TRABAJADORES H-2A Y COVID-19
PÁGINA 6

TIEMPO DE REFORMA:

Abuso de las y los trabajadores agrícolas en el Programa de Visa H-2A

Informe preparado por:

Centro de los Derechos del Migrante, Inc.

CENTRO DE LOS DERECHOS DEL MIGRANTE, INC.

BALTIMORE
10 E. North Avenue, Suite #9
Baltimore, Maryland, 21202
USA

CIUDAD DE MÉXICO
Nuevo León 159, Int. 101
Col. Hipódromo Condesa
C.P. 06100, México, D.F.

OAXACA
Porfirio Diaz 110
Colonia Centro, Santiago Juxtlahuaca, Oaxaca
C.P. 69700, México

@cdmigrante
@cdmigrante
@cdmigrante

Foto de portada © 2020 por David Bacon
de In The Fields of the North

ACERCA DEL AUTOR:

El CENTRO DE LOS DERECHOS DEL MIGRANTE, INC. (CDM) aspira a un mundo en el que se respeten las voces de las y los trabajadores migrantes y las políticas reflejen sus voces y experiencias. El enfoque innovador del CDM para la defensoría y organización legales acompaña a las y los trabajadores en sus comunidades de origen, en el lugar de reclutamiento, en el lugar de reclutamiento, y en sus sitios de trabajo en Estados Unidos a través de servicios legales, educación comunitaria y desarrollo de liderazgo y promoción de políticas. El Proyecto de Mujeres Migrantes (ProMuMi) de CDM, promueve el liderazgo de las mujeres migrantes al proponer políticas laborales e inmigración que respondan a los desafíos específicos que enfrentan las mujeres que migran a Estados Unidos para trabajar.

RECONOCIMIENTO:

CDM agradece a todas las personas que han contribuido en este informe, con especial agradecimiento a las autoras Mary Bauer y Maria Perales Sánchez, y a otras miembras colaboradoras: Julia Coburn, Adriana Cruz, Claudia Cruz López, Sulma Guzman, Nadia Islas Navarro, Rachel Micah-Jones, Evy Peña, Julie Pittman, Rebeca Rodríguez Flores, y Adelina Vásquez Cedillo. El CDM también reconoce a las voluntarias Alexia Diorio, Sarah Easy, Maggie Marron, Maribel Nava, Victoria Petty, Jeannie Regidor, Laura Van Tassel, y a las y los miembros del Comité de Defensa del Migrante por sus valiosas contribuciones, sin las cuales este informe no podría haber sido posible.

También queremos agradecer a David Bacon por el uso de su fotografía.

ÍNDICE

4 **RESUMEN EJECUTIVO**

7 **PRINCIPALES CONCLUSIONES**

8 Personas trabajadoras H-2A y Covid-19

11 **INTRODUCCIÓN AL PROGRAMA H-2A**

14 HISTORIA DEL PROGRAMA H-2A

16 LAS Y LOS TRABAJADORES

17 **LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA**

DIAGRAMA: EL SISTEMA DE ABUSOS A QUE SE ENFRENTA LAS Y LOS TRABAJADORES H-2A

19 COERCIÓN

19 **Gastos de viaje**

20 **Cuotas de reclutamiento y abusos**

21 **Abusos de salario**

23 **Falta de libertad**

24 DISCRIMINACIÓN Y ABUSO VERBAL

24 **Discriminación en la contratación**

25 **Violencia sexual y abuso verbal**

26 **Acoso sexual**

27 SALUD Y SEGURIDAD

27 **Condiciones de vivienda**

29 **Seguridad en el trabajo**

30 **Personas trabajadoras indígenas**

32 **RECOMENDACIONES**

35 **CONCLUSIÓN**

36 METODOLOGÍA

38 **APÉNDICE A: Propuesta de un modelo alternativo para la migración laboral**

40 **APÉNDICE B: Regulaciones propuestas por la administración Trump**

RESUMEN EJECUTIVO

"Todos ganan" es una frase que a veces se usa para describir el programa de trabajo temporal H-2A, un programa que permite a los empleadores agrícolas contratar a trabajadores y trabajadoras de otros países, principalmente de México, para trabajar en la agricultura en los Estados Unidos. Las y los trabajadores tienen la oportunidad de ganar más dinero del que podrían ganar en sus países de origen, y los agricultores obtienen los trabajadores que necesitan para desarrollar sus cultivos. ¿Qué tiene de malo un programa así? Pues resulta que mucho.

100%
DE LAS Y LOS TRABAJADORES SUFREN AL MENOS UNA VIOLACIÓN GRAVE DE SUS DERECHOS

Desde septiembre de 2019 hasta enero de 2020, Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM) viajó a través de México para entrevistar a 100 personas que habían trabajado con visa H-2A en los Estados Unidos en los últimos cuatro años. Estas entrevistas detalladas revelaron el lado oscuro del programa H-2A. El programa está plagado de violaciones sistémicas en contra los derechos legales de las y los trabajadores.

Estas encuestas revelan que las y los trabajadores con visa H-2A a menudo llegan a sus lugares de trabajo con deudas, habiendo pagado altas tarifas por colocación y/o costos de viaje por la oportunidad de trabajar en los EE.UU. Muchos descubren al llegar a los EE.UU. que las condiciones son muy diferentes a las prometidas. Incluso las y los trabajadores que describieron una experiencia generalmente positiva con su empleador, trabajaban en un lugar con al menos una violación legal grave. De hecho, nuestros datos muestran que todos los trabajadores entrevistados, incluso los más satisfechos con su experiencia, sufrieron al menos una violación legal grave de sus derechos. Y el 94% de los encuestados sufrió tres o más violaciones legales graves. La violación legal grave se definió como una violación de los derechos legales con impacto sustancial en los salarios o en las condiciones de trabajo. Las violaciones salariales tenían que ser más que violaciones técnicas y de *minimis* de salarios y protecciones de horas para ser consideradas violaciones legales.[1]

El desequilibrio de poder entre empleadores las y los en el programa de trabajo temporal H-2A está profundamente sesgado a favor del empleador. Debido a que las visas H-2A están vinculadas a un solo empleador, las y los trabajadores migrantes solo pueden trabajar para el empleador que los solicita, que tiene todo el poder de negociación. El empleador decide cuáles personas trabajadoras vienen a los Estados Unidos, si el trabajador o la trabajadora puede permanecer en los Estados Unidos, y a menudo, si el trabajador o la trabajadora tendrá la oportunidad de regresar a los Estados Unidos en el futuro. Cuando las y los trabajadores H-2A pierden sus empleos, normalmente también pierden su vivienda, su derecho a permanecer en los Estados Unidos y la oportunidad de ser reclutados en temporadas futuras. Debido a que las y los trabajadores están legalmente vinculados con el empleador que los solicita, a menudo no tienen otra opción que permanecer en condiciones de trabajo abusivas.

Si un trabajador o trabajadora pierde su empleo a mediados de temporada, es prácticamente imposible encontrar otro empleador certificado para el programa H-2A antes de que se le exija legalmente al trabajador o trabajadora salir de los EE. UU. Las y los trabajadores que salen de los EE.UU. a mediados de temporada a menudo regresan a casa para enfrentar una deuda insuperable. De hecho, las y los trabajadores encuestados describieron la falta de oportunidades económicas en sus comunidades de origen como el principal motivo que los empuja a encontrar un trabajo en los EE.UU. En entrevistas, muchos trabajadores también describieron la dificultad emocional de vivir separados de sus cónyuges y niños pequeños, a menudo por muchos meses, año tras año.

1 Las violaciones legales serias incluyeron: trabajadores que pagan tarifas por colocación; trabajadores que no reciben reembolso completo de su viaje hacia o desde los Estados Unidos; violaciones significativas del salario; no reciben un contrato o no reciben un contrato en el idioma nativo del trabajador; acoso sexual; amenazas verbales sobre la base de la raza, género u origen nacional, o relacionadas con el uso de la fuerza o la deportación; la confiscación de documentos de identidad; viviendas hacinadas o con graves deficiencias; e incumplimiento de proporcionar equipo de seguridad esencial.

Para este informe, se realizó una encuesta a trabajadoras y trabajadores que habían trabajado en al menos 25 estados, incluidas todas las regiones del país. La mayoría de las y los trabajadores encuestados habían trabajado en Florida, Georgia, Washington y Carolina del Norte, los cuales son los principales estados usuarios del programa H-2A.

Nuestros datos revelaron lo siguiente:

COERCIÓN

Las encuestas muestran que las y los trabajadores habitualmente enfrentan y son vulnerables a una severa coerción económica y de otra índole. Las entrevistas revelan que con demasiada frecuencia el programa H-2A canaliza a los trabajadores hacia un sistema de tráfico de seres humanos aprobado por el gobierno.

