que consiste en la contratación de una o varias empresas por parte de otra para que realicen parte de su proceso productivo. (Chávez Ramírez, 2001)

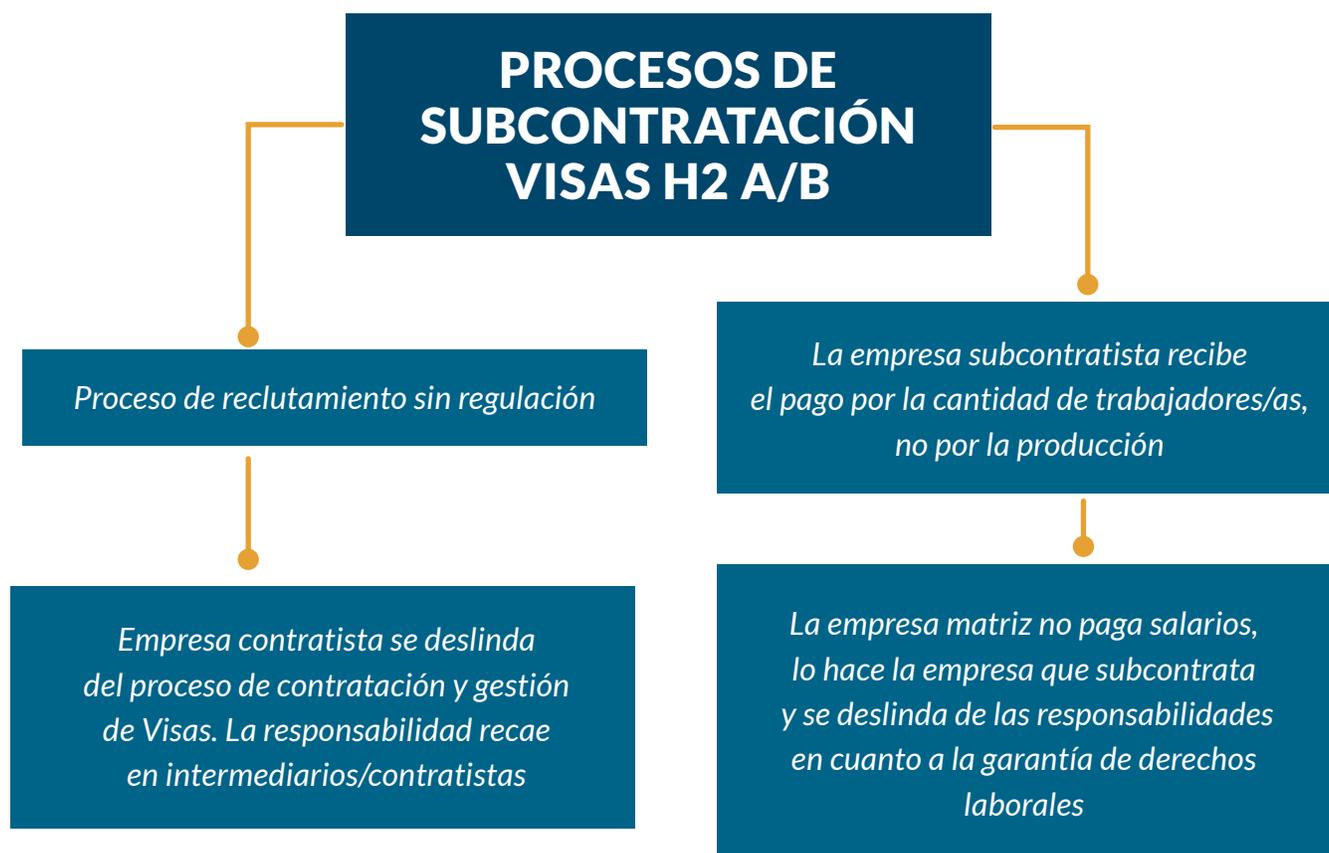
Dentro de esta lógica de flexibilidad laboral en el marco de la economía neoliberal se encuentran las **cadena de suministro laboral y de producto**. Por cadena de suministro de producto, a grandes rasgos, se refiere al proceso por el cual las dinámicas productivas de las grandes empresas transnacionales se expanden a países del sur global con el objetivo de reducir los costos de producción



y de pago de salarios a los empleados⁴. Usualmente las grandes marcas contratan a una empresa que se encarga de la logística para manejar la cadena de suministro y obtener los recursos necesarios a un menor costo.

La cadena de suministro laboral consiste en la contratación de mano de obra barata proveniente de países del sur global que se traslada a los países del norte global con el objetivo de incrementar los procesos productivos a bajo costo para las grandes empresas y evadiendo las garantías a los derechos humanos laborales de las y los trabajadores⁵.

Las dos clases de cadenas de suministro (laboral y de producto) están en el centro de la economía global, entrelazadas dentro de una misma lógica. La presión por disminuir los costos durante el proceso productivo impacta en la generación de estrategias para que los costos de contratación y condiciones laborales generen los menores costos posibles.



▲ **CUADRO 1:** Procesos de subcontratación Visas H-2 A/B.

Fuente: Inspiración propia

⁴ ProDESC, 2020.

⁵ ProDESC, 2020.

Como lo señala Gordon (2015) el proceso de reclutamiento laboral presenta dificultades en su regulación por la forma en la que están estructuradas las industrias y las cadenas de suministro (de producto y laborales). *Las grandes empresas, cuentan con una cadena de producción transnacional que no está localizada en el lugar de origen, lo que facilita el deslindamiento de responsabilidades respecto a la garantía de los derechos laborales de las y los empleados.* De esta forma, recuperando la clasificación realizada por la OIT, es posible afirmar que el reclutamiento laboral de trabajadoras y trabajadores temporales bajo el sistema de Visas H-2 constituye una forma de subcontratación laboral de mano de obra.

Bajo este contexto, los gobiernos de los lugares de origen cuentan con muy poca capacidad de regulación

de toda la cadena de suministro laboral. En discurso, los esquemas de trabajo temporal como el Sistema de Visas H-2 tienen la intención de generar procesos de regulación y garantizar los derechos laborales. Sin embargo, la negociación y el establecimiento de dicho sistema es realizada, como lo señala Gordon (2015), sin la presencia de otros actores relevantes como las organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y organizaciones de empleadores/as.

La forma particular en la que la población mexicana migrante en Estados Unidos se ha insertado en el mercado laboral estadounidense (Giorguli 2007; Sánchez 2015; Sánchez, 2019) reproduce la lógica de la segmentación y el reemplazo.

La segmentación se refiere a dinámicas de producción donde se crean características específicas del mercado de trabajo, el cual está dividido en dos: los sectores primario y secundario. En el primero se ubican puestos con



salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance, equidad y procedimientos establecidos en cuanto a administración de leyes laborales y, el sector secundario, opera bajo esquemas donde hay condiciones de trabajo precarias y con poca capacidad de ascenso. En el sector secundario es donde está ubicada la población migrante del sistema de Visas H-2. Respecto a los mecanismos de reemplazo de la mano de obra se refiere, en términos generales, a cómo los grupos migratorios de reciente llegada ocupan los peldaños más precarios del mercado laboral (Sánchez, 2019)

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE VISAS H-2.

El trabajo temporal se basa en la autorización de visas, las cuales fueron creadas para trabajadores con o sin experiencia para trabajar en los Estados Unidos temporalmente. Dentro de la amplia gama de visas de trabajo temporales que existen, nos enfocaremos en las Visas H2 A y B. Las Visas H2-A son asignadas a trabajadores agrícolas, para realizar actividades de siembra y cosecha de plantíos, entre otros, y la visas H2-B, están dirigidas a trabajadores no agrícolas, jardinería, construcción, bosques, personal para servicio de limpieza de hotel, entre otras.

La emisión de las visas depende de una petición que realiza el empleador estadounidense al Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (DOL, por sus siglas en inglés) y la aprobación de la petición del Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos (DHS, por sus siglas en inglés), lo anterior a fin de obtener una Certificación de trabajo para sus trabajadores. De acuerdo con el Departamento de Trabajo de Estados Unidos en 2020 el gobierno estadounidense emitió 213 394 Visas H 2A y 61 865 visas H 2B.

El sistema de visas H-2 es manejado de manera unilateral por los Estados Unidos, es decir, el gobierno mexicano interviene de manera marginal en el proceso y sin ningún impacto institucional, ni siquiera en la de reclutamiento y contratación que es realizada en México por agencias particulares. En México, no existe un registro oficial sobre el número de trabajadores y trabajadoras que son reclutados y contratados para asistir por temporadas a trabajar a los Estados Unidos bajo el sistema de visas H2.

El panorama descrito sobre el sistema de visas H2 refleja la necesidad de analizar con mayor profundidad cómo opera el sistema en casos y contextos concretos de tal manera que se puedan identificar patrones estructurales y dinámicas específicas de violaciones a los derechos humanos laborales de las y los trabajadores migrantes.

1.1.1. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

La estructura del Sistema de Trabajo Temporal bajo el esquema de Visas H2 es unilateral, esto quiere decir que la operatividad del Sistema es conducida por Estados Unidos con una participación marginal de parte del gobierno mexicano.

La mínima participación que tiene el gobierno mexicano en la dinámica de este Sistema es a través del Servicio Nacional de Empleo el cual es una institución pública que brinda servicios de información, vinculación y orientación ocupacional. El SNE es coordinado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), y tiene un programa denominado Mecanismo de Movilidad Laboral, en el que se promueven vínculos con el Sistema de Trabajo de Visas H2.

En 2015 la Embajada de los Estados Unidos en México y la STPS iniciaron acciones de coordinación para la vinculación de trabajadores con empleadores estadounidenses con la intención de incidir en la prevención de fraudes. Estas serían las acciones donde el gobierno mexicano tiene una mayor participación en el proceso de reclutamiento, sin embargo, como lo señala la Organización Internacional del Trabajo en su reporte “Los servicios públicos en América Latina”: “la tasa de colocación registrada por este mecanismo específico sigue siendo baja (21.5 por ciento), frente a la de otros programas activos del mercado de trabajo gestionados por el SNE, lo que refleja la precaria situación económica por la que están pasando muchas regio-

nes de México, así como las limitadas oportunidades de empleo de que disponen. Entre 2012 y 2016, 33,629 se colocaron a través de este programa” (OIT, 2018:17)

En este sentido, el grueso de los procesos de reclutamiento, no cuentan con una intervención del gobierno mexicano y este proceso queda en manos de intermediarios particulares, los cuales pueden incurrir con mayor facilidad en prácticas fraudulentas y el cobro de cuotas indebidas. Las interacciones entre los agentes y las personas que buscan conseguir visas de trabajo están cruzadas por un proceso histórico de desigualdad estructural⁶ en el que el ingreso por trabajar en una empresa estadounidense cuadruplica lo que se podría ganar en el país de origen y, esta condición, es aprovechada por los intermediarios para realizar cobros de cuotas durante el proceso de reclutamiento.

Ahora bien, aunque el sistema de Visas H2 no fue diseñado ni está regulado por el gobierno mexicano, a partir de la Reforma Laboral en México en el 2012, se agregó el artículo 28-A en el cual se establecen los siguientes lineamientos (Sánchez-Castañeda, 2014):

- Las condiciones generales de trabajo deben ser dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores del país donde laboren;
- Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se

⁶ “[...] supone que en la sociedad existen ciertos grupos que han sido sistemática e históricamente excluidos del goce y ejercicio de sus derechos. Generalmente supone tres rasgos: i) Se fundamenta en un orden social que es independiente de las voluntades individuales; ii) Se constituye como un proceso de acumulación de desventajas, tanto a lo largo del curso de la vida como entre las generaciones y, iii) Tiene consecuencias amplias en el plano social, pues afecta en el disfrute de derechos fundamentales y reproduce la desigualdad social. Por lo que es deber de los Estados evitar la profundización de dichas condiciones exclusión histórica y revertir sus efectos para la garantía efectiva de los derechos” (Solís, 2017)



prestará el servicio, se entiende que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establece una relación laboral entre un trabajador y un patrón determinado. Los derechos⁷ que adquieren las y los trabajadores en Estados Unidos son los mismos que cualquier trabajador en Estados Unidos: 1) Salario justo y en los tiempos establecidos; 2) Pago adicional por horas extras; 3) Derecho a la no discriminación; 4) Derecho a no sufrir acoso sexual y explotación sexual; 5) Derecho a solicitar apoyo de grupos sindicales de inmigrantes y de derechos laborales; 6) Abandonar una situación de empleo abusivo; 7) No pagar tarifas a un reclutador laboral; 8) Recibir una orden de trabajo por escrito y en un idioma que sea comprensible para la o el trabajador, el cual debe contener información detallada sobre los salarios, la duración del trabajo, las horas, los beneficios como el transporte, la vivienda, las comidas y cualquier deducción que se le aplique a su cheque de pago.

Considerando este contexto, desde ProDESC y, con el acompañamiento a la Coalición de Trabajadores y Trabajadoras Migrantes Temporales Sinaloenses, se han realizado diagnósticos que analizan los impactos laborales, legales y económicos que tiene el Sistema de Visas H2 sobre las y los trabajadores migrantes. El reclutamiento es el primer eslabón dentro del proceso de contratación de las y los mexicanos bajo las Visas H2. La Ley Federal del Trabajo en México contempla la contratación de ciudadanos/as mexicanos con la posibilidad de trabajar en el extranjero, donde se menciona que todos los gastos que conlleva la contratación y el traslado deben ser cubiertos por el empleador o agente de contratación (Art. 28), no obstante, en la práctica la mayoría de las y los trabajadores utilizan recursos propios para pagar los gastos de transporte.

En México no existe un sistema de regulación sólido para el reclutamiento a trabajadores y trabajadoras migrantes temporales, esta ausencia de control gubernamental facilita la informalidad e ilegalidad en los procesos de reclutamiento. Los reclutadores tienen la posibilidad de operar libremente y esto hace del ciclo de la contratación: patrón-reclutador-empleado, un proceso de incertidumbre y poca claridad sobre

⁷ Embajada y Consulados de Estados Unidos en México: [https://mx.usembassy.gov/es/h-2-visa-information-es/#:~:text=los%20Estados%20Unidos\)-.Las%20visas%20H%2D2%20son%20visas%20basadas%20en%20peticiones%2C%20lo,e%20Inmigraci%C3%B3n%20de%20los%20Estados](https://mx.usembassy.gov/es/h-2-visa-information-es/#:~:text=los%20Estados%20Unidos)-.Las%20visas%20H%2D2%20son%20visas%20basadas%20en%20peticiones%2C%20lo,e%20Inmigraci%C3%B3n%20de%20los%20Estados)

las condiciones laborales a las que se enfrentarían las y los trabajadores en Estados Unidos.

En ese sentido y a partir del acompañamiento llevado a cabo por PRODESC a trabajadores y trabajadoras temporales en Sinaloa, Oaxaca, Chiapas y Sonora, se han identificado y documentado las siguientes violaciones a los derechos humanos laborales:

- Las empresas ofrecen trabajo a destajo.
- Las jornadas de trabajo a menudo rebasan las 12 horas diarias, (jornadas nocturnas, en algunos casos sin descanso suficiente)
- Salarios precarios (sin el pago de horas extras)
- Sin goce de seguro médico
- Las mujeres enfrentan situaciones de acoso sexual, humillaciones y discriminación.

- Existe poca claridad en cuanto al contrato laboral.
- Condiciones insalubres e inadecuadas en los sitios de alojamiento temporal (en las casas rodantes «traillars» alojan de 15 a 16 personas con 2 baños, una estufa y un refrigerador).

La información documentada desde fuentes directas requirió un análisis legal de las violaciones a los derechos humanos laborales, así como también desde la lógica de las políticas públicas laborales y migratorias que existen en ambos países para atender esta situación.

Dos instrumentos legales nacionales que protegen a las y los trabajadores migrantes temporales y que son el marco de referencia inmediato y fundamental para argumentar la defensa de los trabajadores en sus derechos laborales: son la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁸ y la Ley Federal del Trabajo⁹.