- **La mayoría de las y los trabajadores empezaron a trabajar con deudas adquiridas** o sin fondos suficientes para poder abandonar condiciones de trabajo abusivas. Los empleadores están obligados a reembolsar el costo total del transporte de los trabajadores a los EE.UU., pero las y los trabajadores se vieron obligados rutinariamente a absorber esos costos, que a menudo incluyen boletos de autobús o avión, costos de hotel y costos de comida durante los días de viaje. Una gran mayoría de las y los trabajadores entrevistados, el 73%, solo recibieron un reembolso parcial o ningún reembolso por los gastos de viaje incurridos para llegar a los EE.UU. Además, el 62% de los entrevistados obtuvieron préstamos para los fondos necesarios para venir a trabajar a los EE.UU. Un tercio de esos préstamos cobraban altas tasas de interés mientras que otras personas trabajadoras tuvieron que dejar algún aval, como el documento de propiedad de su vivienda, como garantía para el préstamo.
- **Además de los costos de viaje, el 26% de las y los trabajadores pagaron tarifas por colocación** solamente para ser seleccionados para venir a los EE.UU. En algunos casos esas tarifas fueron de hasta $4,500. Por lo tanto, la gran mayoría de los trabajadores comenzaron su empleo en los Estados Unidos pagando costos sustanciales de su propio bolsillo.
- **Quizás lo más preocupante es que muchos de las y los trabajadores H-2A encuestados exhibieron indicadores de trata laboral** mientras trabajaban en los EE.UU. Treinta y cuatro por ciento de las y los entrevistados describieron restricciones impuestas a su desplazamiento, tales como que no se les permitía salir de la vivienda proporcionada por el empleado o del lugar de trabajo. Los empleadores confiscaron los pasaportes de 7 trabajadores y trabajadoras. Y el 32% de los encuestados declararon que sentían que no tenían libertad para renunciar.
- **El fraude también contribuyó frecuentemente a la vulnerabilidad de las y los trabajadores H-2A a la coerción económica.** El 43% de los encuestados declaró que el salario que recibieron era inferior al que se les había prometido cuando fueron reclutados en México. Muchos describieron que se les pagaba menos que el salario legal, a veces mucho menos, como $1.25 por hora después de deducir comisiones ilegales en algunos casos..

DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

Nuestras encuestas revelaron que el abuso verbal, la violencia y el acoso sexual eran comunes

- La abrumadora mayoría de las y los trabajadores describió una discriminación sistémica en la contratación sobre la base del género. En nuestras entrevistas, el 86% dijo que no se contrataba a mujeres o que se les ofrecía salarios menos favorables o empleos menos deseables que a los hombres, mientras que el 67% de las y los trabajadores dijeron que sus empleadores y/o reclutadores prohibían explícitamente la contratación de mujeres. La discriminación está

PERSONAS TRABAJADORES MIGRANTES H-2A TODAS LAS REGIONES DE EE. UU. PARTICIPARON

profundamente arraigada en el programa H-2A, y los anuncios de reclutamiento que especifican restricciones de género y edad son comunes.

- Treinta y un por ciento de los entrevistados dijeron que fueron sometidos a graves abusos verbales, incluido el uso de epítetos raciales. El 12% de las y los trabajadores entrevistados nos dijeron que fueron víctimas de acoso sexual. La experiencia del Centro de los Derechos del Migrante de trabajar con sobrevivientes de abuso verbal y violencia sexual sugiere que es probable que este número sea considerablemente subestimado.

SALUD Y SEGURIDAD

Las violaciones de salud y seguridad eran comunes tanto en el lugar de trabajo como en la vivienda proporcionada por el empleador. Las condiciones de vida y de trabajo descritas por las y los trabajadores hacen que los trabajadores sean increíblemente vulnerables a COIVD-19. Las y los trabajadores viven en viviendas hacinadas, son transportados en autobuses abarrotados, trabajan sin poder tomar descansos para lavarse las manos, y para cualquier efecto práctico, no tienen la posibilidad de practicar distanciamiento social mientras viven y trabajan en los Estados Unidos. Están en primera fila de esta pandemia y prácticamente no se les entrega ningún tipo de protección contra el virus potencialmente letal.

- El 35% de los encuestados no tenían el equipo de seguridad necesario, como cascos y guantes de protección. De los que tenían el equipo que necesitaban, el 23% se vio obligado a comprar sus propios equipos de seguridad y herramientas. 27% de los encuestados dijeron que no recibieron capacitación adecuada para trabajar de manera segura. Varios describieron accidentes graves en el trabajo e informaron que no recibieron atención médica gratuita apropiada y por lo tanto dejaron de percibir su salario. Un trabajador se describió a sí mismo como "desechable". Después de sufrir una lesión, fue enviado de vuelta a México y nunca más lo llamaron para trabajar en los Estados Unidos.
- Casi la mitad de las y los trabajadores encuestados, el 45%, describieron vivienda en condiciones de hacinamiento e insalubres. Algunos no tenían baños que funcionaran, ni agua caliente. Otros describieron infestaciones de ratas y chinches de camas.

PERSONAS TRABAJADORAS INDÍGENAS

- Por último, observamos que los hablantes de lenguas indígenas eran particularmente vulnerables al reclutamiento y a los abusos en el lugar de trabajo. El idioma principal de aproximadamente el 6% de la población mexicana es un idioma indígena. Sin embargo, en nuestra encuesta, el 19% de las y los trabajadores entrevistados hablaban idiomas distintos del español como su idioma principal. Ninguno de los hablantes de lenguas indígenas recibió un contrato en su idioma principal.

En general, encontramos que el programa H-2A está plagado de abusos

En teoría, existen protecciones legales importantes para las y los trabajadores, pero el programa está estructurado de tal manera que las y los trabajadores tienen poco o ningún poder de negociación y medios limitados para hacer cumplir sus derechos legales. En la práctica, el programa conduce a la explotación sistémica. Al final del informe, ofrecemos recomendaciones de reformas sobre la base de estas conclusiones

TIEMPO DE REFORMA:
ABUSOS DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS EN EL PROGRAMA DE VISA H-2A

CONCLUSIONES PRINCIPALES	
VIOLACIONES LEGALES GRAVES	
100%	de las y los trabajadores sufrieron al menos una violación grave
94%	sufrieron tres o más violaciones legales graves
DISCRIMINACIÓN Y ACOSO	
86%	dijeron que no se contrataba mujeres o se les ofrecía salarios menos favorables o empleos menos deseables que a los hombres
67%	dijeron que la contratación de mujeres estaba totalmente prohibida
31%	fueron objeto de graves abusos verbales, incluido el uso de epítetos raciales
COACCIÓN ECONÓMICA Y DE OTRA ÍNDOLE	
26%	pagaron tarifas por contratación
73%	no recibieron el reembolso completo de los gastos de viaje hacia y desde EE.UU.
62%	solicitaron préstamos para obtener los fondos para venir a los EE.UU.
32%	sentían que no tenían libertad para renunciar
34%	tenían restricciones de desplazamiento
SALUD Y SEGURIDAD	
45%	tenían vivienda en condiciones de hacinamiento e insalubres
35%	no tenían el equipo de seguridad necesario para realizar el trabajo
27%	no recibieron la capacitación adecuada para trabajar con seguridad
ROBO/FRAUDE SALARIAL	
43%	no se les pago el salario prometido.
ACOSO DE LOS HABLANTES DE LENGUAS INDÍGENAS	
0%	de las personas trabajadoras indígenas recibieron un contrato escrito en su lengua materna

PERSONAS TRABAJADORAS H-2A Y COVID-19

La vivienda en condiciones de hacinamiento, el transporte abarrotado y la falta de acceso a instalaciones para lavarse las manos, sugieren que las y los trabajadores pueden ser particularmente vulnerables a la exposición a infecciones virales, como COVID-19. El Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC por sus siglas en inglés) actualmente recomienda que los individuos mantengan por lo menos 6 pies de distancia entre ellos y los demás para protegerse[1]. Eso será imposible bajo las condiciones típicas que las y los trabajadores H-2A enfrentan en los Estados Unidos.

Las y los trabajadores entrevistados para este informe describieron viviendas en condiciones de hacinamiento e incluso peligrosas. Un trabajador nos dijo que en una habitación pequeña dormían cinco personas, tres hombres y dos mujeres, y una persona dormía en el suelo. Otro dijo que dormían cuatro en un dormitorio, con solo dos camas. Es decir, dos personas en cada cama.

Incluso las viviendas que cumplen con las regulaciones federales de vivienda no proporcionan adecuadamente a las y los trabajadores el distanciamiento social actualmente recomendado para la protección contra el virus. La vivienda para los trabajadores H-2A generalmente es tipo dormitorio, a menudo con literas. Las regulaciones requieren por lo menos 100 pies cuadrados por cada ocupante. De estos, el área del dormitorio debe tener por lo menos cincuenta pies, y a veces las camas están a solo tres pies de distancia una de la otra[2]. Por lo tanto, una residencia de 2,500 pies cuadrados (menos del tamaño promedio de una casa en los Estados Unidos) podría alojar a 25 personas, y las áreas comunes solo tendrían 1,250 pies cuadrados. Esto es simplemente insuficiente para permitir a los trabajadores mantener en todo momento los seis pies de distancia recomendados entre personas que no son miembros de la familia.

Las y los trabajadores H-2A generalmente viven en entornos rurales con acceso limitado a la atención médica. No está claro cómo tendrán acceso los trabajadores a la atención médica o cómo podrán auto aislarse si las condiciones así lo exigen. Las regulaciones no exigen actualmente que los empleadores provean seguro médico, ni exigen a los empleadores que proporcionen una vivienda que permita poner en cuarentena a las y los trabajadores si es necesario.

Las regulaciones federales exigen que todos los establecimientos agrícolas que emplean a 11 o más trabajadores en "labores manuales" proporcionen instalaciones de lavado de manos a menos de un cuarto de milla de distancia del lugar de trabajo cuando sea posible. Si esto no es posible, las instalaciones pueden estar aún más lejos[3]. Dada esa distancia y la falta de periodos de descanso que los trabajadores generalmente reciben durante la jornada laboral, es probable que muchos trabajadores y trabajadoras no puedan acceder a las instalaciones de lavado

1 Cómo protegerse, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, (Marzo 20, 2020), https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prepare/prevention.html.

2 29 C.F.R. § 1910.142.

3 29 Código Federal de Regulaciones § 1910.110 y siguientes

de manos durante la jornada laboral. Muchos trabajadores y trabajadoras entrevistados para este informe nos dijeron que no podían tomar descansos regularmente durante el día. Otros describieron una sensación de presión inmensa para no tomar descansos, pues sus supervisores lo veían mal si los tomaban.

En muchos campos de cultivo, los empleadores no están obligados a proporcionar instalaciones de saneamiento en el campo (aseo y lavado de manos) en absoluto. Según las regulaciones federales, los campos de cultivo que emplean a diez personas trabajadoras o menos no están obligados a cumplir estos requisitos. Una revisión de los datos del Departamento de Trabajo (DOL) de 2019 mostró que el DOL certificó más de 10,000 solicitudes de empleadores para diez o menos personas empleadas. Si bien este no es un análisis perfecto, ya que algunos empleadores pueden tener trabajadores domésticos, y algunos pueden tener más de una certificación en un año, es claro que muchos empleadores de personas trabajadoras H-2A están exentos de las regulaciones federales de instalaciones de saneamiento en el campo.

Hay muy pocos datos sobre el porcentaje de trabajadores agrícolas que tienen acceso a instalaciones adecuadas para lavarse las manos. Pero un estudio de 2018 determinó que los trabajadores y trabajadoras que no hablan inglés de manera competente y los provenientes de México tienen sistemáticamente menos probabilidades de tener acceso a instalaciones de saneamiento en el campo que otros trabajadores[4].

También sabemos por nuestra experiencia propia, que las y los trabajadores viajan rutinariamente en autobuses hacia y desde los campos. Viajan semanalmente en estos autobuses a tiendas de comestibles para obtener los suministros necesarios. En nuestra experiencia, estos autobuses están generalmente abarrotados y no permiten distanciamiento social de ningún tipo.

Las y los trabajadores indígenas se enfrentan a retos importantes en cuanto al acceso a la información apropiada sobre el virus mientras están en los Estados Unidos. Aunque se ha hecho poco hincapié en las condiciones que enfrentan las y los trabajadores indígenas H-2A, un estudio de 2008 concluyó que las y los trabajadores agrícolas indígenas "enfrentaban condiciones de trabajo inseguras, en parte por la falta de información y equipo de seguridad, y las barreras lingüísticas; y los trabajadores experimentaron discriminación en el trabajo, debido principalmente a sus diferencias lingüísticas y culturales"[5]. Como se mencionó anteriormente, ningún trabajador o trabajadora indígena entrevistado para este informe recibió información sobre las condiciones de empleo en su lengua materna. Ante esto, parece razonable concluir que las y los trabajadores indígenas probablemente enfrentan desafíos sustanciales para obtener información de salud en su idioma nativo, haciéndolos particularmente vulnerables.

Debido a que las encuestas que forman la base de este informe se realizaron antes de que ocurriera la pandemia de COVID-19, no hicimos preguntas específicasa las personas trabajadoras H-2A sobre este tema. Sin embargo, la información que obtuvimos es profundamente preocupante.

En muchos campos de cultivo, los empleadores no están obligados a proporcionar ningún tipo de instalaciones de saneamiento (aseo y lavado de manos). Según las regulaciones federales, los campos de cultivo que emplean a diez personas trabajadoras o menos no están obligados a cumplir estos requisitos.

4 Anita Alves Pena and Edward R. Teader-Posada, Saneamiento del campo en la agricultura de los EE.UU.: evidencia de NAWS y necesidades futuras de datos, Revista de agromedicina, vol. 23, no. 2, pp. 123-133, (2018), https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7050297/.

5 Stephanie Farquhar, Julie Samples, Santiago Ventura, Shelley Davis, Michelle Abernathy, Linda McCauley, Nancy Cuilwik, y NargessShadbeh, Fomentar la Salud Ocupacional de los Agricultores Indígenas, Revista de salud de inmigrantes y minorías, vol. 10, no. 3, pp. 269-80, (2008), http://www.adph.org/ALPHTN/assets/042309_promote.pdf.

Foto © 2020 por David Bacon
De *In The Fields of the North*

INTRODUCCIÓN AL PROGRAMA H-2A

El programa H2-A

Aproximadamente 2.5 millones de personas trabajadoras agrícolas están empleados en fincas y haciendas, en el cultivo y la cosecha, y criando ganado.[2] El informe de la más reciente Encuesta Nacional de Trabajadores Agrícolas (NAWS) del Departamento de Trabajo (DOL) reveló que aproximadamente la mitad de las y los trabajadores agrícolas tienen autorización para trabajar en los Estados Unidos (según el informe, el 50%, eran ciudadanos estadounidenses o residentes permanentes).[3]

El Departamento de Trabajo certificó 257,667 posiciones para la visa H-2A, para trabajadores agrícolas temporales en el año fiscal 2019. Esto representa un aumento con respecto a años anteriores y crecimiento exponencial en el programa. En 2016, se certificaron 165,741 empleos, un aumento espectacular con respecto a hace diez años, cuando solo se certificaron 64,00 empleos.[4] El programa ha aumentado más del triple en los últimos diez años.

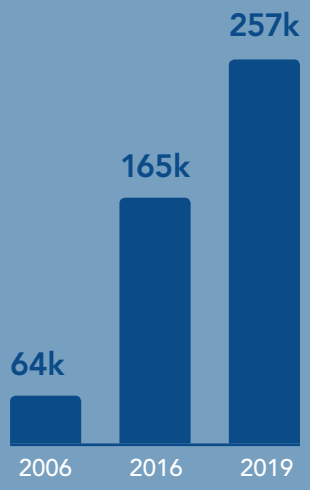
El programa H-2A permite a los empleadores contratar trabajadores de otros países para que vengan a los Estados Unidos a realizar trabajos agrícolas de carácter temporal o estacional. Para recibir la certificación, el empleador debe certificar que: 1) no hay suficientes personas trabajadoras estadounidenses capaces, dispuestos, calificados y disponibles para realizar trabajo en la fecha y lugar donde se requieren; y, 2) los salarios y las condiciones laborales de las y los trabajadores en los Estados Unidos que realizan labores similares, no se verán "negativamente afectados" por la contratación de trabajadores temporales de otros países.[5]

Las regulaciones establecen protecciones por escrito para las y los trabajadores. El propósito de estas protecciones es doble: proteger contra el abuso de los trabajadores H-2A y asegurar que los empleos no erosionen los salarios y condiciones laborales de las y los trabajadores estadounidenses. En la práctica, los reglamentos no son suficientes para proteger contra el abuso porque la estructura misma del programa hace que el ejercicio de los derechos sea abrumadoramente difícil.

Las protecciones para las y los trabajadores incluyen, entre otras:

- Las y los trabajadores deben recibir por lo menos tres cuartos del total de horas prometidas en el contrato.
- Deben recibir alojamiento gratuito en buenas condiciones durante el período del contrato.
- Las y los trabajadores deben recibir beneficios de compensación de trabajadores para los gastos médicos y el pago por tiempo perdido del trabajo y por cualquier lesión permanente.
- Deben recibir el reembolso por el costo del viaje desde el hogar del trabajador al lugar de empleo en los Estados Unidos. Si la o el trabajador permanece en el trabajo hasta el final del contrato, el empleador debe pagar el transporte de regreso a casa.
- Las y los trabajadores son elegibles para recibir servicios legales para asuntos relacionados con su empleo como trabajadores H-2A (pero no para otros asuntos).

CRECIMIENTO DEL H-2A
(empleos certificados)



2 Datos de acceso público de la Encuesta Nacional de Trabajadores, Año Fiscal 2015-2016, https://www.doleta.gov/naws/research/docs/NAWS_Research_ Report_13.pdf.

3 FN 3: Trish Hernandez y Susan Gabbard, Departamento del trabajo de los EE.UU., Conclusiones de la encuesta nacional de trabajadores agrícolas (NAWS) 2015–2016: perfil demográfico y de empleo de los trabajadores agrícolas en los Estados Unidos, 5 (Enero 2018).

4 Philip Martin, El programa H-2A de los trabajadores agrícolas temporales está en rápida expansión: estas son las cifras que debe conocer, Instituto de Política Económica, (April 3, 2017), www.epi.org/blog/h-2a-farm-guestworker-program-expanding-rapidly/.

5 8 Código de los Estados Unidos §§ 1101(a)(15)(H)(ii), 1188(a)(1); 20 Código de los Estados Unidos § 655.

Tal como declaró un trabajador en nuestra encuesta, "somos desechables".

FLORIDA 1939:
Personas trabajadoras migrantes cosechando repollos.
Biblioteca del Congreso.

- Las y los trabajadores deben recibir transporte gratuito, en un vehículo seguro, entre su vivienda y los campos cada día.
- Los empleadores no pueden confiscar los pasaportes las y los trabajadores ni otros documentos de identidad.
- El salario de las y los trabajadores H-2A debe ser el mayor entre: (a) el "salario prevaleciente" del mercado de trabajo local para un cultivo específico, determinado por el Departamento de Trabajo y los organismos estatales; (b) el salario mínimo estatal o federal; o (c) el "salario por efectos adversos" (AEWR).[6] Las tarifas de AEWR en 2020 varían de $11.71 a $15.83 usd por hora, muy por encima del salario mínimo federal de $7.25 usd por hora.

Las y los trabajadores no son elegibles para recibir el seguro de salud bajo la Ley de Atención Médica Asequible. No son elegibles para recibir beneficios de seguridad social al jubilarse, y sus sobrevivientes no son elegibles para recibir beneficios cuando el trabajador muere. La condición H-2A de las y los trabajadores es temporal, y no hay mecanismo para que se conviertan en residentes permanentes de los Estados Unidos. Si regresan a trabajar en temporadas futuras, es solamente a discreción de un empleador que los solicita. No importa cuántos años un trabajador regrese a trabajar en los Estados Unidos, no existe una ruta para que un trabajador H-2A pueda obtener la ciudadanía. Tal como declaró un trabajador en nuestra encuesta, "somos desechables".