Importante destacar que la regulación destinada a las agencias privadas de colocación se debe al hecho de que trabajadores mexicanos que son contratados para laborar en el extranjero, han padecido abusos respecto a sus condiciones de trabajo, de seguridad social y vivienda

8 Art. 123, apartado XXVI: "Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el consulado de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

9 Art. 28: "a) El patrón queda obligado a pagar los gastos de repatriación, b) El trabajador tiene derechos a condiciones de vivienda decorosa e higiénica, c) El trabajador tiene derecho a atención médica y (en su caso) para su familia, d) El trabajador deberá recibir información acerca de las autoridades consulares y diplomáticas a las que un trabajador puede acudir cuando le sean violados sus derechos, e) El contrato tiene que ser aprobado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, f) El Patrón tiene que presentar un domicilio para efectos legales en la República Mexicana, g) Si se contrata por medio de una agencia de contratación, ésta tiene que estar registrada y autorizada (el registro es ante la STPS), h) La agencia deberá cerciorarse de la veracidad de las condiciones de trabajo y las condiciones de vida, que sean dignas y que no impliquen discriminación; i) Si las condiciones de trabajo que ofrece la agencia no son verdaderas, la agencia tiene la obligación de pagar los gastos de repatriación del trabajador.



Se entiende también que, si las condiciones de trabajo y de seguridad social son mayores que las establecidas en México, el trabajador mexicano que labore en el extranjero debe gozar de las mismas.

Sin embargo, la mayor dificultad para probar estas condiciones es el papel de la Inspección General del Trabajo¹⁰, *ya que no se cuentan con los elementos materiales ni con las facultades en materia de extraterritorialidad para vigilar el cumplimiento de la normatividad en el país de destino*. Tampoco se han desarrollado protocolos de colaboración con los consulados mexicanos en Estados Unidos para que sean ellos quienes apoyen en esta función.

Derivado de lo anterior, y a partir de lo estipulado a través de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2012, el gobierno mexicano tiene responsabilidad en cuanto a la vigilancia del proceso de reclutamiento y también respecto a las condiciones laborales de las y los traba-

jadores temporales en Estados Unidos, sin embargo, como se verá más adelante en el documento aún no se cuenta con las estructuras adecuadas para atender este problema de manera eficiente.

Del lado del gobierno estadounidense, el interlocutor principal es el Departamento del Trabajo que funge como intermediario entre las empresas y la solicitud de las visas H-2¹¹. Aunado al papel que juega el gobierno en Estados Unidos, en la reglamentación de las visas H-2 se estipula claramente que no se debe cobrar ningún pago en el proceso de reclutamiento por parte del reclutador ni por el empleador. La pregunta

¹⁰ Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, STPS: [inspeccion_federal.html](#)

¹¹ Código Federal de Estados Unidos, Employees Benefits, 20 CFR § 655.135 - Assurances and obligations of H-2A employers.

sigue siendo cómo a pesar de la reglamentación y los avances legislativos para hacer claro el proceso de reclutamiento para los y las trabajadoras que aplican a las visas H-2, aún se dan violaciones a sus derechos laborales empezando casi siempre con una serie de cobros indebidos realizados por el o la reclutadora y en algunos casos también por el o la empleadora.

El rastreo del proceso de reclutamiento en general resulta complicado porque en multiplicidad de casos, el cobro de cuotas indebidas y/o las prácticas fraudulentas suceden en México y con intermediarios/as que no están registrados en agencias de reclutamiento en México y Estados Unidos, por lo que no se cuenta con información pública para hacer un monitoreo formal de las dinámicas de contratación.

Además, históricamente hay una intervención mínima por parte de los gobiernos de ambos países en la vigilancia de todas las violaciones a los derechos laborales de las y los trabajadores a pesar de que jurídicamente sí tienen estipuladas diversas responsabilidades. A esta falta de intervención de los gobiernos y la casi privatización de los procesos decididos por las y los empleadores primarios y los que se benefician de la cadena de suministro laboral, se le contempla como una práctica de la Captura Corporativa del Estado en el marco del trabajo temporal de los y las migrantes como se explica a continuación.

1.2.CAPTURA CORPORATIVA DEL ESTADO EN EL MARCO DEL TRABAJO TEMPORAL MIGRANTE.

El contexto en el que se inscribe el trabajo temporal migrante responde a dinámicas de poder globales que se han estructurado histórica y regionalmente. El sistema de Visas H-2, desde sus orígenes, ha priorizado los intereses económicos-empresariales y, la garantía de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores ha quedado rezagada. La reglamentación del sistema ubica los procesos de contratación directamente en manos de los empleadores y sus intereses económicos. La figura de intermediario/ contratista/ reclutador es quien ejerce el control en este proceso, y no hay un mecanismo regulado que pueda garantizar que los derechos humanos laborales sean respetados.

El gobierno mexicano no cuenta con un mecanismo institucional que dé seguimiento a los procesos de contratación de las y los migrantes.

Se suele presentar al sistema como una oportunidad de regularizar la migración de mexicanos/as hacia Estados Unidos, sin embargo, se omite la multiplicidad de vulneraciones que experimentan las y los trabajadores desde el inicio del proceso de contratación hasta el término de sus jornadas laborales.

En este marco de múltiples violaciones a los derechos humanos laborales de las y los trabajadoras migrantes temporales, un concepto que resulta útil para analizar las dinámicas globales en las que está inscrita esta problemática es el de la **Captura Corporativa del Estado**: "... se refiere a las formas mediante las que la élite económica socava el cumplimiento de los derechos humanos y medioambientales, al ejercer una influencia indebida

sobre los responsables políticos nacionales e internacionales sobre las instituciones públicas” (RED-DESC).

La Captura Corporativa del Estado se expresa de manera diversa según el contexto en el cual nos ubiquemos y, paralelamente, hay mecanismos estructurales globales que surgen de la dinámica neoliberal con una tendencia a beneficiar los intereses económico-empresariales en detrimento de los derechos humanos. En este sentido, Durand (2019) expone cómo la captura corporativa predomina con el crecimiento económico acelerado de las fuerzas privadas del mercado sobre el Estado.

En el caso concreto del Sistema de Trabajo Temporal de Visas H2 A/B los intereses empresariales se anteponen a la garantía de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores migrantes temporales. La estructura misma del Sistema reproduce que las dinámicas durante el proceso de reclutamiento y contratación no involucren a todos los actores responsables de garantizar los derechos de las y los trabajadores.

En términos generales, las y los empleadores y agencias de reclutamiento en Estados Unidos solicitan determinado número de visas al Departamento del Trabajo en Estados Unidos, sin embargo no hay un involucramiento efectivo por parte de los gobiernos involucrados, en este caso de México y Estados Unidos, para garantizar que este pro-



ceso impulse condiciones de empleo dignas para las y los trabajadores, es decir, esta estructura es conveniente a los intereses empresariales donde se prioriza la disponibilidad de mano de obra barata proveniente de países del sur global y no se impulsan mecanismos efectivos que respeten los derechos humanos laborales.

Para demostrar el detrimento que tiene la Captura Corporativa del Estado en los Sistemas de Trabajo Temporal o visas H2 presentamos el análisis realizado en 4 de los más importantes corredores migratorios de México hacia Estados Unidos y buscando aportar con ejemplos claros no solo los problemas sino también las respuestas a seguir construyendo para la migración laboral global.



CAPÍTULO 2

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE
INDUSTRIAS Y CORREDORES
DE MIGRACIÓN LABORAL.**

Este capítulo se enfoca en dar un panorama general de los cuatro corredores de migración laboral: Sinaloa- Louisiana; San Luis Potosí-Georgia; Hidalgo-Mississippi; Oaxaca-California. El análisis de las dinámicas migratorias entre los distintos corredores considera la diversidad de características sociales de la población de origen y el contexto social del que provienen; diferencias de género y de origen de la población migrante; características de la zona de llegada lo cual incluye también el contexto social al que llegan y el espacio laboral al cual se está insertando la población migrante.

Desde un marco de los DESC¹², el análisis que se presenta a continuación refleja cómo desde la Captura Corporativa del Estado se reproducen múltiples violaciones a garantías básicas como acceso a la seguridad social, salud y vivienda adecuados. Y, particularmente, en el ámbito laboral la falta de garantías respecto al derecho a la libertad de negociación colectiva de trabajo, contratos claros y en el idioma de la o el trabajador, así como pago justo por las horas trabajadas.

CORREDOR SINALOA – LOUISIANA

CONTEXTO MIGRATORIO Y DE LA INDUSTRIA

Durante los últimos años, ProDESC ha documentado y analizado extensivamente las problemáticas a las que se

enfrentan las y los trabajadores migrantes temporales tanto en el proceso de reclutamiento como en los lugares de trabajo. Desde el 2013, ProDESC ha acompañado a un grupo de trabajadoras y trabajadores en la región norte de Sinaloa que decidió formar la Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses para defender sus derechos humanos laborales de manera colectiva.

La información vertida en este estudio forma parte de la documentación de casos que ProDESC ha realizado desde el año 2012 en las comunidades de Topolobampo, Gabriel Leyva Solano, El Colorado y Los Mochis. De acuerdo con los Censos Económicos de 2019¹³ la mayoría de los habitantes en estas localidades trabajan en actividades relacionadas con la pesca de camarón, comercio al por menor en tiendas de abarrotes y comercio en supermercados.

En el caso de Topolobampo, por ejemplo, la mayoría de los pescadores son parte de cooperativas locales que a su vez están unidas en la Federación Regional de Cooperativas de la región norte de Sinaloa. De acuerdo con las entrevistas realizadas en 2019 por ProDESC a trabajadores y trabajadoras de la región, quienes forman

12 Derechos Económicos, Sociales y Culturales: “Son los derechos humanos relativos a las condiciones sociales y económicas básicas necesarias para una vida en dignidad y libertad, y hablan de cuestiones tan básicas como el trabajo, la seguridad social, la salud, la educación, la alimentación, el agua, la vivienda, un medio ambiente adecuado y la cultura” (Red- DESC, 2007)

13 Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Censos Económicos 2019 https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/#Datos_abiertos

parte de dichas cooperativas, comentan que deben esperar en promedio hasta 12 días para recibir el pago del producto vendido.

En el otro extremo del corredor, como entidad receptora se encuentra Louisiana, una entidad ubicada al sureste de los Estados Unidos en el golfo de México. Respecto a las visas H-2A de acuerdo con datos del Departamento del Trabajo en Estados Unidos en 2021¹⁴ en Louisiana fueron certificadas solicitudes de Visas H 2A por la cantidad de 1,020 con un salario promedio de 11.88 dólares por hora.

En el caso de las Visas H2 B, de acuerdo con el Departamento de Trabajo en Estados Unidos fueron certificadas 219 Visas, con un salario que va de los 10.00 a los 15.00 dólares por hora.

Según comentaron los pobladores a ProDESC durante las entrevistas realizadas, la relación histórica de trabajadores temporales con la industria de mariscos en Louisiana se remonta a la instalación de una empresa jaibera de origen estadounidense en la comunidad de Gabriel Leyva Solano en

los años noventa. Además de procesar jaiba, también se usaba como centro de capacitación a trabajadores de la región para contratarlos en las plantas asentadas en Louisiana. Con este antecedente, otras empresas de Louisiana empezaron a contratar gente de la región por recomendación de los dueños de la jaibera.

Sin embargo, con el tiempo la demanda de trabajadores creció, superando la oferta en la localidad de Leyva por lo que se comenzó a contratar a pobladores de Topolobampo y El Colorado.

En la actualidad, se han identificado alrededor de 20 empresas que emplean alrededor de 1,500 trabajadoras y trabajadores con visas H2-A y H2-B; de las regiones de Topolobampo, Los Mochis, Gabriel Leyva Solano y El Colorado. A continuación, se enlistan las principales empresas, y el número aproximado de vacantes.

La importancia de la industria del marisco se basa en los siguientes aspectos:

- En el estado de Louisiana **se pesca aproximadamente el 25% del total del marisco que se consume en los Estados Unidos**, y es el más grande productor de camarón y ostras de todo el país.¹⁵

- *La industria del marisco incluye trabajadoras y trabajadores bajo los dos sistemas de visas de trabajo temporal: tanto H-2A para el “cultivo” de crawfish, como H-2B para el procesamiento.*

14 U.S Department of Labor, Office of Foreign Labor Certification, 2021 <https://www.dol.gov/agencies/eta/foreign-labor/performance>

15 Ver: Louisiana Economy: https://web.archive.org/web/20131012132147/http://doa.louisiana.gov/about_economy.htm

- Las empresas de Louisiana están en la cadena de suministro, de grandes marcas como Walmart.¹⁶

Los empleadores de esta industria se asocian además en coaliciones industriales para influir en distintos niveles a favor de sus intereses. Por ejemplo, en el año 2011 las reglas de las visas H-2B fueron objeto de una serie de modificaciones que incluían entre ellas beneficios salariales para las y los trabajadores. Fue entonces que asociaciones como la Crawfish Processor Alliance, y la American Shrimp Processor Association, entre otras, interpusieron una demanda en contra del Departamento de Trabajo Federal para bloquear la implementación de las nuevas reglas.¹⁷

Al mismo tiempo, el comisionado agrícola del estado de Louisiana, Mike Strain y el Representante Charles Boustany abogaban públicamente por la cancelación de las nuevas reglas, argumentando que los ajustes salariales en el sistema de visas H-2B dejarían en bancarrota a los pequeños negocios de procesamiento de marisco.¹⁸ Los empleadores además presionaron a un grupo de Representantes y Senadores para que bloquearan el acceso a presupuesto al Departamento de Trabajo con el fin de impedir la implementación de las nuevas reglas en tanto no se resolviera el caso ante tribunales.¹⁹

Este ejemplo es representativo del fenómeno de la Captura Corporativa del Estado, según lo que define la Red DESC, se refiere a la presión política que hay sobre



las y los tomadores de decisiones *en los gobiernos por parte de las empresas que tienden a beneficiar a estos últimos en detrimento de las garantías a los derechos humanos, en este caso particular, de las y los trabajadores migrantes temporales.*

16 Ver: Guestworkers at Gulf Coast Walmart seafood supplier: "We feel like we are slaves", Disponible en: <https://www.facingsouth.org/2012/06/guestworkers-at-gulf-coast-walmart-seafood-supplier-%E2%80%98we-feel-like-we-are-slaves%E2%80%99>

17 Ver: Louisiana groups seek to block immigrant wage increase. Disponible en: <https://neworleanscitybusiness.com/blog/2011/09/14/louisiana-groups-seek-to-block-immigrant-wage-increase/>

18 Ver: Louisiana government and media defend immigrant guestworker exploitation and abuse. Disponible en: <https://www.facingsouth.org/2012/06/louisiana-government-and-media-defend-immigrant-guestworker-exploitation-and-abuse>

19 Ver: archivos de audiencia del Comité de Educación y Fuerza de Trabajo y el Subcomité de Fuerza de Trabajo de la Cámara de Representantes de Estados Unidos, declaración de Mary Bauer, abogada del Southern Poverty Law Center. Disponible en: <https://books.google.com.mx/books?id=ZqhMAQAAMAJ&dq=examining%20the%20role%20of%20lower%20skilled&hl=es&pg=PP3#v=onepage&q&f=false>

ABUSOS COMUNES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

De acuerdo con las experiencias compartidas por las y los trabajadores de la Coalición, una de las prácticas más comunes en este corredor es el cobro de cuotas de reclutamiento por parte de reclutadores y agencias de colocación. *Estos cobros pueden ser por supuestos conceptos de pago de sus servicios, costo de la visa, trámites burocráticos, contrato de trabajo, traslado hacia el consulado o hacia el lugar*

de trabajo, o solamente para entrar a una lista de espera. Tan sólo entre 2018 y 2019, la Coalición documentó cobros desde los 2 mil hasta 28 mil pesos por persona (De los 100 a los 1,400 dólares). La Coalición además reporta que algunos reclutadores piden favores sexuales a las mujeres a cambio de un empleo para ellas o sus familiares. La discriminación por género o edad también es una práctica común durante el reclutamiento.