Excepcionalismo agrícola

El programa H-2A forma parte de una historia mucho más larga en la que la agricultura ha estado sujeta a un conjunto de normas diferentes a las de otras industrias. Durante décadas, las y los trabajadores agrícolas no tenían derecho al salario mínimo federal porque la industria estaba exenta de las leyes federales de salario mínimo. Hasta el día de hoy, las y los trabajadores agrícolas permanecen exentos de otras protecciones laborales federales. No tienen derecho a salarios más altos por horas extra si trabajan más de 40 horas por semana. Y están excluidos de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, que ofrece protección a otros trabajadores para formar organizaciones colectivas para obtener mejores salarios y condiciones laborales.

La exclusión de las y los trabajadores agrícolas de tantas protecciones laborales federales fue producto del racismo "Jim Crow". Con el fin de aprobar las reformas del Nuevo Trato ("New Deal"), el presidente Roosevelt llegó a un arreglo con los congresistas del Sur: Roosevelt logró nuevas protecciones importantes para la mayoría de los trabajadores, pero de una manera que "conservó el sistema social y racial de las plantaciones en el Sur, un sistema que se apoya en la subyugación de los negros y otras minorías".[7] En pocas palabras, las personas trabajadoras agrícolas, que en ese momento eran abrumadoramente afroamericanos, fueron dejados intencionalmente fuera de la mayoría de las protecciones del Nuevo Trato ofrecidas a otros trabajadores.

La demografía de la población de trabajadores

6 20 Código de los Estados Unidos § 655.1.

7 Marc Linder, *Trabajadores agrícolas y la Ley de estándares laborales justos: Discriminación racial en el "Nuevo trato"*, 65 Revista legal de Texas 1335, 1336 (1987).

agrícolas en los Estados Unidos ha cambiado en las décadas transcurridas desde que se aprobaron los Estándares Laborales Justos en 1938. Ahora, la población de trabajadores agrícolas es predominantemente latinx. En 2018, 69% de los trabajadores agrícolas en los Estados Unidos nacieron en México.[8] Sin embargo, los salarios y las condiciones de las y los trabajadores agrícolas no han tenido muchos cambios.

El promedio y la media de los ingresos las y los trabajadores agrícolas son inferiores a $20,000 y el 14% las y los trabajadores ganan menos de $10,000.[9] El ingreso familiar de un tercio de las personas trabajadoras agricolas está por debajo del umbral de pobreza.[10]

Según los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), la agricultura sigue siendo una de las ocupaciones más peligrosas de la nación.[11]

El programa H-2A debería entenderse como una parte de la historia más amplia del excepcionalismo agrícola. Al igual que las excepciones legales en el Nuevo Trato, los programas de trabajadores temporales permiten que los empleadores se beneficien de un conjunto de reglas a la medida que reducen las protecciones de un subgrupo específico de trabajadores.

El programa fue creado para permitir a los empleadores agrícolas eludir las normas básicas de la economía de mercado, en la mayoría de los casos en detrimento de todos los trabajadores. Históricamente, la industria agrícola no ha mejorado las condiciones laborales las y los trabajadores. En su lugar, los cultivadores han alegado que los trabajadores estadounidenses simplemente no realizarán estos trabajos y que deben traer personas trabajadoras de otros países.

Desde mucho antes de la Segunda Guerra Mundial, cuando se creó el notoriamente abusivo programa bracero de trabajadores temporales, los cultivadores han alegado que su industria merecía protecciones especiales que no aplicaban a otras industrias. Los legisladores han respondido a esas preocupaciones excluyendo a las y los trabajadores agrícolas de las disposiciones que otros trabajadores dan por sentado y creando una serie de programas de trabajadores temporales exclusivamente para empleadores agrícolas.

Sin embargo, en el contexto de una industria exenta de muchas protecciones básicas para los trabajadores, el programa H-2A es motivo de especial preocupación. Puesto que las barreras legales y prácticas impiden que los trabajadores traigan a sus cónyuges e hijos a los Estados Unidos, los empleadores se benefician de una fuerza laboral que no tiene necesidades de cuidado infantil ni otras obligaciones familiares. Además, la falta de reglamentos y mecanismos de supervisión de cumplimiento, permiten a los empleadores discriminar entre las y los trabajadores, seleccionando su grupo demográfico "ideal" de trabajadores: hombres, jóvenes y en buenas condiciones físicas. Los empleadores también ahorran dinero porque no están obligados a pagar impuestos de Seguro Social ni Medicare sobre los salarios de las personas trabajadoras H-2A. Lo que es más importante, los empleadores se benefician de una fuerza laboral con movilidad limitada. Los trabajadores H-2A están vinculados a un empleador y solo pueden trabajar para ese empleador que los solicita. Así, a todos los efectos prácticos, una vez que los trabajadores llegan a los Estados Unidos, a menudo están atrapados.

La estructura se presta al abuso. La estructura no ha cambiado mucho desde el antiguo programa bracero, un programa que el funcionario gubernamental encargado del programa en los años 1960 llamó "esclavitud legalizada."[12]

La estructura no ha cambiado mucho desde el antiguo *programa bracero*, un programa que el funcionario gubernamental encargado del programa en los años 1960 llamó "esclavitud legalizada".

8 Datos demográficos de los trabajadores agrícolas, Centro Nacional de Salud de los Trabajadores Agrícolas, Inc., (2018), http://www.ncfh.org/uploads/3/8/6/8/38685499/fs_demographics_2018.pdf.

9 Datos de acceso público de la Encuesta Nacional de Trabajadores, Año Fiscal 2015-2016, https://www.doleta.gov/naws/research/docs/NAWS_Research_ Report_13.pdf.

10 *Id*

11 Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, Seguridad en el Lugar de Trabajo y Temas de Salud: Seguridad Agrícola, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (Octubre 9, 2019), https://www.cdc.gov/niosh/topics/aginjury/default.html.

12 *Política de Inmigración de posguerra de EE.UU., Consejo de Relaciones Exteriores*, www.cfr.org/timeline/us-postwarimmigration-policy.

En Texas, el abuso y la violencia sobre la base de la raza fueron tan grandes que, al menos en una ocasión, los funcionarios mexicanos prohibieron a los trabajadores mexicanos trabajar en los campos de Texas, para su propia protección.

HISTORIA DEL PROGRAMA H-2A

Programa Bracero

El programa de trabajadores agrícolas temporales forma parte de una historia de programas laborales temporales y estacionales que se remontan a principios de los años 1900. Durante la Primera Guerra Mundial, las personas trabajadoras migrantes llegaban estacionalmente a trabajar en los Estados Unidos bajo lo que se ha denominado el "primer programa bracero".[13] Hasta el comienzo de la Gran Depresión, inmigraron más de 70,000 mil trabajadores migrantes, principalmente de México. El programa finalizó cuando los trabajadores estadounidenses regresaron de la guerra. El gobierno estadounidense entonces repatrió a la fuerza a los trabajadores migrantes, que ahora eran vistos como competidores por los empleos.

Similarmente, cuando comenzó la Segunda Guerra Mundial, se desarrolló una nueva versión del programa bracero. En agosto de 1943 las agencias mexicanas y estadounidenses establecieron un acuerdo laboral oficial en parte para aliviar la escasez de mano de obra que enfrentaba la industria de agricultura estadounidense. En virtud del acuerdo, el gobierno mexicano reclutó a personas trabajadoras migrantes para trabajar temporalmente en los Estados Unidos.

En 1964, más de diecinueve años después del fin de la guerra, el gobierno de los Estados Unidos eliminó el programa. En total, más de 4.5 millones de personas trabajadoras mexicanas participaron en el programa bracero, principalmente en Texas y California.[14]

En teoría, el programa ofrecía considerables protecciones a las y los trabajadores migrantes. Según el reglamento, a las y los trabajadores tenían derecho a una vivienda proporcionada por el empleador, con un salario que cumplía con el salario prevaleciente o con el salario mínimo, y los contratos entre empleadores y empleados estaban estrictamente regulados por el gobierno de los Estados Unidos.[15]

En realidad, las personas trabajadoras migrantes se enfrentaban constantemente a abusos, explotación y discriminación racial. En Texas, el abuso y la violencia sobre la base de la raza fueron tan grandes que, al menos en una ocasión, los funcionarios mexicanos prohibieron a los trabajadores mexicanos trabajar en los campos de Texas, para su propia protección.[16] Además, se retenía el 10% de los salarios las y los trabajadores con la promesa de que se pagarían los salarios al sistema de seguridad social y más adelante se les devolvería. Hasta el día de hoy, incluso después de muchas demandas, los trabajadores todavía no han recibido la totalidad de esos salarios.[17]

Primeras versiones del programa H-2A

Después de que el programa bracero terminara en 1964, el programa H-2 sirvió de vía para una mano de obra migrante barata. El programa H-2 se creó en 1952 en virtud de la Ley de Inmigración y Naturalización para traer trabajadores temporales de otros países a los EE.UU.[18] En su punto máximo, el antiguo programa H-2 emitió casi 70,000 mil visas para trabajadores migrantes por año. Durante muchos años, el programa proporcionó trabajadores del Caribe a los productores de manzanas del noreste y a los campos de caña de azúcar de Florida.[19] Más de treinta años después,

13 Gülcan Önel y Derek Farnsworth, *Trabajadores migrantes: pasado, presente y futuro, Industria Cítrica* (Mayo 2016), https://crec.ifas.ufl.edu/media/ crecifasufledu/extension/extension-publications/2016/2016_May_guest.pdf.

14 Proyecto de Historia Social Americana/Centro de Medios y Aprendizaje, *Antecedentes del programa Bracero*, HERB: Recursos para maestros, https://herb.ashp.cuny.edu/items/show/532.

15 Elizabeth W. Mandeel, *El programa Bracero* 1942-1946, Revista Americana Internacional de Investigación Contemporánea, vol. 4, no. 1, pp. 171-184 (2014), https://www.aijcrnet.com/journals/Vol_4_No_1_January_2014/17.pdf

16 Otey M. Scruggs, *Texas y el programa Bracero*, 1942-1947, Revista Histórica del Pacífico, vol. 32, no. 3, pp. 254 (1963), https://www.jstor.org/stable/4492180.

17 *El programa Bracero* 1942-1964, 177.

18 Tiffany Walker, *Antecedentes históricos del programa estacional de trabajadores agrícolas*, Archivo Nacional y Administración de Registros, (Agosto 8, 2017), https://rediscovering-black-history.blogs.archives.gov/2017/08/08/historical-background-of-the-seasonal-agricultural-workerprogram/.

19 Vernon Briggs, El "Albatros' de la Reforma de Inmigración: Política de Trabajadores Temporales en los Estados Unidos, Revista Internacional de Migración, vol. 20, no. 4, pp. 995-1019, (1986), https://www.jstor.org/stable/2545747; Casi en esclavitud: programas de trabajadores

en 1986, la Ley de Reforma y Control de la Inmigración (IRCA) dividió el programa en dos categorías diferentes de visas: H-1A y H-2A. La ley limitó la visa H-2A a la industria agrícola, mientras que la H-1A estaría abierta a todas las industrias no agrícolas que necesiten trabajadores migrantes.[20] Mas adelante, la visa H-1A se convirtió en la visa H-2B para "trabajo no calificado y no agrícola."[21]

El programa H-2A moderno

A diferencia del programa H-2B para trabajo no agrícola, el programa H-2A no tiene límites en el número de visas que el gobierno puede emitir. El programa H-2A ha crecido rápidamente en los últimos diez años, a menudo a tasas de más del 20% anual. Un número récord de 257,667 y trabajadoras certificado en el año fiscal 2019.[22] El número se duplicó entre 2013 y 2018, y se triplicó en la década entre 2008 y 2018. A pesar de su rápida expansión, las protecciones otorgadas a las y los trabajadores H-2A no han crecido con el programa en su conjunto.

Los principales estados que buscan a estos trabajadores también han cambiado significativamente con el tiempo. En 2019, California, el mayor productor agrícola del país, se convirtió en el cuarto mayor usuario las y los trabajadores H-2A. Los otros estados entre los cinco primeros son Florida (#1), Georgia (#2), Washington (#3) y Carolina del Norte (#5). Esos cinco estados representan más del 50% de los trabajadores requeridos en todo el país. A pesar de esta fuerte concentración, se han presentado y certificado solicitudes H-2A para empleadores agrícolas en cada estado del país. En el año fiscal 2019, se recibieron 13,081 solicitudes, de las cuales solo se negaron 211.[23]

Las principales cosechas enumeradas incluyen una categoría llamada "trabajadores agrícolas generales", seguido por bayas, tabaco, frutas y verduras, y melones.[24]

Los principales empleadores incluyeron varias asociaciones de cultivadores, entre ellas la Asociación de Cultivadores de Carolina del Norte (que solicitó 11,223 trabajadores) y la Asociación de Trabajadores Agrícolas de Washington.[25]

Los métodos de contratación varían según el estado. En California y Florida, la mayoría de las y los trabajadores H-2A son empleados por contratistas de mano de obra agrícola (FLC).[26] Por mucho tiempo, los defensores han planteado preocupaciones por las peticiones H-2 presentadas por los contratistas de mano de obra agrícola, afirmando que los trabajadores empleados por los FLC son más vulnerables al abuso.[27]

Las regulaciones específicamente permiten a los FLC contratar trabajadores bajo el programa.[28] Aunque las regulaciones tienen algunas protecciones adicionales para los trabajadores empleados por FLC, esas protecciones no son suficientes para asegurar que las y los trabajadores reciban salarios apropiados cuando los contratistas de trabajo engañan a los trabajadores en cuanto a sus salarios. Aunque las regulaciones requieren que los FLC muestren prueba de una fianza de garantía, esa fianza solo puede ser recaudada por el Departamento de Trabajo, no por los propios

A pesar de esta fuerte concentración, se han presentado y certificado solicitudes H-2A para empleadores agrícolas en cada estado del país. En el año fiscal 2019, se recibieron 13,081 solicitudes, de las cuales solo se negaron 211.

CINCO ESTADOS PRINCIPALES:

#1 Florida

#2 Georgia

#3 Washington

#4 California

#5 Carolina del Norte

temporales en los Estados Unidos, Centro Legal de Pobreza del Sur, (Febrero 13, 2013), https://www.splcenter.org/20130218/close-slavery-guestworker-programs-united-states.

20 Gülcan Önel y Derek Farnsworth, Trabajadores migrantes: pasado, presente y futuro, Industria Cítrica (Mayo 2016), https://crec.ifas.ufl.edu/media/crecifasufledu/extension/extension-publications/2016/2016_May_guest.pdf; Marjorie Zatz, *Uso y abuso de los trabajadores agrícolas mexicanos: el programa Bracero y el Servicio de Inmigración y Naturalización (INS)*, Revista de Derecho y Sociedad, vol. 27, no. 4, pp. 851-863, (1993), www.jstor.org/stable/3053955.

21 *Id*

22 Philip Martin, *El programa H-2A de los trabajadores agrícolas temporales está en rápida expansión: estas son las cifras que debe conocer*, Instituto de Política Económica, (Abril 3, 2017), www.epi.org/blog/h-2a-farm-guestworker-program-expanding-rapidly/.

23 Oficina de Certificación Laboral de Extranjeros, *Programa de certificación de trabajadores agrícolas temporales H-2A - Estadísticas seleccionadas*, Año fiscal 2019, Departamento del Trabajo de los EE.UU., https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/PerformanceData/2019/H-2A_Selected_Statistics_FY2019_Q4.pdf.

24 *Id*

25 *Id*

26 Philip Martin, *El programa H-2A de los trabajadores agrícolas temporales está en rápida expansión: estas son las cifras que debe conocer*, Instituto de Política Económica, (Abril 3, 2017), www.epi.org/blog/h-2a-farm-guestworker-program-expanding-rapidly/.

27 *Casi en esclavitud: programas de trabajadores temporales en los Estados Unidos*, Centro Legal de Pobreza del Sur, (Febrero 13, 2013), https://www.splcenter.org/20130218/close-slavery-guestworker-programs-united-states.

28 20 Código de los Estados Unidos § 655.132.

Foto © 2020 por David Bacon
De *In The Fields of the North*

ADMISIONES H-2A EN 2018: TOTAL 298,228

México: 93%
277,340

Jamaica: 1.8%
5,303

Canadá: 1.5%
4,415

Sur África: 1.3%
3,663

Guatemala: 1.2%
3,562

trabajadores.[29] Esto significa que, en la práctica, los trabajadores cuyos derechos son violados por los FLC tienen pocas posibilidades de obtener indemnización por las violaciones de sus derechos.

LAS Y LOS TRABAJADORES

Aproximadamente 90% de las y los trabajadores H-2A vienen de México. Jamaica, Canadá, Sudáfrica y Guatemala son los otros países que envían un importante número de trabajadores migrantes.[30] El gobierno de los Estados Unidos no publica datos sobre las comunidades donde se reclutan las y los trabajadores. Nuestra experiencia es que los reclutadores buscan en gran medida trabajadoras y trabajadores de comunidades rurales, y cada vez más de comunidades indígenas.

La abrumadora mayoría de las visas emitidas bajo el programa H-2A se expiden a hombres. Eso no es casualidad; en sus anuncios en busca de personas trabajadoras H-2A, los empleadores y los reclutadores expresan claramente su preferencia exclusiva por los hombres. En los últimos años, las mujeres han representado solo alrededor del 6% de las personas que reciben la visa H-2A en los EE.UU.[31] Sin embargo, las mujeres constituyen alrededor del veinte por ciento de la población de trabajadores agrícolas en general.[32] Habitualmente se les dice a las mujeres que los empleos H-2A son solo para hombres, o se las canaliza hacia trabajos con menores salarios bajo el programa H-2B no agrícola. Las mujeres que son contratadas a menudo enfrentan acoso sexual y discriminación en el trabajo.[33]

Rara vez las familias pueden permanecer juntas como parte del programa. Aunque el impacto de esa separación en las familias está fuera del alcance de nuestras encuestas, varias trabajadoras y trabajadores hablaron del dolor y el sacrificio de estar separados por tanto tiempo, especialmente de los niños pequeños. Las trabajadoras y trabajadores compartieron lo difícil que era sufrir los abusos en el trabajo cuando este representa un costo tan alto para sus familias.

29 29 Código de los Estados Unidos § 501.9.

30 *Tabla 32. Admisiones de trabajadores temporales no inmigrantes (solo I-94) por región y país de ciudadanía: Año fiscal 2018*, Departamento de Seguridad Nacional, (Enero 6, 2020), www.dhs.gov/immigration-statistics/yearbook/2018/table32.

31 *Admisiones de no inmigrantes por clases específicas de admisión por sexo y edad*, Departamento de Seguridad Nacional, (Junio 6, 2019), www.dhs.gov/immigration-statistics/readingroom/NI/NonimmigrantCOAsexage.

32 *Trish Hernandez y Susan Gabbard, Departamento del trabajo de los EE.UU., Conclusiones de la encuesta nacional de trabajadores agrícolas (NAWS) 2015–2016: perfil demográfico y de empleo de los trabajadores agrícolas en los Estados Unidos*, 5 (Enero 2018), https://www.doleta.gov/naws/research/docs/NAWS_Research_Report_13.pdf.

33 *Generando explotación*, Centro de los Derechos del Migrante, Inc., (Julio 6, 2018), https://cdmigrante.org/wp-content/uploads/2018/07/Engendering-Exploitation_policy-brief-7-6-18.pdf.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Las entrevistas pintan un retrato preocupante de la vida de las y los trabajadores H-2A. Desde el momento en que comienzan a buscar trabajo hasta su regreso a México, las y los trabajadores pueden estar sujetos a un abuso grave. El abuso puede comenzar en la etapa de reclutamiento, cuando las y los trabajadores enfrentan discriminación y deben pagar tarifas y costos de reclutamiento ilegales. El abuso continúa en los EE.UU., y a menudo continúa cuando las y los trabajadores regresan a México.