Asimismo, la Coalición reporta que, para pagarle las cuotas al reclutador, muchas personas trabajadoras adquieren préstamos con altos intereses. De esta manera, sus ganancias esperadas en Estados Unidos se reducen, tanto por los cobros ilegales como por los intereses que generan sus deudas.

Un elemento importante para considerar es la asimetría en las relaciones de poder entre reclutadores-agencias y personas trabajadoras que ante la denuncia o el cuestionamiento de las prácticas de reclutamiento son blanco de re-



presalias, siendo la más común la de exclusión para futuras contrataciones (práctica conocida como “listas negras”). Entre integrantes de la Coalición hay al menos diez personas²⁰ que fueron objeto de esta práctica además de amenazas, extorsiones y discriminación.

FRAUDE EN EL RECLUTAMIENTO

ProDESC y la Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses han documentado dos tipos de fraudes: los de pequeñas cantidades (2000 pesos/100 dólares) con promesas de ganancias altas y los más graves en los que los supuestos reclutadores

cobran grandes cantidades y luego desaparecen. Es sumamente difícil identificar y encontrar a las personas responsables una vez que las y los trabajadores migran, ya que los reclutadores suelen proporcionar datos falsos y números de teléfono que luego son descartados.

En 2013 ProDESC identificó también a reclutadores cuyas ofertas son reales pero que cobran cuotas a un número más grande de personas aspirantes a plazas disponibles de trabajo. Se han documentado²¹ por lo menos 3 casos de fraude hacia trabajadores/as

²⁰ Dato recabado del diagnóstico interno realizado por ProDESC en el 2016.

²¹ Diagnóstico realizado por ProDESC (2016)





en este corredor. La lógica a partir de la que operan los reclutadores es por medio de la solicitud de dinero a cambio de una promesa de trabajo en Estados Unidos, se han podido identificar numerosos intentos de fraude en las redes sociales, por lo general, una persona con un perfil falso²² en Facebook publica en grupos de bolsas de trabajo o mercados libres, empleo en Estados Unidos, Canadá o incluso países europeos sin proveer muchos detalles de la

oferta laboral, ya que estos se tienen que pedir por teléfono, mensaje o en una oficina local. Es ahí que se suelen pedir pagos a las y los trabajadores interesados para asegurar el empleo ofrecido.

CONDICIONES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Las violaciones a los derechos de las trabajadoras y los trabajadores temporales no se limitan al proceso de reclutamiento. Aunque las condiciones de trabajo y vi-

²² Los perfiles se caracterizan por ser abiertos recientemente, no contener fotos de la persona ni muchos datos comprobables.



por destajo y no por hora, lo que implica mayor trabajo para obtener el salario que se había pactado en un inicio.

No hay una justificación fundamentada para que esta diferenciación se implemente en cuanto a la percepción salarial que reciben mujeres y hombres, lo cual además no está estipulado en los contratos de trabajo.

Asimismo, también se identificó como una práctica común que el empleador no provee de forma gratuita el material necesario y adecuado para realizar el trabajo, como está previsto en los reglamentos de las visas H-2A y H-2B.²⁵ Para pelar mariscos, por ejemplo, se requieren guantes que protejan la piel; sin embargo, la Coalición reporta que muchas veces los empleadores cobran los guantes y que además son de baja calidad y propensos a romperse. Lo anterior resulta en que muchas de las trabajadoras no los usan, por lo que tienen afectaciones a la salud.

vienda bajo las visas H-2A y H-2B están estrictamente reguladas, los estándares mínimos establecidos²³ no garantizan condiciones dignas para ellos. *En la experiencia de la Coalición, los empleadores no siempre cumplen con los estándares mínimos ni con los términos establecidos en el contrato laboral*²⁴. Particularmente, las mujeres integrantes de la Coalición reportan que sus pagos son medidos

Otro abuso reportado por la Coalición es el acoso sexual a mujeres

²³ Los estándares mínimos aplicables para viviendas se cumplen cuando 15 personas comparten dos sanitarios (29 CFR 1910.142(d)(5)), y con una regadera (29 CFR 1910.142(f)(1)(ii)) y una estufa (29 CFR 1910.142(b)(10)) compartida entre diez personas.

²⁴ En el sector agrícola se suele aceptar como contrato el formato ETA 790 que llena el empleador en el proceso de solicitar trabajadores y trabajadoras H-2A.

²⁵ Se establece para las visas H-2A en CFR 20 §655.122 (f) y para las visas H-2B en CFR §655.20 (k) lo siguiente: "Employer-provided items. The employer must provide to the worker, without charge or deposit charge, all tools, supplies, and equipment required to perform the duties assigned."

trabajadoras, incluyendo casos donde un supervisor pidió favores sexuales a cambio de permitir trabajar las horas prometidas al momento de contratarlas. También se han reportado casos en los que trabajadoras y trabajadores son obligados a realizar actividades al margen de las establecidas en el contrato y sin pago alguno, además de que les son retenidos sus pasaportes o son encerrados en el lugar de trabajo o vivienda.

De igual forma, las y los trabajadores de la Coalición reportan que hay procesos de vigilancia por parte de los empleadores y sus mayordomos o gerentes con la finalidad de evitar que haya procesos de organización colectiva por

parte de las y los trabajadores para exigir mejoras de sus condiciones laborales. Estas prácticas de vigilancia buscan desincentivar el fortalecimiento organizativo con la finalidad de promover la individualización de las y los trabajadores migrantes temporales.

Ahora, con lo que va de la Pandemia por Covid-19, desde la Coalición y ProDESC se ha documentado que, en este corredor y, en diversos centros de trabajo, no se han mantenido las medidas necesarias para salvaguardar la salud de las y los trabajadores migrantes.

No se les proporciona cubrebocas, ni se les hacen pruebas periódicamente para asegurarse de que no



estén contagiados/as. Hay casos en los cuales se mantienen hacinadas en un mismo espacio a personas enfermas y personas que no lo están.

La información sobre medidas de protección no es clara y no se proporcionan las instrucciones en el idioma de las y los trabajadores. En general, la situación de pandemia ha exacerbado las condiciones laborales precarizadas en las que se encuentran las personas trabajadoras temporales.

El 18 de marzo de 2020 se suspendieron los trámites de visas de manera indefinida en Estados Unidos, sin embargo, el 20 de abril de 2020, el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos publicó una regla final provisional para enmendar ciertos requisitos de visas H2-A en beneficio de los empleadores agrícolas estadounidenses, con el fin de evitar interrupciones en el empleo relacionado con la agricultura. La comunicación por parte del gobierno estadounidense en cuanto a las Visas H2-A no estipuló medidas específicas ante el panorama general por COVID-19 para el cuidado de la salud de las y los trabajadores bajo este sistema.

El enfoque que le dio el gobierno a la medida señalada se vincula con el mantenimiento de la cadena de suministro de alimentos en beneficio de los procesos productivos, sin embargo, oficialmente no hubo una postura contundente en cuanto a la garantía de derechos de las y los trabajadores migrantes temporales.

La situación que experimentan las y los migrantes temporales de este corredor ejemplifica cómo opera la Captura Corporativa del Estado: se prioriza, por parte de los gobiernos mexicano y estadounidense, las necesidades productivas de las empresas que emplean a las y los trabajadores, aunque éstas impliquen serias violaciones a sus derechos humanos laborales.

CORREDOR HIDALGO- MISSISSIPPI

CONTEXTO MIGRATORIO - LABORAL

El estado de Hidalgo se encuentra dentro de las regiones migratorias que se caracterizan por tener un crecimiento intensificado e incluir a sectores diferenciados: población indígena, campesina y población urbana (Durand y Massey, 2009). Los procesos migratorios en esta región tuvieron su auge a partir de la década de los ochenta y se ampliaron en la década de los noventa con una diversificación en cuanto a los lugares de llegada en Estados Unidos.

Existe en la región una tradición migratoria intermunicipal dirigida principalmente a ciudades como Tula y Pachuca, así como una migración al interior del país enfocada en la Ciudad de México, Guadalajara, Monterrey, Tijuana y Cancún. Sin embargo, a partir de 1985, la migración comenzó a dirigirse con mayor intensidad hacia Estados Unidos (Rivera y Quezada, 2011).

En el otro extremo del corredor se encuentra Mississippi, un estado ubicado en el sur de Estados Unidos. Respecto a las visas H-2A de acuerdo con datos del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, y la Oficina de Certificación de Trabajo Extranjero de Estados Unidos,



(OFLC, por sus siglas en inglés), en 2021²⁶ a los empleadores de Mississippi les certificaron favorablemente 430 Visas. *La oferta de salario promedio para este grupo de trabajadores/as fue de 12.68 dólares por hora.*

En el caso de las Visas H-2B²⁷ se aprobaron 50 con un salario promedio de 14.00 dólares por hora.

Entre los cultivos más importantes en el estado de Mississippi se encuentra el de camote. De acuerdo con las cifras del Departamento de Agricultura, Mississippi

²⁶ U.S Department of Labor, Office of Foreign Labor Certification, 2021. <https://www.dol.gov/agencies/eta/foreign-labor/performance>

²⁷ U.S Department of Labor, Office of Foreign Labor Certification, 2021. <https://www.dol.gov/agencies/eta/foreign-labor/performance>

es el tercer productor a nivel nacional de camote.²⁸ En la ciudad de Vardaman se localiza la empresa Edmonson Farm²⁹, una de las principales marcas de cultivo y comercialización de camote. A partir del trabajo de documentación de ProDESC (2018) se ha identificado que la empresa no cuenta con un código de conducta o políticas de responsabilidad social corporativa.

Edmondson Farm opera campos en al menos seis condados en Mississippi y cuenta con numerosas instalaciones, principalmente en la región de Vardaman. Cada año, contrata a alrededor de 300 trabajadores migrantes temporales con visa H-2A a través de su asociación de productores agrícolas 4 E Farms Partnership y la empresa Pure Harvest LLC. Estos trabajadores llevan a cabo la cosecha del camote. Por lo tanto, la relación con los trabajadores es clave para el funcionamiento del negocio de Edmondson Farm.

En cuanto a la cadena de suministro de la empresa, al ser ésta una empresa familiar que no cotiza en mercados de valores no está obligada a publicar su información financiera, pero entre sus principales compradores se encuentran Military Produce Group, Magnolia Medley Farms, Penick Produce Company, y marcas como TESCO, ALDI y Walmart.³⁰

Al igual que en el corredor Sinaloa-Louisiana, Edmonson Farm y otros empleadores de la región se agrupan en el Mississippi Sweet Potato Council, el United States Sweet Potato Council, el American Sweet Potato Marketing Institute y la Mississippi Fruit and Vegetable Association. A través de este tipo de asociaciones, los empleadores de la región



consiguen contratos millonarios para sus cadenas de suministro, como el que la Fruit and Vegetable Association consiguió con la cadena de restaurantes Ryan's Steakhouse

28 US Department of Agriculture. (U.S. Sweet Potato Production Swells. <https://www.usda.gov/media/blog/2017/01/05/us-sweet-potato-production-swells>)

29 Edmonson Farm es una marca bajo la que operan 19 empresas de la familia Edmonson en Vardaman, Misisipi, así como en Oak Grove, Luisiana, y otra en Fair Bluff, Carolina del Norte. La empresa produce camote, soja, algodón, sorgo de grano y madera y también está involucrada en el empaquetamiento, almacenamiento y venta de camote (Investigación corporativa, ProDESC, 2018)

30 Investigación corporativa, ProDESC, 2018

por 3 millones de libras de camote por año.³¹

Por su parte, el United States Sweet Potato Council se ha posicionado públicamente a favor de la iniciativa de Ley de Trabajadores Temporales Agrícolas presentada e impulsada desde hace varios años por el Representante republicano Bob Goodlatte. Esta iniciativa de ley implicaría expandir el sistema de visas H-2A a otras industrias como la de lácteos, así como una disminución de trámites burocráticos y obligaciones para los empleadores en detrimento

de los derechos para las y los trabajadores con visas H-2A.³²

ABUSOS COMUNES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

ProDESC entrevistó³³ a un grupo de trabajadores de Pisaflores, Hidalgo y otros poblados de la región de la huasteca hidalguense que han ido durante varias temporadas a Vardaman, Mississippi a trabajar en el cultivo y la cosecha de camote, entre los meses de febrero y noviembre. A continuación, se describen los abusos encontrados en

31 MMA MEP. (s.f.). Mississippi Fruit and Vegetable Association AAL Expands Product Line. http://www.mma-web.org/MEP/Success_Stories/Mississippi_Fruit_and_Vegetable_Association.aspx?WebsiteKey=369f2fe5-f1b7-478c-a2b1-2c9be7630366

32 Supporters of the Agricultural Guestworker Act. Disponible en: https://republicans-judiciary.house.gov/wp-content/uploads/2018/09/091018_National-and-Regional-Ag-Act-Supporters.pdf

33 Notas de campo 2018



el proceso de reclutamiento, principalmente relacionados con el cobro de cuotas de reclutamiento.

Los trabajadores entrevistados tienen varios años de experiencia con el cultivo y la cosecha de camote, y en algunos otros cultivos como tabaco, sandía y melón. De los casi 200 trabajadores reclutados por la empresa para la que trabajan en Vardaman, solamente quienes vienen de Nuevo León tienen acceso a puestos de más nivel, como choferes o supervisores, ya que son familiares del reclutador.

Antes del inicio de la temporada, los trabajadores interesados contactan al reclutador por teléfono, que se encuentra en Estados Unidos. *Unas semanas antes de cada salida (programadas en febrero, mayo y agosto), el reclutador envía la lista de los trabajadores que se van a contratar a un contacto en Monterrey que supuestamente trabaja para una agencia de reclutamiento llamada North American Labor Service, que no se encuentra registrada ni en México ni en Estados Unidos.*

Este contacto agenda las citas para la entrevista consular en Monterrey y, aunque no realiza ningún cobro a

los trabajadores, éstos tienen que asumir los costos del viaje, hospedaje y alimentos. Se les pide guardar los recibos para que el reembolso lo haga el reclutador (que a la vez es mayordomo en el centro de trabajo) una vez que llegan a Estados Unidos. Los trabajadores reportan que los reembolsos generalmente se hacen hasta que termina la temporada, y no siempre son completos.

El reclutador cobra entre 200 y mil dólares por cuota de reclutamiento cada temporada. Generalmente, los trabajadores que no pagan cuotas de reclutamiento son contratados para la temporada más corta (de agosto a noviembre).

Las y los trabajadores son avisados del cobro de cuotas antes de llegar al centro de trabajo, y el cobro se realiza a finales de la temporada, cuando los trabajadores ya han ahorrado dinero en dólares. El reclutador no realiza el cobro en persona, pero envía a otras personas de confianza para recolectar el dinero.

Los trabajadores mencionaron que era posible recomendar a personas para ser incluidas en la lista de contrataciones del siguiente año. *En ese caso, el reclutador cobra una cuota de 500 dólares a la persona que recomendó al nuevo trabajador,* y hay casos en los que el trabajador que hizo la recomendación cobra los 500 dó-



lares o un monto incluso mayor al trabajador nuevo. En caso de que el nuevo trabajador abandone el centro de trabajo antes de concluir la temporada, el reclutador le cobra 1,500 dólares a la persona que lo recomendó.

FRAUDE EN EL RECLUTAMIENTO

En los casos que se han difundido en la prensa local y nacional³⁴ casos de fraudes en el reclutamiento de trabajadoras y trabajadores migrantes en el estado de Hidalgo, destaca la variedad de modalidades en las que este se da.

El esquema es principalmente de reclutadores informales que llegan a las comunidades para anunciar ofertas de trabajo con visas H-2 en Estados Unidos.

En la región de la Huasteca y municipios cercanos, estos reclutadores buscan generalmente a personas que gocen de confianza dentro de la comunidad para que, de esta forma, la persona que ya ha sido convencida por el reclutador junte a más perso-

nas que paguen la cantidad que se solicita. Cuando los reclutadores logran su cometido y abandonan la comunidad, generalmente el problema viene para la persona que fue convencida en primera instancia y llevó a las demás.

Con base en las entrevistas que ProDESC realizó durante la visita a Pisaflores a trabajadores de la región, se identificó otro esquema en el que los reclutadores montan una oficina en la localidad, solicitan un monto entre los 5 y 7 mil pesos para los trámites requeridos y una vez que reunieron alrededor de 100 personas que han pagado, desmontan la oficina y desaparecen. Se reportaron casos donde rentan un camión para supestandamente llevar a los trabajadores a la entrevista consular en Monterrey, realizaron los cobros dentro de vehículo y una vez que tienen el dinero, quienes reclutan bajan del camión y dejan a los trabajadores en medio del camino.

CONDICIONES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Las y los trabajadores entrevistados por ProDESC reportan trabajar jornadas de hasta 16 horas en el cultivo y la cosecha de camote. Trabajan en campos diferentes de la misma empresa, pero en ocasiones han sido trasladados a otros centros de trabajo en otros condados que pertenecen a la familia dueña de la misma empresa. Los trabajadores muchas veces desconocen los nombres de los lugares a los que los llevan. Los chóferes que los llevan a los campos muchas veces fungen como sus supervisores en otros campos o centros de trabajo. En todos los casos, quien les reclutó

34 Para mayor referencia, consultar: Persisten fraudes en la Huasteca, AM noticias, 2018. Disponible en: <https://www.am.com.mx/hidalgo/noticias/Persisten-fraudes-en-la-Huasteca-ofrecen-trabajo-en-EEUU-a-cambio-de-dinero-20190126-0009.html>

Defraudan a mexicanos que buscaban empleo temporal en EU, Animal Político, 2018. Disponible en: <https://www.animalpolitico.com/2018/11/trabajadores-mexicanos-empleo-eu-fraude-visa/>

en sus lugares de origen, es trabajador de la empresa y funge como mayordomo.

Las condiciones climáticas son extremas y no cuentan con la protección adecuada para los cambios de temperatura o la exposición prolongada al sol y la lluvia, ocasionando, por ejemplo, lesiones en los pies en épocas de lluvia. El equipo de trabajo que se requiere para la siembra y la cosecha no es proporcionado por el empleador, sino que el mayordomo se lo vende a los trabajadores.

Respecto a la vivienda, varios de los campos se encuentran a dos horas de los lugares de alojamiento. Por este

motivo, la mayoría de las veces, los trabajadores solamente tienen tiempo de bañarse y dormir un par de horas, tomando en cuenta que tienen jornadas de hasta 16 horas.

Las viviendas son galeras de lámina que se calientan mucho con el sol, y no cuentan con aire acondicionado. En cada cuarto hay alrededor de 8 literas con colchones viejos y llenos de polvo. No cuentan con sábanas, cobijas, almohadas o toallas. Comparten un baño, una estufa y un refrigerador.



Los extintores y otros aditamentos de seguridad son solamente colocados por el mayordomo cuando hay alguna inspección. En la temporada de agosto a noviembre, cuando hay más de 200 trabajadores, los entrevistados reportan que las viviendas están completamente llenas.

Sobre las condiciones de higiene y acceso a servicios de salud, los trabajadores reportan que el agua para consumo en los campos está sucia, e incluso han encontrado tierra en ella cuando sale del grifo. No hay vasos ni botellas para tomar el agua, así que los trabajadores recogen botellas tiradas en el campo y las usan para depositar el agua. En varias temporadas ha habido casos de malestar estomacal y vómito después de consumir agua. Cuando hay algún accidente de trabajo, el mayordomo los lleva al hospital más cercano, pero los trabajadores deben correr con todos los gastos médicos.

Las condiciones laborales precarizadas expuestas en este corredor exponen, principalmente, situaciones en donde las y los trabajadores habitan en espacios que no cumplen las condiciones mínimas de salubridad; son casos concretos que han sido invisibilizados, tanto por los gobiernos involucrados, como por los empleadores. La importancia de exponerlas sigue siendo la construcción de datos certeros para lograr exigir que los gobiernos promuevan políticas que dignifiquen las condiciones laborales para las personas empleadas bajo el Sistema de Visas H2. En ese sentido el diseño de un Programa de visas de



trabajo temporal tendría que atender un elemento básico de bilateralidad entre los actores estatales y privados beneficiados por el trabajo temporal, así como asegurar que los y las trabajadoras gocen con el derecho a organizarse colectivamente y demandar las mejoras necesarias para condiciones laborales dignas y seguras.

**CORREDOR
OAXACA- CALIFORNIA**

**CONTEXTO
MIGRATORIO -LABORAL**



California, un estado ubicado en el occidente de Estados Unidos que se extiende hasta la frontera con México por la costa del pacífico. En 2015 registró 40 millones de habitantes, un ingreso promedio de 55,758 dólares anuales, por arriba del promedio nacional, el cual fue de 48,978 dólares. En términos económicos, registró un PIB de 2,428 mil millones de dólares³⁵, ubicándose en el pri-

mer lugar a nivel nacional, aportando el 14% del total del PIB de EUA.

Respecto a las visas H-2A de acuerdo con el Departamento del Trabajo de Estados Unidos, datos de la Oficina de Certificación de Trabajo Extranjero de Estados Unidos, (OFLC, por sus siglas en inglés) lo que va del 2021³⁶ se han certificado 578 Visas con un salario promedio de 12.68 dólares. Por su parte, para las visas H-2B se certificaron 135 con un salario que va de los 11.00 a los 16.00 dólares por hora

En el caso particular del corredor Oaxaca-California ambas regiones se caracterizan por ser espacios donde la actividad agrícola ha sido de una importancia central. En la década de los ochenta hubo un significativo flujo de migrantes hacia California con el IRCA³⁷. Hay características diferenciadas dentro del Estado de California que hay que considerar, como parte del trabajo de documentación de ProDESC³⁸ en la zona norte de California se identificó que ha habido un importante desarrollo de la industria vitivinícola. La población que en un inicio migró a esta zona, eran mayoritariamente hombres de los estados de Michoacán, Jalisco y

35 PIB a precios 2012, U.S. Department of Commerce, Bureau of Economic Analysis, <https://www.bea.gov/data/gdp/gdp-state>

36 U.S. Department of Labor, Office of Foreign Labor Certification, Annual Report, 2016 https://www.foreign-laborcert.doleta.gov/pdf/OFLC_Annual_Report_FY2016.pdf

37 Immigration Reform and Control Act

38 Notas de campo de ProDESC 2019.

Zacatecas. A partir de la década de los 80 la migración de la población proveniente de Oaxaca comenzó a aumentar a la par que la migración de mujeres (Sánchez, 2007).

Como parte del proceso de documentación que realizó ProDESC en 2019 sobre la situación de las Visas H-2A y H-2B en la región de los condados de Napa y Sonoma en California se identificó que la industria vitivinícola tiene una relevancia en la región, motivo por el cual se analiza el vínculo que tiene esta industria con los procesos globales en los que está inmerso el trabajo temporal migrante. Cabe destacar que a lo largo de todo el estado de California hay múltiples industrias vinculadas con el trabajo temporal migrante.

Ahora bien, respecto a la producción del vino de la zona, se ha especializado la forma en la que se desarrolla la industria vitivinícola que deriva en el incremento de un mercado de trabajo fragmentado con características específicas para cada tipo de actividad realizada en la industria: precosecha, poscosecha y trabajos semiespecializados. En la época de la pizca es cuando mayor número de trabajadores y trabajadoras temporales se requieren.

La demanda de mano de obra ocupada para la industria vitivinícola, anteriormente se cubría mayoritariamente por mano de obra de población indocumentada proveniente de México, los cambios en los procesos de producción y las dinámicas del mercado laboral segmentado han derivado en una mayor utilización del sistema de Visas H-2A para cubrir dicha demanda.

Particularmente la industria del vino en California es una de las que tiene mayor relevancia con presencia en 45 de los 58 condados del estado (Sánchez, 2019) y con una producción que representa 90 % de la producción



total de vino en todo Estados Unidos (McLean, 2013). California es entonces el principal productor de vino en Estados Unidos y el cuarto a nivel mundial, después de Italia, Francia y España.³⁹

Una característica de las industrias del vino en California es lo que se denomina proceso de flexibilización, Palerm y Santos (2018) que consiste en que distintas empresas se hacen cargo de las diferentes etapas de producción, que, en el caso particular de la industria del vino, pueden ir del diseño de viñedos hasta la cosecha de la uva con operaciones intermedias que incluyen los procesos de contratación de la fuerza de trabajo.

Por ejemplo, en el condado de Santa Bárbara, California hay un importante desarrollo de la industria vitivinícola. Según los planteamientos de Palerm y Santos (2018) la compañía *Estero Winery contrata a otras compañías con el objetivo de dar mantenimiento y cuidado de sus viñedos, lo cual ejemplifica la diversidad de intermediarios que puede haber en el proceso de producción del vino. Asimismo, Estero Winery cuenta con una plantilla fija de trabajadores/as (alrededor de 40) y en temporadas de vendimia la cantidad de trabajadores contratados es de entre 350 a 400*, los cuales son gestionados por medio

de farm labor contractors⁴⁰ y que se vincula a procesos de flexibilización funcional en el cual las y los trabajadores contratados, particularmente para la industria del vino que tiene distintas necesidades laborales a lo largo del año⁴¹, son ocupados en más de una función.

Los productores de esta industria también se agrupan en asociaciones, siendo la más importante la California Association of Winegrape Growers. La asociación cuenta con un Comité de Acción Política y un Centro de Acción Legislativa, a través de los cuales mapean e identifican funcionarios electos y candidatos para financiar su trabajo o campañas a cambio de apoyo a la industria vitivinícola en California.⁴² Al igual que las asociaciones de Mississippi, esta asociación también se pronunció a favor de la iniciativa presentada por el Representante republicano Bob Goodlatte.⁴³

Por otra parte, los condados de Fresno y Madera que están ubicados en el centro del estado de California se ubican en una zona

39 California Association of Winegrape Growers- Industry. Disponible en: https://www.cawg.org/Wine1/About/Industry/Shared_Content/About/Industry.aspx?hkey=d993db02-bd40-49dd-94fb-6a94ca89fe5a

40 Personas que asumen la actividad de llevar a cabo los procesos de contratación, supervisión, gestión de los trabajadores, pago de los sueldos. La actividad más importante dentro de sus funciones es la de fungir como intermediarios entre empleadores y trabajadores (Vaupel, Suzanne y Martin, Philipp, 1986)

41 Podas, pizca, mantenimiento general.

42 California Association of Winegrape Growers- CAWG PAC. Disponible en: https://www.cawg.org/Wine1/Advocacy/CAWG_PAC/Shared_Content/Advocacy/CAWG_PAC.aspx?hkey=228ccb14-b572-4ac1-81c2-4a0517705c21

43 Supporters of the Agricultural Guestworker Act. Disponible en: https://republicans-judiciary.house.gov/wp-content/uploads/2018/09/091018_National-and-Regional-Ag-Act-Supporters.pdf

agrícola por excelencia donde los migrantes indígenas se han dirigido por décadas a trabajar. Los espacios donde se insertan laboralmente son en el cultivo de uva, fresa, mora, durazno, pistache, melón y espárrago, entre los más importantes. *Una de las características de la población de diversas regiones de Oaxaca, según lo que plantea Hernández (2012), son procesos de discriminación y desigualdad que se observa en estos espacios hacia los indígenas oaxaqueños, ocupando así el peldaño más bajo del mercado laboral en California.*

ABUSOS COMUNES EN EL PROCESO DE RECLUTA- MIENTO

Los abusos registrados a partir de las experiencias narradas por las y los trabajadores temporales se vinculan con cobros indebidos de cuotas en el lugar de origen y de destino. Particularmente en la zona norte de California, que es donde ProDESC tiene trabajo de documentación, se tiene registrado⁴⁴ como una práctica común que las

y los trabajadores sean sujetos a cobros para realizar el trámite de la visa H-2A, para costos del traslado y/o para gastos en general por ser contratados. Hay casos en los que no hay conocimiento de los contratos laborales, y en los casos en que sí, los contratos no están en la lengua originaria y/o utilizan un lenguaje que no es claro en cuanto a la terminología legal utilizada.

Asimismo, se tiene documentado⁴⁵ que la población indígena, principalmente originaria del estado de Oaxaca, son quienes se insertan en los trabajos más precarios cuando son contratados por medio del sistema de Visas H2-A. Esto responde a un proceso identificado de reemplazo étnico (Sánchez, 2013) en el que las y los trabajadores que se han insertado posteriormente al mercado laboral y que en su mayoría, se ubican en los trabajos más precarios de la zona (sin contratos, con menor pago por hora, sin material de protección y en condiciones donde se requiere mucho esfuerzo físico).

FRAUDE EN EL RECLUTAMIENTO

Desde ProDESC se ha documentado⁴⁶ a través de medios digitales sobre supuestas agencias de reclutamiento localizadas mayoritariamente en México que publican trabajos y solicitan dinero para poder llevar a las personas al lugar al que supuestamente van a trabajar en Estados Unidos. Otro de los medios más comunes de publicación de ofertas laborales son las redes sociales, en particular Facebook. En estos casos se dificulta el rastreo porque son páginas creadas por periodos cortos con la finalidad de que no se identifiquen a las personas involucradas en el proceso de fraude.

44 Notas de campo noviembre ProDESC 2019.

45 Notas de campo noviembre ProDESC 2019.

46 Documentación de noticias sobre migración temporal en Estados Unidos, ProDESC, 2019

Hay varios casos de fraude documentados por el Instituto Oaxaqueño de Atención al Migrante y que se registran en las regiones de los Valles Centrales, en los distritos de Etna, Zaachila, Zimatlán, así como en la región Mixteca en los distritos de Tlaxiaco, Huajuapán, Nochixtlán. La forma en la que operan las supuestas empresas y/o reclutadores es que muestran documentos falsificados de las Secretarías de Trabajo, Economía, Relaciones Exteriores y ya que han logrado el objetivo de hacer algún tipo de cobro desaparecen y se instalan en otros municipios (Diario Oaxaca, 2016)

Otro caso registrado en California se identificó en el condado de Ventura, en el cual se les cobró 3000 dólares a posibles trabajadores para obtener sus Visas H2-A y se les comentó que los permisos eran por 3 años, cuando solo eran de 1 año (La opinión, 2018)

El Consulado de Estados Unidos en Monterrey también alertó de un posible fraude de una empresa que ofertaba trabajo en las industrias de tabaco y manzana en Carolina del Norte y California y que condiciona la visa a cambio del pago por 4,776 pesos. Por medio del Consulado se identificó que la empresa no tenía ningún tipo de permiso para tramitar Visas H-2.

CONDICIONES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Las condiciones en los centros de trabajo varían en función del tipo de trabajo, producción, industria, población empleada y región. En este apartado se hace una descripción específica⁴⁷ de los condados de Napa y Sonoma en California respecto de los centros de trabajo en la producción de la uva que se han desarrollado históricamente en la zona norte del estado de California.



Algunas de las prácticas más comunes en los centros de trabajo son el cobro por equipo de trabajo, el traslado cuando no están viviendo en el mismo espacio laboral, la comida y el hospedaje.

Respecto al equipo de trabajo que utilizan las y los trabajadores temporales, por las características propias del trabajo que realizan, están en constante contacto con fertilizantes, pesticidas e insectos. Los equipos de cuidado según las normativas del estado de California y, en particular, del Reglamento de Pesticidas en California (2017) señalan que las medidas básicas de protección incluyen procesos de capacitación, donde además se requiere que haya advertencias claras sobre los posibles daños que puedan tener por la exposición a alguno de los pesticidas. Estas me-

⁴⁷ Notas de campo, ProDESC, 2019.

didadas no siempre son cumplidas o no en su totalidad y las y los trabajadores no saben de los riesgos a los cuales se exponen cotidianamente.