EL SISTEMA DE ABUSOS QUE ENFRENTAN LAS Y LOS TRABAJADORES H-2A

INFRACCIONES LEGALES GRAVES

Cada trabajadora y trabajador que fue entrevistado sufrió al menos una infracción legal seria,[34] y la abrumadora mayoría de los trabajadores experimentó múltiples infracciones legales serias. Los resultados muestran que el 94% de las y los trabajadores experimentaron tres o más infracciones legales graves, y casi la mitad (46%) cinco o más. Estas cifras sugieren que el abuso está profundamente arraigado en el programa H-2A y no se debe a unos pocos empleadores. Incluso las y los trabajadores que hablaban muy bien de sus empleadores sufrieron prácticas injustas e ilegales en algún momento durante su experiencia.

El programa H-2A está regido por regulaciones relacionadas con el empleo en los EE.UU. Sin embargo, el proceso de reclutamiento casi no tiene regulaciones. Y las regulaciones que existen no se aplican bien. Las y los trabajadores comienzan su empleo pagando gastos sustanciales de su propio bolsillo que no son reembolsados y luego sufren una serie de abusos que los hacen profundamente vulnerables a la trata y la explotación.

Pocos trabajadores experimentaron un solo problema; más bien, experimentaron múltiples violaciones de sus derechos con un efecto acumulado.

Es increíblemente difícil para las y los trabajadores H-2A ejercer sus derechos legales. Mientras el derecho de un trabajador en los Estados Unidos esté vinculado a un solo empleador, persistirán en el programa violaciones legales generalizadas. Además, el sistema legal estadounidense no está diseñado para apoyar a las y los trabajadores migrantes para lograr justicia una vez que hayan regresado a México o a otros lugares. Las barreras incluyen estatutos de limitaciones, barreras lingüísticas, falta de acceso a abogados, y un sistema judicial que no está diseñado para personas indigentes que residen fuera de los Estados Unidos.

Al realizar las entrevistas, las y los trabajadores a menudo expresaron reservas sobre las injusticias que experimentaron que no eran ilegales. Por ejemplo, las y los trabajadores plantearon preocupaciones sustanciales de que se les exigía trabajar horas, días y semanas muy largas sin recibir salarios más altos por horas extra. Debido a que los trabajadores agrícolas están generalmente exentos de las disposiciones sobre horas extra de la ley federal de salarios, no consideramos esta queja como una violación legal.

Algunos trabajadores expresaron su consternación por haber trabajado durante muchos años para un empleador, y nunca van a tener derecho a beneficios de Seguro Social o jubilación. Las y los trabajadores también mencionaron su preocupación por no tener derecho a la cobertura de atención médica. Y hablaron emotivamente sobre las dificultades impuestas a sus familias por las largas ausencias, ya que las y los trabajadores generalmente no pueden traer a sus cónyuges e hijos con ellos a sus empleos en los Estados Unidos. Sin embargo, aunque todas estas preocupaciones eran válidas, no fueron el foco de nuestra encuesta ya que no son violaciones legales.

El gobierno de Trump ha propuesto el desmantelamiento de algunos derechos legales importantes que los trabajadores reciben actualmente. En el Apéndice A se incluye una descripción de los cambios propuestos. En nuestra sección de recomendaciones, proponemos un modelo sobre la base de los derechos, que es un modelo alternativo a los programas actuales de trabajos temporales, que reconoce a los trabajadores como miembros plenos de nuestra comunidad, que deben tener total acceso a los beneficios.

34 La violación legal grave se definió como una violación de los derechos legales con impacto sustancial en los salarios o en las condiciones de trabajo. Las violaciones salariales tenían que ser más que violaciones técnicas y de minimis de salarios y protecciones de horas para ser consideradas violaciones legales. Las violaciones legales serias incluyeron: trabajadores que pagan tarifas de reclutamiento; trabajadores que no reciben reembolso completo de su viaje hacia o desde los Estados Unidos; violaciones significativas del salario; no reciben un contrato o no reciben un contrato en el idioma nativo del trabajador; acoso sexual; amenazas verbales sobre la base de la raza, género u origen nacional, o relacionadas con el uso de la fuerza o la deportación; la confiscación de documentos de identidad; viviendas hacinadas o con graves deficiencias; e incumplimiento de proporcionar equipo de seguridad esencial.

COERCIÓN

Las y los trabajadores describieron numerosas maneras en que experimentan coerción económica, empezando por los honorarios que se ven obligados a pagar antes de empezar a trabajar. Comenzar a trabajar pagando los gastos relacionados con el empleo que incurrieron antes de empezar a trabajar es un indicador significativo de la trata.[35] Las encuestas realizadas para este informe muestran que, entre los costos de colocación y los gastos de viaje no reembolsados, la gran mayoría de de las personas trabajadoras migrantes comienzan sus empleos H-2A profundamente endeudados o han pagado importantes gastos de su propio bolsillo por el derecho a trabajar. Las y los trabajadores también describieron sufrir otros tipos de coerción, incluido sentir que no pueden salir de la vivienda o dejar su empleo.

Gastos de viaje

La mayoría de las y los trabajadores H-2A incurren en una deuda sustancial para obtener sus empleos y para llegar a los Estados Unidos. Las encuestas realizadas por el CDM para este informe revelan que las y los trabajadores comienzan a menudo su empleo con deudas, lo cual los hace vulnerables a la explotación en el trabajo. Los abusos que experimentan las personas trabajadoras H-2A comienzan en casa en México, y continúan en los Estados Unidos.

La ley federal requiere que se reembolse a los trabajadores sus gastos de procesamiento de visas y los gastos de viaje incurridos desde sus hogares a su lugar de empleo en los EE.UU.[36] Desde hace tiempo, las regulaciones del Departamento de Trabajo requieren el reembolso de los costos de viaje cuando el contrato del trabajador llega a la mitad de su término.[37] Además, las y los empleadores deben reembolsar, durante la semana inicial de trabajo, el transporte de llegada, la visa y los gastos relacionados, si estos costos reducen el salario del empleado por debajo del salario mínimo federal o estatal.[38]

Si los trabajadores permanecen hasta el final del contrato de trabajo, el empleador debe pagar el costo total de su viaje de regreso a su casa en México. Nuestra investigación revela que los empleadores rara vez pagan todos los costos requeridos.

De la gran mayoría de las y los trabajadores entrevistados, el 73%, dijeron que recibieron un reembolso parcial o ningún reembolso por sus gastos de viaje. Esto significa que la mayoría de las y los trabajadores comenzaron su empleo con deudas o sin fondos suficientes para poder abandonar una situación abusiva. Y los datos muestran que todos los trabajadores y trabajadoras encuestados sufrieron al menos una violación legal grave de sus derechos como trabajadores H-2A.

Por ejemplo, un trabajador que entrevistamos para este informe pagó $1,500 dólares estadounidenses en honorarios de reclutamiento para ser contratado para trabajar en Georgia como trabajador H-2A. El trabajador, un indígena hablante de nahuatl, también incurrió en $500 usd o más en gastos de viaje para llegar a los Estados Unidos. En Georgia, el líder de la cuadrilla exigió que él y sus compañeros firmaran un documento donde declaraban que habían recibido el reembolso completo de sus gastos de viaje. En realidad, no recibieron nada. Durante sus cinco meses de trabajo allí, nunca supo quién era su empleador.

Una mayoría considerable, el 62% de las y los entrevistados, tuvo que pedir préstamos para conseguir los fondos para trabajar en los Estados Unidos. Un tercio de esos préstamos cobraban intereses, a menudo a tasas de interés que se

73%
NO RECIBIERON EL REEMBOLSO POR LOS COSTOS TOTALES DE VIAJE DESDE Y HACIA LOS EE.UU.

62%
OBTUVIERON PRÉSTAMOS PARA FINANCIA SU VIAJE A LOS EE.UU.

35 *Reconocimiento de la trata de personas: vulnerabilidades y señales de reclutamiento*, Polaris, (Enero 15, 2020), https://polarisproject.org/recognizinghuman-trafficking-vulnerabilities-recruitment/.

36 20 Código Federal de Regulaciones § 655.122(h); Arriaga v. Fla.-Pac. Farms, LLC, 305 F.3d 1228, 1241–42 (Circuito 11 2002); *Avila-Gonzalez v. Barajas*, No. 2:04- cv-567, 2006 WL 643297, en *3 (M.D. Fla. Marzo 2, 2006) ("viajar desde los pueblos de origen hasta Monterrey" beneficia principalmente al empleador); *consultar también Rivera-Santiago v. Wm. G. Roe & Sons, Inc.*, No. 8:07-cv-1786, 2009 WL 10671210, en*4, *7 (M.D. Fla. Julio 2, 2009).

37 20 Código Federal de Regulaciones § 655.122(h)(1).

38 *Arriaga v. Fla.-Pac. Farms, LLC*, 305 F.3d 1228, 1241–42 (Circuito 11 2002).

podrían considerar usureras. Varios trabajadores tuvieron que dejar algún aval, incluido el documento de propiedad de su vivienda, como garantía para el préstamo. Este nivel de endeudamiento, únicamente por el derecho de comenzar a trabajar, hace que los trabajadores sean vulnerables y prepara el terreno para nuevos abusos. En pocas palabras, los trabajadores están pagando por el derecho a trabajar.

Tarifas de reclutamiento y abusos

El sistema de reclutamiento en México está sumamente descentralizado y no está regulado. Cientos de reclutadores operan en México buscando trabajadores en nombre de empleadores en los Estados Unidos para empleos H-2A. De acuerdo a las leyes estadounidenses, los reclutadores no están obligados a registrarse para ser parte del programa H-2A. De hecho, un problema particularmente grave que no se aborda en este informe es la preponderancia de reclutadores fraudulentos que cobran por empleos que no existen.[39] El proceso no es transparente y resulta incomprensible tanto para los trabajadores como para los defensores. Por lo tanto, es muy difícil para un trabajador verificar si un reclutador está contratando para un empleo real, o si las condiciones prometidas y las condiciones ofrecidas en los Estados Unidos son las mismas. Con demasiada frecuencia, los trabajadores solo se dan cuenta de que han sido objeto de fraude cuando están en los Estados Unidos, y para entonces, a menudo es demasiado tarde para hacer algo al respecto.

Es ilegal para los empleadores o los reclutadores cobrar honorarios de reclutamiento. Sin embargo, esta prohibición no ha sido eficaz para poner fin a esta práctica. Esto no es una sorpresa, considerando que, en última instancia, los trabajadores son los que quedan penalizados. Es decir, si se descubre que los empleadores han cobrado las tasas por colocación, es probable que pierdan su certificación para patrocinar personas trabajadoras H-2A, dejando potencialmente desempleados a los trabajadores, sin visa y gravemente endeudados.[40] Las y los trabajadores también informaron que los reclutadores les habían

"Tuvimos que pagar esa cantidad poco a poco cada semana. Para mí, era mucho dinero. Había obtenido un préstamo con intereses".

ANÁLISIS DE CASO: ABEL*

Abel, un hablante de náhuatl originario de Pachuca, Hidalgo, se enteró de la oportunidad de trabajar en una compañía en California por unos amigos. Aunque en ese momento estaba entusiasmado por la oportunidad, Abel ahora recuerda que su primera temporada fue un desastre económico. "Fui solo a pagar el dinero que tomé prestado", dijo. Entre las tarifas de reclutamiento, el costo de la visa, los autobuses, el alojamiento y otros gastos de viaje, Abel pagó más de $7,000 mil pesos mexicanos, o cerca de $370 dólares. "Primero, tuve que pagar el transporte desde Pachuca a Nuevo Laredo. Luego pagamos cuatro noches de hotel cuando solicitamos la visa. $800 pesos por noche. También tuvimos que pagar por la visa". Para pagar las tarifas de reclutamiento y dejarle algo de dinero a su familia, Abel solicitó un préstamo de $10,000 mil pesos a una tasa de interés de 20%. Los empleadores de Abel no reembolsaron ninguno de sus gastos de viaje ni otros gastos. En cambio, le cobraron a él y a sus compañeros de trabajo $1,500 usd por contratarlo. "Tuvimos que pagar esa cantidad poco a poco cada semana. Para mí, era mucho dinero. Había tomado un préstamo con intereses. Además, sus empleadores descontaron $65 dólares adicionales por vivienda y transporte. "nos dijeron que [el cargo de $1,500 dólares] era "mejorar" nuestra vivienda. El empleador se hizo rico a costa de nosotros porque no vi ni mejoras ni remodelaciones". La compañía ya no recluta trabajadores de su comunidad.

* El nombre y la imagen han sido cambiados para proteger la identidad del trabajador.

39 *Ventas de empleos falsos: Análisis del fraude y promoción de la transparencia en el reclutamiento de trabajadores en los EE.UU.*, Centro de los Derechos del Migrante, Inc., (Abril 2019), https://cdmigrante.org/fake-jobs-for-sale/.

40 Trabajadores agrícolas temporales H-2A, Servicios de ciudadanía e inmigración de los Estados Unidos, (Septiembre 3, 2009), www.uscis.gov/working-united-states/temporary-workers/h-2a-temporary-agricultural-workers.

indicado específicamente que mintieran a los funcionarios consulares acerca de las tarifas de reclutamiento en el momento en que solicitaran la visa H-2A. Si no mentían, corrían el riesgo de no obtener la visa para los empleos por los que ya habían pagado tarifas elevadas.

RESUMEN DE ANÁLISIS DE CASO

Luis, un trabajador H-2A que, entrevistado para este informe, viajó a Illinois para construir equipo agrícola, obtuvo un préstamo para pagar la tarifa de reclutamiento de 23,000 mil pesos (alrededor de $1,200 dólares) para ser contratado por un empleador H-2A. En los Estados Unidos descubrió que le pagaban tres dólares por hora menos de lo prometido, y también le dedujeron costos de comida de su pago. Como resultado de esto, le costó mucho esfuerzo para pagar el préstamo.

Nuestras encuestas revelaron que el 26% de las y los trabajadores entrevistados se vieron obligados a pagar tasas de reclutamiento de hasta $4,500 usd. Esta práctica hace a las y los trabajadores vulnerables al abuso. Es ilegal cobrarles a los trabajadores por el derecho al trabajo y constituye un factor de riesgo grave para la trata de personas. Las personas trabajadoras tienen menor libertad de abandonar un ambiente abusivo si comienzan el trabajo habiendo adquirido deudas.

Violaciones salariales

CDM recibe más quejas legales sobre violaciones salariales que cualquier otro asunto legal. Y quizás eso no sorprenda, dado que la promesa de salarios más altos es el motivo que hace que los trabajadores se vayan a los Estados Unidos, lejos de sus familias.

Actualmente, los salarios H-2A deben ser al menos el mayor entre: (a) el "salario prevaleciente" del mercado de trabajo local; (b) el salario mínimo estatal o federal; o (c) la tasa acordada en la negociación colectiva; o (d) el "salario por efectos adversos" (AEWR). El AEWR tiene la intención de asegurar que la contratación de trabajadores temporales no afecte negativamente los salarios de los trabajadores agrícolas estadounidenses. Generalmente es considerablemente mayor que el salario mínimo federal o estatal.

Las encuestas realizadas a las y los trabajadores para este informe revelaron que las violaciones de los salarios eran comunes en el programa de diversas maneras. En primer lugar, el fraude y la tergiversación sobre los salarios eran muy frecuentes y comunes en el reclutamiento. El 43 % las y los trabajadores entrevistados para este informe declaró que el salario real que recibieron fue menor que el que se les prometió durante el reclutamiento en México. Muchos describieron que se les pagaba menos que el salario legal, a veces mucho menos. Un trabajador, por ejemplo, recibió en realidad aproximadamente $1.25 usd por hora después de deducir comisiones ilegales. Otras personas trabajadoras describieron deducciones ilegales de sus salarios que redujeron considerablemente los salarios netos de los trabajadores por debajo del salario legal.

El 23 % de los encuestados se vieron obligados a comprar su propio equipo de seguridad y otras herramientas para hacer el trabajo, y dichos costos redujeron sus salarios ilegalmente. El siete por ciento fueron obligados a pagar por su vivienda, lo cual está específicamente prohibido por las regulaciones de la visa H-2A.[41] Al 6 % se les exigió pagar por el transporte desde la vivienda al campo, lo cual igualmente no está permitido.[42] Otros trabajadores informaron que los líderes de las cuadrillas exigían comisiones ilegales considerables de los salarios pagados al trabajador, y en consecuencia los salarios finales las y los trabajadores quedaban muy por debajo de los exigidos por la ley.

RESUMEN DE ANÁLISIS DE CASO

A un trabajador que fue encuestado para este informe se le prometió $11.59 usd por hora, el AEWR requerido en Texas en 2017. Cuando llegó a los Estados Unidos, descubrió que solo le pagaban $9.00 usd por hora. Además, se le exigió que pagara $130 usd adicionales al mes por vivienda, y que comprara parte de su propio equipo para trabajar. Su salario real, por lo tanto, estaban más de $3.00 usd por hora por debajo de lo que la ley exigía. El trabajador viajó a Estados Unidos con un contrato de siete meses, lo que significa que el empleador le pagó ilegalmente $3,600 usd

Es ilegal cobrarles a las y los trabajadores por el derecho al trabajo y constituye un factor de riesgo grave para la trata de personas

26%
PAGARON TARIFAS DE RECLUTAMIENTO

41 *Consultar* 20 Código Federal de Regulaciones § 655.122.
42 20 Código de los Estados Unidos § 655.122.

ANÁLISIS DE CASO: CARLOS*

Cuando Carlos recibió un contrato escrito para trabajar en los Estados Unidos, se le dijo que tenía que firmar el documento a pesar de no entenderlo. Él y otros cinco trabajadores de su comunidad le pagaron al reclutador casi $800 dólares cada uno para trabajar cosechando caña de azúcar en Luisiana.

Al llegar a los Estados Unidos, se dio cuenta que las condiciones laborales eran muy diferentes de lo que se le había prometido. "Me habían dicho [que el trabajo consistía en] la recolección de caña de azúcar, y que el pago sería por hora. No era así. Me pagaron semanalmente y mucho menos de lo que me habían prometido. Tampoco trabajé para la compañía cuyo nombre aparecía en la visa."

Se le había prometido $10.69 usd por hora, pero recibió menos de $100 usd por semana por más de 72 horas de trabajo.

Carlos sospecha que el líder de su cuadrilla escondió los pasaportes y retuvo el dinero.

"Le decíamos al empleador lo que estaba sucediendo con los cheques, pero él decía que nos había pagado. Nos dijo que lo resolviéramos con el otro supervisor, pero ese otro supervisor nunca apareció."

El empleador de Carlos solo permitía que los trabajadores tuvieran días libres cuando llovía. Además, tampoco podía irse. "Cuando llegamos, se llevaron nuestros pasaportes y no querían devolvérnoslos. Durante un mes, les pedimos que nos los devolvieran, diciendo que, si la policía nos paraba o algo así, los necesitaríamos."

"Cuando llegamos, nos quitaron los pasaportes y no querían devolvérnoslos".

* El nombre ha sido cambiado para proteger la identidad del trabajador.