En cuanto al hospedaje en los condados de Napa y Sonoma se identificaron⁴⁸ tres prácticas comunes: la primera se vincula con el hospedaje que se les otorga en el mismo centro laboral, en el cual las y los trabajadores se encuentran hacinados en espacios separados para hombres y mujeres y donde se comparte un solo baño en promedio para 10/15 personas.

La otra práctica identificada consiste en hospedar en hoteles separados a mujeres y hombres prohibiendo el contacto entre ellos incluso si se trata de parejas.

El tercer escenario consiste en que se alojan en departamentos alejados de los centros laborales y en algunos casos los mismos trabajadores tienen que pagar los costos de traslado. Los condados de Napa, Sonoma y Modesto registran costos de arrendamiento de alrededor de 2000 dólares mensuales.

El descuento de los servicios de alimentación, hospedaje, traslado regularmente se hace a través del cheque que se les otorga semanalmente. En otros casos el contratista en per-

sona y/o algún personal de confianza del contratista es el que acude a hacer el cobro directamente al lugar donde están hospedados las y los trabajadores.

Según los testimonios de las y los trabajadores señalan que en los centros de trabajo están separados de otros trabajadores (indocumentados principalmente), y aislados. Desde organización North Bay Jobs with Justice (2020) se han registrado algunas de las prácticas que implementan los managers para aislar a los trabajadores/as temporales, impidiéndoles salir a comprar y comunicarse con otros compañeros/a, el uso de celular también está restringido fuera del horario laboral, si alguno/a quiere hacer llamadas, a veces tenían que esconderse porque se puede prestar a malentendidos sobre todo en cuestión de la circulación de información y, derivado de este aislamiento, se ha dificultado impulsar procesos organizativos con las y los trabajadores.

Por otro lado, hay registros, documentado por el trabajo de diversas organizaciones⁴⁹, donde las prácticas de acoso y hostigamiento sexual son experimentadas de manera cotidiana por las mujeres que trabajan en los periodos de pizca. Estas prácticas son realizadas por parte de los contratistas y también de los mismos compañeros de trabajo.

California, es uno de los estados dentro de Estados Unidos con mayor actividad agrícola y también representa un importante incentivo de mano de obra barata y migrante. El Sistema de Visas H2 responde a estos intereses empresariales que se pueden observar en la toma de decisiones del gobierno estadounidense. Desde lo documentado por ProDESC, se puede afirmar que a pesar de que este corredor es de gran impacto para la economía de ambos países no se hace ningún esfuerzo para mejorar las condiciones laborales de los y las trabajadoras bajo las visas H2.

⁴⁸ Notas de campo ProDESC, noviembre 2019.

⁴⁹ California Rural Legal Assistance, Líderes Campesinas y el reporte realizado por Richard Mines, Sandra Nichols y David Runstein: "Los trabajadores indígenas en California" 2010.



CORREDOR SAN LUIS POTOSÍ- GEORGIA

CONTEXTO MIGRATORIO Y DE LA INDUSTRIA

la migración México- Estados Unidos vinculados con los movimientos pendulares con duración de veinte años señalados por Durand y Massey (2009). Con base en esta periodización Cuevas y Vázquez (2009) presentan un análisis particular de la migración de San Luis Potosí hacia Estados Unidos donde exponen que el Programa Bracero tuvo un impacto relevante en el estado lo cual ha marcado la historia migratoria de la región.

La historia migratoria de San Luis Potosí se puede articular con los procesos generales que se documentan en

En Georgia, un estado ubicado al sureste de los Estados Unidos. Res-

pecto a las visas H-2A y de acuerdo con datos del Departamento del Trabajo de Estados Unidos Oficina de Certificación de Trabajo Extranjero de Estados Unidos, (OFLC, por sus siglas en inglés), se han certificado 358 Visas H-2A en 2021⁵⁰ con un salario promedio para este grupo de trabajadores de 12. 68 dóla-

res. En el caso de las Visas H2B se emitieron 138 Visas con un salario que va de los 10.00 a los 15.00 dólares por hora.

La industria agrícola es la principal actividad económica en Georgia, con un impacto económico de aproximadamente 75 mil millones de dólares.⁵¹ Georgia lidera a nivel nacional en la producción de nueces pecanas, cacahuates, moras y centeno. Entre las marcas que se abas-

50 U.S Department of Labor, Office of Foreign Labor Certification, Annual Report, 2016 https://www.foreign-laborcert.doleta.gov/pdf/OFLC_Annual_Report_FY2016.pdf

51 Agribusiness- Georgia Department of Economic Development. Disponible en: <https://www.georgia.org/industries/agribusiness>



tecnos de productos agrícolas en Georgia se encuentran Ben & Jerry's, Chick-fil-A y Hershey's.⁵²

Tomando en cuenta que es la principal actividad en el estado, existe un número importante de asociaciones de empleadores de la industria agrícola en Georgia. Destacan la Georgia Fruit and Vegetable Grower Association y el Georgia Agribusiness Council. La primera cuenta con una agenda amplia de cabildeo legislativo referente a migración, con el objetivo de garantizar que en el sistema de visas H-2A existan incentivos para los empleadores⁵³

ABUSOS COMUNES EN EL PROCESO DE RECLUTA- MIENTO

La información para este apartado proviene de la documentación reali-

52 Para más información, ver: <https://migrantjustice.net/news/16-cities-across-the-nation-call-on-ben-jerrys-to-take-next-step-towards-ensuring-dairy-workers> , <https://www.georgia.org/industries/agribusiness> , https://www.thehersheycompany.com/en_us/whats-inside/the-core-four.html

53 Georgia Fruit and Vegetable Growers Association. Disponible en: <https://www.gfvga.org/page/Legislative>



zada por ProDESC de casos de cobros de cuotas de reclutamiento a trabajadores de Tamazunchale, San Luis Potosí, para trabajar en Adel, Georgia, en el cultivo y la cosecha de sandía.

Los trabajadores reportan haber pagado cuotas de reclutamiento de entre 1,000 y 10,000 pesos a un reclutador en México para ser incluidos en una lista de posibles trabajadores. A decir de este reclutador, la cuota se divide en un 50% para él y otro 50% para el encargado en el centro de trabajo que está basado en Georgia.

En una temporada, el reclutador les dijo a 10 trabajadores que no podían regresar ese año porque estaban castigados. Al corroborar la información con el encargado en Georgia, éste les dijo que no estaban castigados. Después, los trabajadores supieron que contrataron a 10 trabajadores nuevos, y les cobraron una cuota de reclutamiento más alta.

Los trabajadores también reportan que hay otras personas en Tamazunchale que reclutan ahí y en otras localidades cercanas y que dicen trabajar para agencias de reclutamiento en Monterrey, Nuevo León. En esos casos, también se cobra cuota de reclutamiento (que se encuentra bastante normalizada entre las per-

sonas de la región), además de cuotas para trámites, y se pide a los trabajadores guardar en secreto que han pagado estas cuotas.

FRAUDE EN EL RECLUTAMIENTO

De acuerdo con información recopilada por medios de comunicación locales⁵⁴, la región de la huasteca sur es donde más ocurren los casos de fraude durante el proceso de reclutamiento. En varios casos, los costos que se exigen a las y los trabajadores rondan los 8 mil pesos o hasta el equivalente a 5 mil dólares, y arriesgando no solamente al robo de su dinero, sino también de sus documentos de identificación oficial, principalmente pasaporte.

El modo más común de fraude es a través de agentes informales que se presentan en las comunidades para anunciar ofertas de trabajo en Estados Unidos, realizan el cobro por concepto de trámites, y una vez que se realiza el pago desaparecen con el dinero de las y los trabajadores. Algunos de estos agentes dicen trabajar para agencias de reclutamiento ubicadas en Monterrey, Nuevo León.

En otro caso de fraude en Tamazunchale, a un grupo de trabajadores se les invitó primero a afiliarse a un club (Club Sociedad Mexicana Transfronteriza Desarrollo Social Sin Fronteras) con sede en Monterrey, Nuevo León. Los cobros abarcaron membresía al club (2,500

54 Ver: Potosinos, víctimas de fraude en trámite de visas, GlobalMedia, 2017. Disponible en: <https://www.global-media.mx/articulos/Potosinos-v%C3%ADctimas-de-fraude-en-tr%C3%A1mite-de-visas>
Previene fraude con visas de trabajo, PulsoSLP, 2019. Disponible en: <https://pulsoslp.com.mx/slp/previene-fraudes-con-visas-de-trabajo/899324>

pesos), trámites de la visa (2,000 pesos), hospedaje y comidas en Monterrey para asistir a la entrevista consular (900 pesos), y se les hizo firmar pagarés para el monto restante del trámite de la visa, mismo que pagarían una vez que estuvieran en Estados Unidos. Cuando los trabajadores llegaron a la supuesta hora de su cita en el Consulado de Estados Unidos en Monterrey, se dieron cuenta que habían sido defraudados.⁵⁵

CONDICIONES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

De acuerdo con la con la documentación realizada por ProDESC⁵⁶. Las condiciones laborales en los campos de Georgia cuentan con una serie de deficiencias que generan violaciones a humanos laborales. Generalmente, los lugares donde se lleva a cabo la siembra o la cosecha no tienen acceso a agua, comida o refugio.

Los trabajadores no cuentan con equipo de trabajo adecuado para protegerse de las condiciones climáticas sumado a que en los campos se encuentran frecuentemente con animales como serpientes sin que existan medidas específicas de los empleadores o mayordomos para eliminar las plagas.

Respecto a la jornada laboral, ronda entre las 12 y las 14 horas y el pago es por destajo y no por hora, pagando cantidades menores a las mujeres. En algunos casos, el salario es tan bajo que no alcanza para cubrir la cuota de reclutamiento que les es requerida.

Las condiciones de la vivienda son insalubres. La vivienda consiste en “trailas” donde viven de seis a ocho personas sin aire acondicionado ni calefacción. Hay plagas de animales (como arañas venenosas) en las viviendas, y en este caso y en los casos de accidentes de trabajo, las y los trabajadores no cuentan con compensación o seguro médico.

Además, a las y los trabajadores se les cobra renta semanal por la vivienda de 35 dólares.⁵⁷

Las trabajadoras son objeto de hostigamiento sexual e incluso violencia física, como en casos reportados por Southern Poverty Law Center⁵⁸, donde el reclutador (y mayordomo en el centro de trabajo), agredía físicamente a las trabajadoras e intentó abusar sexualmente de varias de ellas.

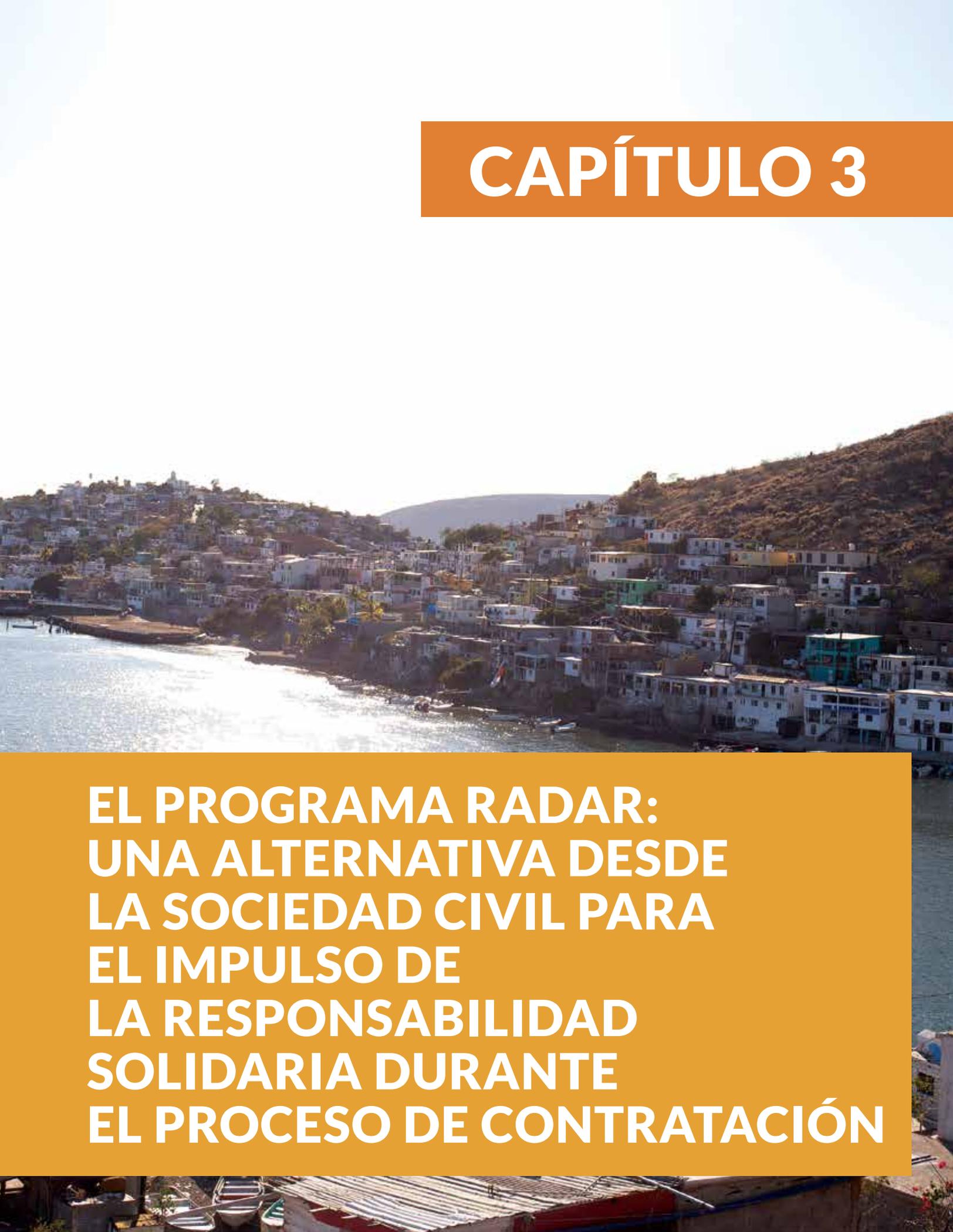
55 Muñoz Paniagua, Lidia Esther, Permanentemente temporales, Un análisis sobre las prácticas de contratación del sistema de visas de trabajo temporal H2 en México. Tesis de maestría. CIESAS, 2016. Disponible en: https://ciesas.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1015/329/1/Lidia%20Esther%20Mun%cc%83oz%20Paniagua_Tesis%20final_Permanentemente%20%20Temporales_Agosto%202016.pdf

56 Documentación ProDESC, 2018.

57 Ibid.

58 Ver: <https://www.splcenter.org/news/2019/05/31/guest-worker-sexually-harassed-gunpoint-cheated-out-pay-and-forced-live-dilapidate-0>

CAPÍTULO 3

An aerial photograph of a coastal town built on a hillside overlooking the ocean. The town is densely packed with multi-story buildings, many of which are white with colorful accents. The buildings are built on a steep slope, and the ocean is visible in the foreground. The sky is clear and blue.

**EL PROGRAMA RADAR:
UNA ALTERNATIVA DESDE
LA SOCIEDAD CIVIL PARA
EL IMPULSO DE
LA RESPONSABILIDAD
SOLIDARIA DURANTE
EL PROCESO DE CONTRATACIÓN**

En el marco de este panorama estructural que articula la captura corporativa del Estado y los procesos globales que intensifican las desigualdades sociales reflejadas en casos concretos como los corredores migratorios anteriormente expuestos, desde ProDESC se ha desarrollado el Programa RADAR, el cual es una propuesta que tiene como objetivo principal responsabilizar a todos los actores que participan en la cadena de suministro laboral durante el proceso de contratación bajo el Sistema de Visas H-2⁵⁹.

En el año 2007, ProDESC incluyó entre sus ejes de trabajo el de justicia transnacional para trabajadoras y trabajadores migrantes temporales. Este eje se refleja en el acompañamiento que, desde 2013 damos a la Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales en el estado de Sinaloa, la cual está integrada por personas mexicanas que viajan cada año a Estados Unidos para trabajar bajo el sistema de visas H-2.

La iniciativa del Programa RADAR fue creada por ProDESC en 2015 como resultado de este acompañamiento. El objetivo de esta iniciativa es combatir abusos que ocurren en el proceso del reclutamiento de trabajadoras/es migrantes bajo el sistema de visas H-2. El Programa RADAR abre la puerta para hacer responsables a los empleadores en Estados Unidos por los abusos cometidos por sus reclutadores en México, y fomenta procesos de transparencia y rendición de cuentas a lo largo de las cadenas de suministro laboral y de producto.

El Programa RADAR se enfoca en el concepto legal de 'conocimiento' que está establecido en los reglamentos de las visas H-2A y H-2B, así como en el 'empleo conjunto' por parte de varios actores, que se observan en el Fair Labor Standards Act (FLSA).

Los reglamentos de las visas H-2A y H-2B obliga a los empleadores a prohibir a cualquier reclutador o contratador con el que trabaja de manera directa o indirecta el cobro de cuotas de reclutamiento. Bajo las previsiones del FLSA, los empleadores pueden ser responsables por las acciones de su reclutador, en caso de que estén dirigiendo las acciones de este. Sin embargo, en la práctica, es notoriamente difícil comprobar que un empleador tiene conocimiento de las acciones de su reclutador en otro país.

El Programa RADAR aborda esta problemática de la siguiente manera:

1. ProDESC registra y mantiene una base de datos sobre abusos en el reclutamiento para el sistema de visas H-2.
2. ProDESC investiga cadenas de suministro desde la/el trabajador(a) hasta el empleador (cadena de suministro laboral) y de los empleadores hasta las marcas que finalmente venden el producto/servicio al consumidor (cadena de suministro del producto/servicio). Esta información se pone a la disposición de nuestros aliados a través de la base de datos.
3. ProDESC notifica a actores de la cadena de suministro, entre otros:

⁵⁹ El programa RADAR, es un proyecto de la Organización ProDESC (Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) con la colaboración de la Profesora Jennifer Gordon de Fordham University School of Law.



- **Notificación al empleador para establecer conocimiento de abusos cometidos por reclutadores** en su cadena de suministro laboral, para que pueda tomar medidas eficaces en contra de futuros abusos;
 - **Notificación a la agencia de reclutamiento para establecer conocimiento de los abusos cometidos por sus agentes o sub-agentes**, para que pueda tomar medidas eficaces en contra de futuros abusos. Bajo la Ley Federal de Trabajo en México se aplica la responsabilidad solidaria de las agencias de reclutamiento por las acciones de sus agentes y sub-agentes.
 - **Notificación a empresas y marcas en la cadena de suministro del producto/servicio que cuentan con políticas de Responsabilidad Social Corporativa** que prohíben prácticas abusivas en el reclutamiento y trabajo, para que puedan obligar a sus proveedores a cumplir con dichas políticas.
4. ProDESC informa a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para asegurar que cumpla con su obligación de realizar inspecciones laborales en las agencias de reclutamiento involucradas.
 5. ProDESC sigue monitoreando el comportamiento de todos los actores.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL PROGRAMA RADAR

Desde ProDESC se ha promovido un diálogo interdisciplinario entre diversos actores con el objetivo de profundizar en las causas estructurales que impactan en la desigualdad y las discriminaciones a las que se enfrentan las y los trabajadores migrantes temporales. Este diálogo ha sido impulsado, principalmente, por la académica Jennifer Gordon⁶⁰ y la directora ejecutiva de ProDESC Alejandra Ancheita⁶¹ derivando en una reflexión central en torno al vínculo que existe entre las cadenas de suministro de productos y laboral y las violaciones a los derechos humanos laborales en el trabajo temporal migrante.

Respecto a la cadena de suministro de producto en los niveles más altos, usualmente las marcas contratan a una empresa logística para manejar su cadena de suministro. *La empresa suministra los materiales necesarios en su proceso productivo en los países donde se pueden conseguir de forma más barata. Asimismo, se inicia un proceso de tercerización en el que también se contrata mano de obra más barata.* La marca se ubica en el norte global y los materiales y la mano de obra están ubicados en el sur global para obtener una reducción en cuanto a los costos de producción.

La desigualdad global entre los países crea incentivos para las marcas y las empresas a mover el trabajo a un

país donde el sueldo esté más bajo, sin embargo, también hay procesos productivos que requieren que el trabajo se realice en el norte global y, en este caso, contratan a trabajadores de países del sur global.

Hay un régimen global de libre comercio y, al mismo tiempo, hay muchas restricciones sobre la capacidad de las y los migrantes de cruzar las fronteras.

Las dos clases de cadena (de producto y laboral) están en el centro de la economía global porque la decisión de las empresas de conseguir trabajadores a través de la cadena de suministro laboral es producto de la presión de parte de las marcas en la cadena de suministro de producto para generar un proceso productivo de bajo costo.

Desde ProDESC se hace una reflexión en cuanto a la conexión que hay entre la cadena de suministro de productos y la cadena de suministro laboral y la relevancia de colocar la responsabilidad en los niveles más altos de la cadena a través de un marco estructural bajo

⁶⁰ Textos relevantes de Jennifer Gordon:

- Gordon, Jennifer, "Global labour recruitment in a supply chain context", International Labour Organization, 2015.
- Gordon, Jennifer, "Towards Transnational Labor Citizenship: Restructuring Labor Migration to Reinforce Workers Rights, Fordham Law School, 2009.

⁶¹ Textos relevantes de Alejandra Ancheita:

- Ancheita, Alejandra y Lisa, Gisele, "¿Quo Vadis? Reclutamiento y contratación de Trabajadores Migrantes y su Acceso a la Seguridad Social: dinámicas de los sistemas de trabajo temporal migratorio en Norte y Centroamérica", Instituto de Estudios y Divulgación sobre Migración, 2013.

una teoría de la responsabilidad solidaria⁶².

EL PROGRAMA RADAR Y LA RELEVANCIA DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

Específicamente con el Sistema de visas H2, el cual es un sistema unilateral promovido por Estados Unidos que genera permisos temporales de trabajo para población extranjera, la cadena comienza cuando la empresa estadounidense busca contratar mano de obra foránea y, en el proceso de reclutamiento surgen intermediarios, los cuales son agentes privados que median el proceso de contratación.

Las interacciones entre los agentes y las personas que quieren conseguir visas de trabajo están cruzadas por un proceso histórico de desigualdad estructural en el que el ingreso por trabajar en una empresa estadounidense cuadruplica lo que se podría ganar en el país de origen y, esta con-



dición es aprovechada por los intermediarios para realizar cobros de cuotas en el proceso de reclutamiento.

La anterior reflexión de corte estructural ha llevado a Jennifer Gordon y a ProDESC a diseñar estrategias que apunten al problema desde sus orígenes, apelando al concepto de responsabilidad solidaria en el contexto migratorio que sujeta a los actores en las posiciones más altas de la cadena de suministro de productos y laboral a la responsabilidad por los abusos en el proceso de reclutamiento y en el lugar de trabajo. A través del programa RADAR se busca activar mecanismos de exigibilidad y justiciabilidad con la participación de las y los migrantes para forzar a los actores que más se benefician de la estructura a comprometerse con la garantía de los derechos humanos laborales.

El Programa RADAR combina la investigación corporativa con el involucramiento del empleador para (1) permitir a empleadores hacer lo correcto; (2) construir evidencia para el posible litigio de casos H-2 en Estados Unidos; y (3) crear rendición de cuentas para violaciones en el reclutamiento en México. Todo este trabajo se lleva a cabo con gran atención a la confidencialidad. Este enfoque tendrá un papel importante en disuadir futuros abusos en el reclutamiento de trabajadoras y trabajadores migrantes y en impulsar procesos de incidencia y debida diligencia en el actuar empresarial y gubernamental.

⁶² "Under joint and several liability schemes in the employment context, the direct employer and other actors that have the ability to prevent the legal violation or harm in question may each be held responsible and sanctioned for it. In most cases, a victim may seek damages from any one of the involved parties" (Gordon, 2015:20)



CONCLUSIONES

El presente documento de análisis se planteó, a partir de la exposición de cuatro corredores migratorios y cuatro industrias⁶³, el vínculo entre la estructura de la economía globalizada y de las violaciones sistemáticas a los derechos humanos laborales de las y los trabajadores temporales bajo el esquema del sistema de visas H-2.

Es importante mencionar que el modelo de reclutamiento, contratación y condiciones laborales bajo el Sistema de Visas H-2 responde al modelo de economía globalizada en donde es posible identificar una dinámica de Captura Corporativa del Estado, principalmente en interferencia legislativa y de políticas⁶⁴, ya que son los propios empleadores (principalmente a través de asociaciones de empleadores por industria), quienes incentivan dinámicas restrictivas de los marcos de protección laboral.

Aunado a este fenómeno estructural que incide directamente en los procesos de toma de decisiones de las instituciones del Estado, el análisis comparativo entre los corredores migratorios que se presentó en este documento nos proporciona elementos de casos concretos que evidencian particularidades y también patrones sistemáticos de violaciones

a derechos humanos laborales desde el proceso de reclutamiento en las comunidades de origen en México hasta la llegada a los centros de trabajo en Estados Unidos.

A lo largo del análisis de los cuatro corredores presentados en el documento queda evidenciado el proceso de flexibilización laboral a partir del Sistema de Visas H2, ya que la regulación que se implementa es para el control de los flujos migratorios y sin una regulación hacia las empresas involucradas en la cadena de suministro. Los procesos de subcontratación en los que se involucran las empresas desdibujan la relación obrero-patronal a partir de toda la cadena de producción en la que están inmersas e inciden en la desactivación de potenciales procesos de organización colectiva por parte de las y los trabajadores migrantes temporales.

Se identificó una intensificación de los procesos de precarización laboral que experimentan las mujeres; esta idea se vincula con lo documentado en los corredores de Oaxaca- California, y Sinaloa- Louisiana.

Hay registro de que las mujeres recibían un pago a destajo y los hombres un pago por hora, esta división se realizó en función de las actividades que cada grupo realizaba, sin embargo, en cuanto a las ganancias económicas netas había una diferenciación importante en detrimento de las mujeres. Además de la precarización laboral, es posible observar un patrón de discriminación de género, acoso y hostigamiento sexual, como se identificó en los corredores Sinaloa- Louisiana y San Luis Potosí- Georgia.

⁶³ Sinaloa-Louisiana/procesamiento de marisco, Hidalgo-Mississippi/ cultivo y cosecha de camote, Oaxaca-California/industria vitivinícola y San Luis Potosí-Georgia/cultivo y cosecha de hortalizas

⁶⁴ De acuerdo con las características de la captura corporativa enumeradas por la Red-DESC, la interferencia legislativa y en políticas “se refiere a la presión ejercida sobre las legislaturas y los responsables políticos por las empresas y sus representantes para proporcionar mejores oportunidades de negocios, o eliminar/debilitar la regulación de las actividades corporativas, que en última instancia socavan la protección de los derechos humanos.” Consultar: <https://www.escr-net.org/es/derechoshumanosyempresas/capturacorporativa/caracteristicas>

En los corredores Sinaloa-Louisiana y Oaxaca-California, las y los trabajadores reportaron que tanto empleadores como mayordomos y/o gerentes en los centros de trabajo intencionadamente impiden la comunicación entre trabajadores y obstaculizan los esfuerzos de organización colectiva en detrimento al derecho a la libertad de asociación. En el caso específico del corredor Oaxaca-California, incluso fomentan divisiones entre trabajadores temporales e indocumentados.

Otro hallazgo relevante se relaciona con el impacto que tienen las redes migratorias en la construcción de nichos que se conectan con los requerimientos laborales del mercado estadounidense. La población indígena se inserta en trabajos más precarizados, lo cual responde a diversos elementos: el tiempo que tienen de haber migrado, el lenguaje y cómo se van consolidando las redes migratorias. El proceso de reemplazo laboral en el que está inserta la población de origen indígena que tiene menor tiempo de haber migrado, deriva en su incorpora-

ción a espacios laborales en los que experimentan mayores violaciones a sus derechos humanos.

Las poblaciones no indígenas de los estados de Michoacán, Jalisco y Zacatecas fueron los primeros en iniciar procesos migratorios hacia Estados Unidos; estas migraciones cuentan con redes más consolidadas y con procesos de profesionalización que les permiten tener cierta movilidad laboral a espacios con mejores condiciones de trabajo La movilidad laboral que registran las poblaciones migrantes originarias de estos estados incide en que los nuevos flujos migratorios de Oaxaca e Hidalgo se ubiquen en los trabajos más precarios, además de que también se



registran procesos donde los intermediarios/reclutadores para el caso de las Visas H2, usualmente son originarios de los primeros estados que iniciaron migraciones hacia Estados Unidos. Esta situación se observó particularmente en el caso de los corredores de Oaxaca- California e Hidalgo-Mississippi.

El contexto laboral de los corredores migratorios analizados se ubica en procesos de subordinación de las y los trabajadores migrantes a las necesidades de las empresas transnacionales, las cuales operan bajo una lógica principal: la maximización de la ganancia. Paralelamente a la situación estructural de la economía globalizada en la que se sitúa el trabajo temporal migrante también se conecta con otros procesos derivados de contextos de discriminación estructural⁶⁵ que la población migrante de origen mexicano ha experimentado históricamente en Estados Unidos.

Las diferencias de género y origen étnico marcan las experiencias de las y los trabajadores temporales en cuanto a sus trayectorias migratorias en Estados Unidos, ya que además de las violaciones a sus derechos humanos laborales, hay condicionantes sociales que pueden agravar aún más los procesos de precarización y vulnerabilidad a las que cotidianamente se enfrentan.



La captura corporativa del Estado y la discriminación estructural también inciden en la opacidad y la falta de información por parte de los gobiernos de ambos países sobre los procesos de reclutamiento

⁶⁵ De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la discriminación estructural es un “[...] conjunto de prácticas, informales o institucionalizadas, que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales y que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social” (Solís, 2017: 27)



y contratación. El acceso a la información es una herramienta valiosa con la que las y los trabajadores temporales pueden contar para tener acceso a procesos de exigibilidad de derechos, sin embargo, este es solo un elemento de todo un entramado de situaciones que se requieren para poder desarrollar estrategias de exigibilidad y justiciabilidad de sus derechos.

En el siguiente cuadro se presenta una síntesis de la comparación entre los cuatro corredores migratorios analizados con la finalidad de identificar rasgos en común respecto al panorama estructural en el que se inserta la migración temporal bajo el sistema de Visas H2A/B.

COMPARACIÓN CORRE

CORREDORES MIGRATORIOS	CONTEXTO	L (G)
SINALOA-LOUISIANA	<p>En el estado de Louisiana se pesca aproximadamente el 25% del total del marisco que se consume en los Estados Unidos, y es el estado más grande productor de camarón y ostras de todo el país.</p>	<p>Hay una división de las visas que controla la entrada de inmigrantes. En general, a las visas se les otorgan por hora. Dentro de los géneros, esta división es un material en detrimento de los inmigrantes.</p> <p>Acoso sexual y violencia doméstica como causas de las Visas H-2 y de sus familias.</p>
HIDALGO- MISSISSIPI	<p>En la década de los noventa se identifica un auge en las migraciones dirigidas hacia Estados Unidos.</p> <p>Entre los cultivos más importantes en el estado de Mississippi se identifica el camote.</p>	<p>Presencia importante de inmigrantes en los países de los Estados Unidos.</p>

TRABAJADORES MIGRATORIOS

ABORDAJE DESDE LA INTERSECCIONALIDAD (GÉNERO Y ORIGEN ÉTNICO)	VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS LABORALES
<p>Discriminación sexual del trabajo dentro de las empresas que emplean migrantes temporales.</p> <p>Las mujeres se les paga por destajo y no por hora, lo que crea un escenario de precariedad para ambos géneros. Esta división representa una desigualdad salarial y un menor pago a las mujeres.</p> <p>Se exige más a las mujeres para que sean consideradas candidatas para conseguir empleo por medio de visas H2A/B para mujeres trabajadoras y/o algunos países.</p>	<p>Cobro de cuotas de reclutamiento en costo de la visa, trámites burocráticos, contrato de trabajo, traslado hacia el consulado o hacia el lugar de trabajo o para entrar en una lista de espera.</p> <p>Denuncia y/o cuestionamiento de cobros de cuotas de reclutamiento deriva en represalias, p. ejemplo: la exclusión de las y los trabajadores para futuras contrataciones.</p> <p>No se provee el material necesario y adecuado para realizar el trabajo</p> <p>Vigilancia por parte de los empleadores para evitar que haya procesos de organización colectiva.</p>
<p>Alta proporción de la población indígena y campesina en los procesos migratorios dirigidos hacia Estados Unidos.</p>	<p>Cobro de cuotas de reclutamiento</p> <p>Jornadas laborales de hasta 16 horas en el cultivo y la cosecha de camote.</p> <p>Casos en que las/los trabajadores son trasladados a otros centros de trabajo distintos de los que inicialmente fueron contratados.</p> <p>No cuentan con uniformes o protección para los cambios de temperatura.</p> <p>Se les vende el equipo de trabajo para la cosecha.</p> <p>Se les paga por cubeta y no por hora</p>

CORREDORES MIGRATORIOS	CONTEXTO	L (G)
<p>OAXACA-CALIFORNIA</p>	<p>Actividad agrícola de gran relevancia tanto en California como en Oaxaca.</p> <p>Intensificación de la migración de la población proveniente de Oaxaca en la década de los ochenta con una presencia importante de población indígena.</p> <p>Demanda de mano de obra ocupada para la industria vitivinícola. La industria del vino es una de las que más presencia tiene en California con una producción que representa el 90% de la producción total de vino en todo Estados Unidos.</p>	<p>Procesos de... dos de Micho... ros flujos mig... indígena, prin... cado en los t... eran ocupado... lisco y Zacate...</p>
<p>SAN LUIS POTOSÍ-GEORGIA</p>	<p>La industria agrícola es la principal actividad económica en Georgia, con un impacto económico de aproximadamente 75 mil millones de dólares. Georgia lidera a nivel nacional en la producción de nueces pecanas, cacahuates, moras y centeno.</p>	<p>El pago se rea... tidades meno... Se han regist... to de acoso y...</p>

▲ **CUADRO 2:** Comparación de los corredores migratorios.

ABORDAJE DESDE LA INTERSECCIONALIDAD (GÉNERO Y ORIGEN ÉTNICO)	VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS LABORALES
<p>reemplazo étnico. La población de los estados de Michoacán, Jalisco y Zacatecas fueron los primeros grupos que llegaron a la zona. La población principalmente originaria de Oaxaca, se ha visto sometida a trabajos más precarios que anteriormente por parte de la población originaria de Michoacán, Jalisco y Zacatecas.</p>	<p>Cobro de cuotas de reclutamiento en el lugar de origen y destino (traslados y cobros específicos para ser contratados)</p> <p>Sin contratos laborales</p> <p>Cobro por equipo de trabajo</p> <p>Cobro por traslado cuando no están viviendo en el mismo espacio laboral.</p> <p>Las medidas de protección, considerando que se utilizan fertilizantes y pesticidas, no siguen los lineamientos recomendados por el Reglamento de Pesticidas en California.</p>
<p>trabaja por destajo y no por hora pagando canchales a las mujeres.</p> <p>Se han reportado casos donde las trabajadoras son objeto de hostigamiento sexual y violencia física.</p>	<p>Cobro de cuotas de reclutamiento.</p> <p>En el lugar de trabajo no hay acceso a agua y refugio.</p> <p>Las/los trabajadores no cuentan con equipo de trabajo adecuado para las condiciones climáticas existentes en la región.</p> <p>Condiciones de vivienda insalubres.</p> <p>Jornadas laborales de entre 12 y 14 horas.</p>

Como se indica en el cuadro anterior, los cuatro corredores migratorios analizados comparten características vinculadas a las violaciones de los derechos humanos laborales de la población migrante, particularmente en cuanto al cobro de cuotas indebidas en los procesos de reclutamiento y las condiciones laborales contrarias a las garantías de los derechos humanos y a lo estipulado en los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos⁶⁶.

Desde la perspectiva de la responsabilidad estatal, se requiere de la identificación de cómo cada uno de los gobiernos de ambos países pueden implementar medidas eficaces que garanticen los derechos humanos de las y los trabajadores: campañas de comunicación masiva con pertinencia cultural, y diálogos entre ambos países sobre la estructura del sistema de Visas H2 con un amplio debate sobre las regulaciones.

También se requieren estrategias de comunicación intergubernamental que definan acciones precisas sobre las responsabilidades de las instancias implicadas, además de transparentar el proceso y te-

ner un diálogo abierto con la sociedad civil, incluyendo a sindicatos y colectivos de trabajadoras y trabajadores migrantes. En este contexto, tanto la posible reforma migratoria en Estados Unidos como la implementación del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) -donde por primera vez el apartado laboral forma parte del propio tratado, incluyendo provisiones específicas para trabajadores migrantes⁶⁷, son espacios de oportunidad para abrir la discusión sobre la mejora de condiciones laborales para las y los trabajadores migrantes temporales.

En materia laboral en el T-MEC se reconoce el derecho de las y los trabajadores a la libre asociación y negociación colectiva y a un clima que esté libre de violencia, amenazas e intimidación (véase artículo 23.3) en este sentido y, en el marco del Sistema de trabajo de visas H2, resulta necesario hacer un seguimiento respecto a cómo desde la administración pública y el poder legislativo se implementarán acciones que aseguren la efectividad de estas medidas.

Asimismo, en el apartado vinculado con trabajadores migrantes, señalan que se reconoce la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes respecto a las protecciones laborales (véase artículo 23.8), sin embargo, no hay una precisión en torno a la óptica desde la cual se está pensando la vulnerabilidad y cómo, para efec-

⁶⁶ “Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos” (ONU, 2011)

⁶⁷ Texto final T-MEC, Capítulo 23, Laboral. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>



tos de los derechos laborales, se va a garantizar su cumplimiento, particularmente respecto al papel que tiene y ha tenido el sector empresarial en la violación sistemática a los derechos humanos laborales.

Considerando el panorama político actual y el contexto histórico en el que se inscribe la migración temporal, es importante identificar que la responsabilidad no solamente se encuentra en los organismos e instituciones del Estado, sino que el espacio real de toma de decisiones que pueden contribuir a la mejora de las condiciones de reclutamiento y contratación de las y los trabajadores se encuentra en las cadenas de suministro de producto. En este sentido, es necesario impulsar no solamente mecanismos de transparencia y acceso a la información gubernamental, sino procesos de rendición de cuentas empresarial a través de las cadenas de suministro, como propone el programa RADAR impulsado por ProDESC.

Otro elemento para tomar en cuenta es la construcción de una agenda política colectiva que se ha generado en los diferentes contextos de los corredores migratorios analizados por parte de los y las trabajadoras temporales. Existen nuevos modelos organizativos como la Coalición de trabajadoras y trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses, y la generación de su propio Centro de Asistencia, Asesoría y Atención al Trabajador Migrante que son dos ejemplos de lo que *organizativamente se puede impulsar para que las reformas legales y de política pública tengan una razón de ser y un sujeto colectivo real que los exija y los demande como parte de sus derechos a garantizar, proteger y promover.*

ANEXO I: RECOMENDACIONES A TOMADORES/AS DE DECISIONES.



Como se puede ver a lo largo del documento, el trabajo temporal migrante bajo el sistema de Visas H2A/B está inserto en una serie de dinámicas estructurales de violaciones a derechos humanos laborales de las y los migrantes que derivan en la reproducción de condiciones precarias de vida y en la acentuación de situaciones de desigualdad y exclusión para las y los migrantes tanto en México como en Estados Unidos.

Considerando este panorama, a continuación, se proponen una serie de recomendaciones dirigidas a tomadores/as de decisiones del ámbito gubernamental para implementar mejoras en las condiciones laborales de las y los trabajadores migrantes temporales de origen mexicano:

- **Adopción de un marco legislativo nacional con perspectiva de Derechos Humanos Laborales** para las y los trabajadores migrantes temporales
- **Revisión y renegociación del Programa de Visas H2/B** con el impulso de una coordinación bilateral entre el gobierno mexicano y estadounidense
- **Participación central del Servicio Nacional de Empleo** en el proceso de reclutamiento bajo el Programa de Visas H2
- **Exigir la responsabilidad de toda la cadena de suministro** en el proceso de contratación de las y los trabajadores migrantes temporales
- **Incorporación de la perspectiva de género y del enfoque interseccional** en el análisis e implementación de acciones dirigidas hacia las y los trabajadores migrantes temporales.
- **Impulsar procesos organizativos con las y los trabajadores** migrantes temporales como el caso de la Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses
- **Generar mecanismos de diálogo** e interlocución con las y los trabajadores migrantes temporales, con la sociedad civil organizada, uniones sindicales y la academia.
- **Generar mecanismos de articulación intergubernamental** entre distintas instituciones de gobierno que abordan el tema del trabajo temporal migrante (Instituto Nacional de Migración, Secretaría de Gobernación y Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y Secretaria de Relaciones Exteriores) y con los gobiernos estatales y municipales con la finalidad de armonizar y coordinar acciones dirigidas a la garantía de los derechos humanos laborales de la población migrante temporal.
- **Impulsar campañas en medios de comunicación** que informen sobre los derechos que las y los migrantes temporales.
- **Impulsar la presencia, en la agenda política nacional,** del trabajo temporal migrante desde una perspectiva de derechos humanos laborales.

ANEXO II: METODOLOGÍA



El proceso de elaboración del presente documento consistió en dos actividades: 1) Trabajo de Gabinete: acopio, organización y análisis de información concentrada en registros, bases de datos, estudios e investigaciones que han abordado la problemática de la migración laboral y documentación pública en México y Estados Unidos, y; 2) Trabajo de campo y observación participante, recopilada durante el periodo de 2012-2019, mediante observaciones directas y/o levantamiento en campo a través de entrevistas con trabajadoras y trabajado-

res migrantes temporales, así como con organizaciones y agencias de servicios legales en Estados Unidos.

El análisis cuantitativo y cualitativo de las características y problemáticas que se presentan en los corredores cuenta con cuatro elementos:

1) Contexto migratorio y de la industria: se describe de forma cualitativa y cuantitativa el mercado de trabajo y las características de la industria en las dos regiones ubicadas en Estados Unidos y México que conforman el corredor, la emisora y la receptora, a fin de identificar algunos factores que propician la migración de las y los trabajadores, así como las ganancias de estas industrias en los lugares de destino.

2) Abusos comunes en el proceso de reclutamiento: se refiere a la identificación de las situaciones violatorias de derechos humanos que se presentan en el proceso de reclutamiento tales como cobro de cuotas, amenazas, hostigamiento sexual, o listas negras.

3) Fraude en el reclutamiento: se describen las prácticas más comunes que realizan las agencias o reclutadores para captar trabajadores con ofertas falsas de trabajo en Estados Unidos.

4) Condiciones en los centros de trabajo: se presentan los abusos y violaciones a derechos laborales a la llegada de las y los trabajadores a los centros de trabajo en Estados Unidos, principalmente aquellas relacionadas con seguridad e higiene, vivienda, salarios y otras prestaciones, equipo para realizar el trabajo, acoso y hostigamiento sexual a mujeres trabajadoras.

Para el corredor Sinaloa-Louisiana, se realizaron entrevistas y un taller con integrantes de la Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses, además de investigación documental y de bases de datos.

En el caso de Hidalgo-Mississippi, se realizaron entrevistas y un taller con un grupo de trabajadores de Pisaflora, Hidalgo y otros municipios de la región de la huasteca hi-

dalgense que van cada año a Vardaman, Mississippi a trabajar en el cultivo y la cosecha de camote, junto con investigación documental y de bases de datos, así como información proporcionada por Southern Migrant Legal Services.

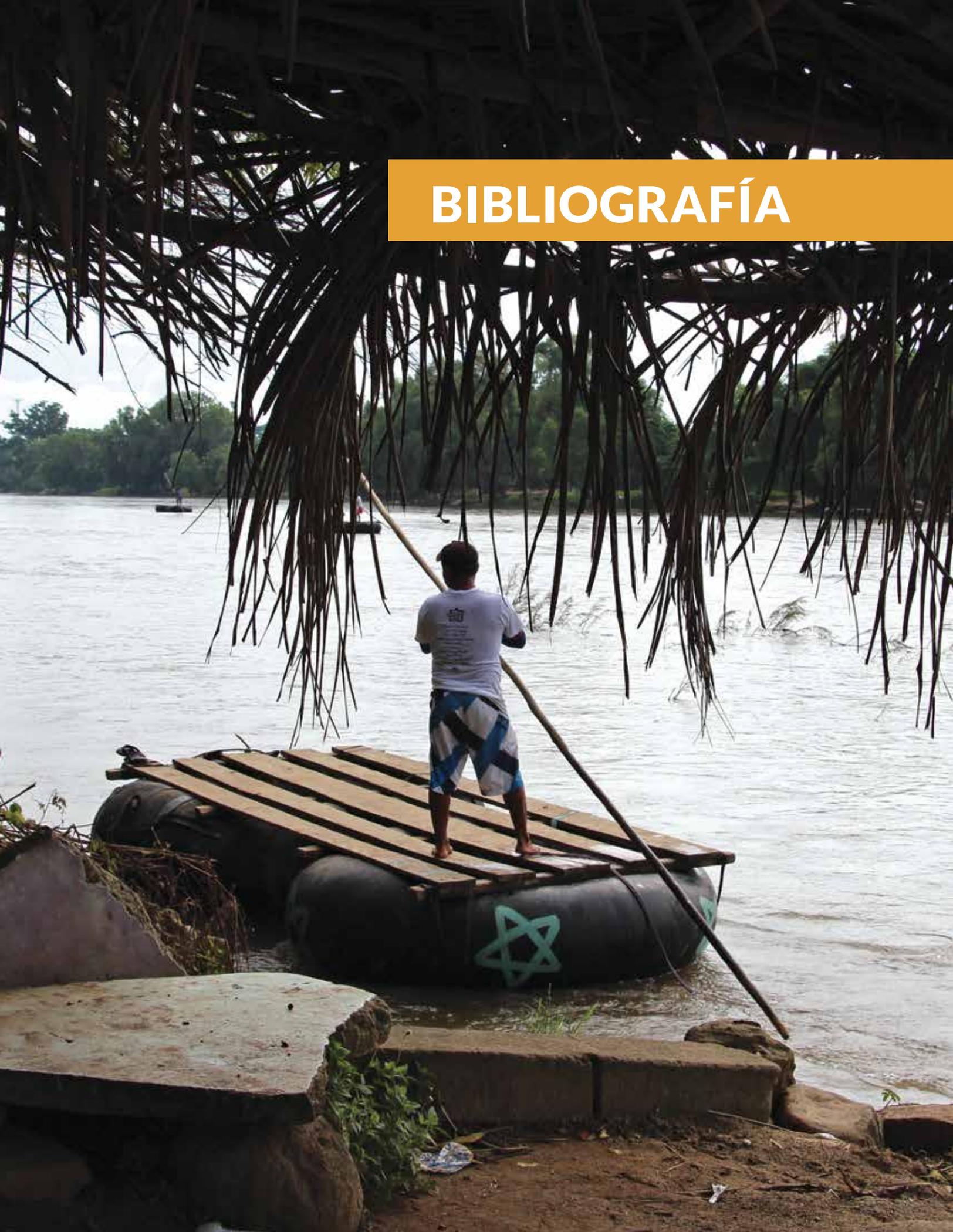
Para San Luis Potosí-Georgia, se retomó la documentación de casos levantada por ProDESC con trabajadores provenientes de Tamazunchale, San Luis Potosí que van cada año al sur de Georgia para realizar trabajo agrícola, así como investigación documental, de bases de datos e información proporcionada por el Georgia Legal Services Program y el Southern Poverty Law Center.

En el caso del corredor Oaxaca- California, se realizó una investigación documental y de bases de datos, así como entrevistas y levantamiento de información en California. El proceso de recolección de información se realizó en la zona norte del Estado de California, particularmente en el Condado de Sonoma, a través de entrevistas abiertas con población migrante y con personal encargado de organizaciones no gubernamentales que están involucrados con las diversas problemáticas que enfrenta la población migrante de origen mexicano en la región.

Además, se acudió a la Asamblea de trabajadores/as del Centro Laboral Gratón en el cual se exponen diversas situaciones que enfrentan las y los trabajadores migrantes en la región (indocumentados y con visas temporales de trabajo). Se acudió a la reunión semanal con del grupo ALMAS (Alianza de Mujeres Activas y Solidarias) que son trabajadoras que están insertas en el trabajo doméstico y trabajo agrícola. Durante la reunión expusieron las particularidades de su vida laboral en sus experiencias cotidianas.

Se realizaron entrevistas abiertas con las organizaciones North Bay Jobs With Justice, California Legal Rural Assistance y De Colores. Las tres organizaciones están en contacto directo con la temática de los derechos laborales de la población migrante.

BIBLIOGRAFÍA



- Arango, Joaquín. "La explicación teórica de las migraciones: luz y sombra" *Migración y Desarrollo*, No. 1 (octubre, 2003): 4-22.
- Buscan evitar fraudes de visas en Huajuapán de León, *Diario Oaxaca*, 2016 [En línea] Disponible en: <http://www.diarioaxaca.com/regiones/12-mixteca/94341--buscan-evitar-fraudes-de-visas-en-huajuapán-de-león>
- Castles, Stephen y Miller, Mark, *The age of migration*, Mcmillan, 2003.
- Castro, Francisco, *estafaron a cientos de trabajadores agrícolas con visas de trabajo*, 2018, [En línea] Disponible en: <https://laopinion.com/2018/05/21/estafaron-a-cientos-de-trabajadores-agricolas-con-visas-de-trabajo/>
- Cuevas, Areli y Vázquez, Valente, *Migración internacional, remesas y cambios en la estructura territorial de la economía en el municipio de Cerritos, San Luis Potosí*, México en *Revista de Geografía Norte Grande* (2009): 5-20.
- Hernández María Eugenia, *Oxamericans: La construcción de la identidad étnica en las y los jóvenes de origen indígena de Oaxaca en Madera y Fresno, California, Estados Unidos*, Colegio de la Frontera Norte, 2012.
- Defraudan a mexicanos que buscaban empleo temporal en EU*, Animal Político, 2018.
- Denuncian presunto fraude en trámite de visas*. Multimedios, 2018. Disponible en: <https://www.multimedios.com/en-alerta/denuncian-presunto-fraude-en-trámite-de-visas-detienen-una-mujer>
- Díaz Aarón, "Las representaciones sociales en el contexto de la migración agrícola temporal en Saint-Remi", Quebec, Tesis IIA, UNAM, 2013.
- Durand, Francisco, "Las multilatinas y la captura corporativa del Estado" en *Nueva Sociedad*, octubre 2017, México. [En línea] Disponible en: <https://nuso.org/articulo/las-multilatinas-y-la-captura-corporativa-del-estado/>
- Durand, Jorge y Massey Douglas S. (2003), *Clandestinos: Migración México- Estados Unidos en los albores del siglo XXI*, Universidad Autónoma de Zacatecas, Porrúa, México.
- Donato, Katherine, Stainback Melissa y Bankston Carl, "The Economic Incorporation of Mexican Immigrants in Southern Louisiana: A Tale of Two Cities", 76-100, Nueva York: 2005.
- Espinoza, Diana, *Consulado de EU en Monterrey alerta sobre fraude de trabajo*, *Vive USA El Universal*, 2019, [En línea] Disponible en: <https://www.viveusa.mx/negocios/consulado-de-eu-en-monterrey-alerta-sobre-fraude-de-trabajo>
- Giorguli, Silvia y Gaspar, Selene, "Inserción ocupacional, ingreso y prestaciones de los migrantes mexicanos en Estados Unidos", Consejo Nacional de Población-Secretaría de Gobernación, 2015.
- González, Mencia, "Migraciones y Teoría Social" en *Labyrinth* (2011): 1-13.
- Gordon, Jennifer, "Global labour recruitment in a supply chain context", *International Labour Organization*, 2015.
- Grammont, Hubert Carton, "La nueva ruralidad en América Latina" en *Revista Mexicana de Sociología*, Año 66, Instituto de Investigaciones Sociales- UNAM, México, 279-300.
- Hennebry, Jenna, "Bienvenidos a Canadá? Globalization and the Migration Industry Surrounding Temporary Agricultural Migration in Canada" en *Canadian Studies in Population*, Vol. 35 (2008): 339-356.
- Ianni, Octavio, "La era del globalismo", en *Nueva Sociedad*, No.163 (2004): 92-108.
- Los Servicios Públicos en América Latina y el Caribe*, Organización Internacional del Trabajo, 2018.

- Magliano María José, “Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos” en *Revista Estudios Feministas*, Vol. 3, No. 3 (septiembre-diciembre, 2015): 691-712.
- Martínez Karla, Marroquín, Juan y Ríos, Humberto, “Precarización laboral y pobreza en México” en *Análisis Económico*, No 86 (mayo-agosto 2019): 113-131.
- Massey, Douglas Arango, Joaquin; Greame, Hugo; Kouaouci, Ali; Pellegrino Adela y Taylor, Edward. “Teorías de la migración internacional: Una reseña y una evaluación” en *Migraciones y Mercado de Trabajo*, No. 3 (enero-junio, 2000): 5-50.
- Mclaughlin, Janet, *Trouble in Our Fields: Health and Human Rights among Mexican and Caribbean Migrant Farm Workers in Canada*, University of Toronto, 2009
- Mines, Richard, “Jornaleros mexicanos en California: el cambiante mercado laboral agrícola” en *Carta Económica Regional* 25, vols. 111, 112: 87-111, 2013.
- Mines, Richard, Nichols Sandra y Runsten David, “Los trabajadores agrícolas indígenas de California. Informe final del Estudio de Trabajadores Agrícolas Indígenas”, 2010. [En línea] Disponible en: http://indigenousfarmworkers.org/IFS_espanol.pdf
- Muñoz Paniagua, Lidia Esther, *Permanentemente temporales, Un análisis sobre las prácticas de contratación del sistema de visas de trabajo temporal H2 en México*. Tesis de maestría. CIESAS, 2016. Disponible en: https://ciesas.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1015/329/1/Lidia%20Esther%20Mun%cc%83oz%20Paniagua_Tesis%20final_Permanentemente%20Temporales_Agosto%202016.pdf
- Palerm, Juan Vicente y Santos, Hugo, “Por los pueblos y cañadas del vino: Santa Bárbara, California” en *Transformaciones productivas, inmigración y cambios sociales en zonas vitivinícolas globalizadas*, 215-245, Colegio de la Frontera Norte y UNAM, 2018.
- Pedone, Claudia, “Cadenas y Redes migratorias: propuesta metodológica para el análisis diacrónico-temporal de los procesos migratorios” en *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, Número 19, (Enero-Junio 2010): 101-132.
- Persisten fraudes en la Huasteca*, AM noticias, 2018. Disponible en: <https://www.am.com.mx/hidalgo/noticias/Persisten-fraudes-en-la-Huasteca-ofrecen-trabajo-en-EEUU-a-cambio-de-dinero-20190126-0009.html>
- Potosinos, víctimas de fraude en trámite de visas*, GlobalMedia, 2017. Disponible en: <https://www.globalmedia.mx/articulos/Potosinos-v%C3%ADctimas-de-fraude-en-tr%C3%A1mite-de-visas>
- Previenen fraude con visas de trabajo*, PulsoSLP, 2019. Disponible en: <https://pulsoslp.com.mx/slp/previenen-fraudes-con-visas-de-trabajo/899324>
- Sánchez, Martha Judith. “Los trabajadores agrícolas mexicanos en Estados Unidos, una larga historia de discriminación” en *América Indígena*, Volumen LIX, Número 3 (Jul-Sept 2003) México: 121-131.
- Sánchez, Martha Judith. “Procesos de migración y asentamiento de oaxaqueños y oaxaqueñas en los condados de Napa y Sonoma, California” en *Ellas se van. Mujeres migrantes en Estados Unidos y España*, 485-530, México: Instituto de Investigaciones Sociales, 2013.
- Sánchez, Martha Judith, *Las transformaciones de la viticultura en el condado de Napa, California, y su impacto en el mercado de trabajo agrícola* en *Reestructuración vitivinícola, mercados de trabajo y trabajadores migrantes*, 209-249, México: Colegio de la Frontera Norte, 2019.
- Sánchez, Martha Judith. “Trayectorias migratorias y laborales de mexicanos que trabajan en la agricultura en los condados de Napa y Sonoma, California”, en *Los jornaleros agrícolas, invisibles productores de riqueza. Nuevos procesos migratorios en el noroeste de México*, 197-226, México: Plaza y Valdés editores CIAD- Fundación Ford, 2007.

Sandoval, Efrén. *A río revuelto ganancia de reclutadores. El fraude en el reclutamiento del programa de visas H2., Cruces y retornos en la región del noreste mexicano en el alba del siglo XXI*, 2019. [En línea] Disponible en: https://www.academia.edu/38299006/A_rio_revuelto_ganancia_de_reclutadores._El_fraude_en_el_reclutamiento_del_programa_de_visas_H2.PDF

Solís, Patricio, “Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad”, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2017.

Southern Poverty Law Center, “Guest worker sexually harassed at gunpoint, cheated out of pay, and forced to live in dilapidated trailer”, Disponible en: <https://www.splcenter.org/news/2019/05/31/guest-worker-sexually-harassed-gunpoint-cheated-out-pay-and-forced-live-dilapidate-0>

Rivera, María Guadalupe y Quezada, María Félix, “El Valle del Mezquital, estado de Hidalgo. Itinerario, balances y paradojas de la migración internacional de una región de México hacia Estados Unidos” en Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos, (diciembre, 2011): 85-101.

Trigueros Legarreta, Paz. *Los programas de los trabajadores huéspedes: las visas H-2 en Estados Unidos*, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco. [En línea] Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252008000100006

Vaupel, Suzanne y Martin, Philip, “Farm labor contractors” en California Agriculture, March-April 1986.

Wallerstein, Immanuel, *The modern World-system*, New York: Academic Press, 1974.

Zúñiga, Víctor y Hernández-León, Rubén, “El nuevo mapa de la migración mexicana en Estados Unidos: el paradigma de la Escuela de Chicago y los dilemas contemporáneos en la sociedad estadounidense” en Estudios Sociológicos, Vol. XXIV (enero-abril, 2006): 139-165.

FUENTES PÚBLICAS:

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), cifras de pobreza municipal 2015. Anexo Estadístico.

Hidalgo

https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Hidalgo/Paginas/pobreza_municipal2015.aspx

Oaxaca

https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Oaxaca/Paginas/pobreza_municipal2015.aspx
San Luis Potosí https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Hidalgo/Paginas/pobreza_municipal2015.aspx

Sinaloa

https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Sanluispotosi/Paginas/pobreza_municipal2015.aspx

Diagnóstico Regional Mixteca, 2017, COPLADE Oaxaca <https://www.oaxaca.gob.mx/coplade/wp-content/uploads/sites/29/2017/04/DR-Mixteca-05-abril-17.pdf>

Exercise of Time-Limited Authority To Increase the Fiscal Year 2019 Numerical Limitation for the H-2B Temporary Nonagricultural Worker Program. <https://www.federal-register.gov/documents/2019/05/08/2019-09500/exercise-of-time-limited-authority-to-increase-the-fiscal-year-2019-numerical-limitation-for-the>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Dirección General de Estadísticas Económicas, Producto Interno Bruto por Entidad Federativa; 2003 - 2017 https://www.inegi.org.mx/programas/pibent/2013/default.html#Datos_abiertos

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2018 <https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2018/default.html>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Censos y Conteos de Población y Vivienda 2010

<https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2010/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Intercensal 2015

<https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Panorama sociodemográfico 2015, fichas para Hidalgo, Oaxaca, San Luis Potosí y Sinaloa

<https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/default.html#Publicaciones>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014

<https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2014/default.html#Tabulados>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Censos Económicos 2014. Resumen de resultados definitivos, Resumen de Hidalgo, Oaxaca, San Luis Potosí y Sinaloa.

<https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2014/default.html#Publicaciones>

Portal Municipal de Pisaflores, Hidalgo. <http://portales-municipales.campohidalguense.gob.mx/pisaflores/>

Plan Municipal de Desarrollo 2018-2021, Tamazunchale, San Luis Potosí [https://beta.slp.gob.mx/CEFIM/Documentos%20compartidos/PMD/2018-2021/PMD%202018-2021%20Tamazunchale%20\(16-FEB-2019\).pdf](https://beta.slp.gob.mx/CEFIM/Documentos%20compartidos/PMD/2018-2021/PMD%202018-2021%20Tamazunchale%20(16-FEB-2019).pdf)

U.S. Citizenship and Immigration Services, USCIS, Characteristics of H-2B of Nonagricultural Temporary Workers, Fiscal Year 2017, Report to Congress. <https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Resources/Reports%20and%20Studies/H-2B/h-2b-fy2017-characteristics-report.pdf>

U.S Department of Homeland Security. Yearbook of Immigration Statistics: 2017.

Office of Immigration Statistics, 2017.

https://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/yearbook_immigration_statistics_2017_0.pdf

U.S Department of Labor, Employment & Training Administration, Office of Foreign Labor Certification, Employer Guide to Participation in the H-2A Temporary Agricultural Program. de https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/h-2a_employer_handbook.pdf

U.S Department of Labor, Office of Foreign Labor Certification, Annual Report, 2016 https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/OFLC_Annual_Report_FY2016.pdf

U.S Department of Labor, Office of Foreign Labor Certification, H-2A Temporary Agricultural Labor Certification Program - Selected Statistics, FY 2018 https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/Performance-Data/2018/H-2A_Selected_Statistics_FY2018_Q4.pdf

U.S Department of Labor, Office of Foreign Labor Certification, H-2B Temporary Non-Agricultural Labor Certification Program - Selected Statistics, FY 2018, https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/Performance-Data/2018/H-2B_Selected_Statistics_FY2018_Q4.pdf

U.S. Department of Commerce, Bureau of Economic Analysis, Gross Domestic Product by State <https://apps.bea.gov/itable/iTable.cfm?ReqID=70&step=1#reqid=70&step=1&isuri=1>

U.S. Department of Commerce, Bureau of Economic Analysis, Personal Income by State <https://apps.bea.gov/itable/iTable.cfm?acrdn=6&isuri=1&reqid=70&step=1#reqid=70&step=1&isuri=1>

U.S Department of Labor, Office of Foreign Labor Certification, Adverse Effect Wage Rates for 2019, <https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/adverse.cfm>

U.S Department of Labor, Office of Foreign Labor Certification, Foreign Labor Recruiter List https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/Foreign_Labor_Recruiter_List.cfm



@prodescmx



@ProDESC



/prodesc.ac



www.prodesc.org.mx