43%
NO RECIBIERON LOS SALARIOS

menos de lo que le correspondía, durante la temporada.[43] Pero el robo de su salario no lo detuvo. En esta entrevista, el trabajador estimó que 40 trabajadores de su comunidad en México viajaron para trabajar para este mismo empleador. Asumiendo que a todos los trabajadores se les pagó ilegalmente menos en una proporción aproximadamente igual, la comunidad recibió una cantidad $144,000 usd menor de lo que debería haber recibido.

A otro trabajador que fue a trabajar en Texas se le prometió $11.87 usd por hora, el AEWR requerido para 2018. Sin embargo, cuando llegó, descubrió que el empleador le estaba pagando $400 usd por semana, aunque tenía que trabajar siete días a la semana, durante aproximadamente 11 horas al día. Eso significa que ganó aproximadamente $5.19 usd por hora—$6.68 usd por hora menos de lo que tenía derecho legalmente. Su contrato era de nueve meses, pero trabajó solo cinco debido a una lesión relacionada con el trabajo. Por lo tanto, durante la vigencia de su contrato, su empleador le pagó ilegalmente $11,000 usd menos.

Treinta trabajadores indicaron que, aunque se les prometió una tarifa salarial por hora, cuando llegaron a trabajar a los EE.UU., se les pagó en realidad por un sistema de tarifas por unidad, donde a los trabajadores no se les paga por hora sino por su producción. No es ilegal que se pague a los trabajadores sobre la base de una tarifa por unidad, siempre que las y los trabajadores reciban al menos el salario mínimo por hora y siempre que se le diga por adelantado a los trabajadores que se les pagará bajo ese sistema y sea aprobado por el Departamento de Trabajo en el proceso de certificación laboral. Sin embargo, las y los trabajadores encuestados informaron que, además de enterarse sobre el sistema de tarifas por unidad después del hecho, de cuando les pagaba por tarifa por unidad les pagaba menos que el salario mínimo por hora. En efecto, los empleadores no utilizaron la tarifa por unidad para incentivar una mayor producción pagando a las y los trabajadores más por hora, como está permitido, sino que utilizaron la tarifa por unidad como una manera de esconder que el empleador estaba pagando realmente menos que la tarifa salarial mínima legal.

RESUMEN DE ANÁLISIS DE CASO

A un trabajador que iba a Florida para cosechar sandías y naranjas se le prometió $11.50 usd por hora, pero se le terminó pagando una tarifa por unidad. Ganó $350 usd por semana por 77 horas de trabajo, aproximadamente $4.55 usd por hora, mucho menos que el "salario por efectos adversos" (AEWR) e incluso menos que el salario mínimo federal de $7.25 usd por hora.

43 Calculado sobre la base de una semana laboral de 40 horas durante 30 semanas.

Foto © 2020 por David Bacon
De *In The Fields of the North*

El crecimiento exponencial del programa H-2A no ha venido acompañado de un aumento consiguiente de los recursos para vigilar los salarios y las horas trabajadas.[44] Nuestras encuestas revelaron que las y los trabajadores rara vez veían pruebas de que el gobierno estuviera ejerciendo algún tipo de control sobre las prácticas salariales. Aunque la mayoría de las y los trabajadores (64%) indicaron que habían visto pruebas de algún tipo de inspección, en general se limitaba a las condiciones de vivienda. Sólo una persona declaró que estaba al tanto de una inspección gubernamental relacionada con las prácticas salariales. Dada la vulnerabilidad de las y los trabajadores H-2A y la generalización de los problemas salariales, se debe hacer mucho más para hacer cumplir la ley.

Falta de libertad

Nuestras encuestas revelaron una tendencia perturbadora: demasiados trabajadores se sintieron incapaces de abandonar el trabajo. 34 % de las y los entrevistados describieron restricciones a su movimiento, tales como no poder abandonar la vivienda o el lugar de trabajo. Algunos trabajadores declararon que necesitaban permiso para salir de la vivienda. Otros indicaron que se les prohibía salir aparte de ir a comprar provisiones.

Un trabajador que había trabajado en un campo de caña de azúcar en Luisiana informó: "No podíamos salir. No teníamos permiso para salir. Nos llevaban a Walmart y nos daban 'una hora', pero eso era todo. No se nos permitía ir a otro lugar." Él tenía un contrato de diez meses, y su empleador estaba certificado para traer 65 trabajadores a Luisiana.

32 % de los trabajadores se describieron a sí mismos como que sentían "sin libertad para renunciar al trabajo". Muchos se preocupaban por las consecuencias si renunciaban y muchos creían que no se les permitiría volver a trabajar en los Estados Unidos en absoluto si no finalizaban su contrato, sin importar la razón. Otras personas entrevistadas hablaron de amenazas hechas por supervisores que serían reportados a ICE o a fuerzas de orden público.

Un trabajador, que describió una serie de problemas con su empleador, dijo que muchos trabajadores habían abandonado el trabajo. Sin embargo, los supervisores les dijeron a los trabajadores restantes que los que se habían ido habían sido deportados. "Todos teníamos miedo, y no sabíamos si era cierto que la gente había sido deportada". Este trabajador fue testigo de abuso verbal y amenazas que le dejaron a él y a otros trabajadores temerosos incluso de considerar irse para regresar a casa. Sin embargo, cuando

44 Marianne Levine, "Detrás de la lucha por el salario mínimo, un fracaso radical de hacer cumplir la ley," Politico, (Febrero 8, 2018), https://www.politico.com/story/2018/02/18/minimum-wage-not-enforced-investigation-409644.

Los empleadores confiscaron los pasaportes de siete personas trabajadoras que fueron encuestadas para que los trabajadores no pudieran abandonar fácilmente sus empleos. Un trabajador de Luisiana nos dijo claramente:"el empleador lo tomó y lo retuvo para que no pudiéramos irnos".

34%
TUVIERON RESTRICCIONES DE DESPLAZAMIENTO

32%
NO TENÍAN LIBERTAD DE RENUNCIAR

ANÁLISIS DE CASO: MARIO*

"Vivía en un gallinero construido con metal delgado que estaba en mal estado, y tenía literas con treinta a cuarenta personas más".

Cuando Mario firmó para trabajar en Wauchula, Florida durante la primavera de 2019, su reclutador no le dio suficiente tiempo para leer el contrato de trabajo. "Solo tuve tiempo de firmar."

Las violaciones laborales continuaron durante toda su travesía a los Estados Unidos y en los Estados Unidos, ocasionando la trágica muerte de uno de sus compañeros de trabajo.

Originario de Oaxaca, México, Mario llegó a los Estados Unidos para cosechar arándano rojo, mora, maíz y cebolla. En total, pagó alrededor de 40,000 mil pesos mexicanos (más de $2,000 usd) para viajar a los Estados Unidos. Estos costos incluyeron la enorme cantidad de $650 usd en tasas de reclutamiento. Sus empleadores no le reembolsaron ninguno de estos gastos.

Las condiciones en los Estados Unidos eran deplorables. "Vivía en un gallinero construido con metal delgado que estaba en mal estado, y tenía literas con treinta a cuarenta personas más. Cualquiera podría entrar." Le cobraban $1,000 usd al mes para vivir allí. Su salario semanal estaba entre $300 y $400 por más de 80 horas de trabajo. Trabajaba todos los días y no recibía almuerzo ni descansos.

En los campos, su supervisor abusaba emocionalmente de Mario y sus compañeros de trabajo. Recibían sus salarios en efectivo, pero se les entregaron talones de pago con salarios considerablemente más altos e incorrectos. "Una vez, un colega tomó fotografías de la nómina y los empleadores amenazaron con devolverlo a México. El empleador también nos regañaba cuando no queríamos salir a trabajar en la lluvia porque nos iban a doler los pies."

Varios trabajadores intentaron huir "porque no querían trabajar allí" y el supervisor retuvo sus pasaportes como represalia. "No querían que nos marcháramos ni que saliéramos a ningún lado."

Tuvo que suceder una tragedia para que los trabajadores se pudieran ir. "Hubo un accidente porque un hombre murió en el trabajo. Después de eso, nos dijeron que podíamos pedir permiso para irnos, ya que estábamos a punto de completar la tercera parte del contrato.

"Él trabajaba sesgando maíz y es un trabajo difícil. Dijeron que cuando murió, no había tenido acceso a beber agua. Y tenemos que beber mucha agua."

* El nombre ha sido cambiado para proteger la identidad del trabajador.

vinieron los inspectores del gobierno a realizar una inspección, los trabajadores fueron amenazados y se les dijo que no hablaran con los inspectores.

Los empleadores confiscaron los pasaportes de siete trabajadores que fueron encuestados para que los trabajadores no pudieran abandonar fácilmente sus empleos. Un trabajador de Luisiana nos dijo claramente: "el empleador lo tomó y lo retuvo para que no pudiéramos irnos." El mismo trabajador informó que no se les permitía abandonar la vivienda cuando no estaban en el trabajo.

La incautación de documentos, la restricción del desplazamiento de los trabajadores y la amenaza de ponerse en contacto con las fuerzas del orden público son indicadores clave de la trata de trabajadores. El hecho de que tantas personas trabajadoras H-2A se sientan incapaces de renunciar ante las frecuentes y graves violaciones laborales es profundamente preocupante. Con demasiada frecuencia el programa H-2A canaliza a las y los trabajadores hacia un sistema de tráfico de seres humanos aprobado por el gobierno.

DISCRIMINACIÓN Y ABUSO VERBAL

Discriminación en la contratación

La abrumadora mayoría de las y los trabajadores encuestados para este informe describió una discriminación sistémica en la contratación sobre la base del género. En nuestras entrevistas, el 86% dijo que a las mujeres si se les contrataba las condiciones o los términos del contrato eran menos favorables que las de los hombres (salarios menores o trabajos menos deseables), mientras que el 67% de los trabajadores dijeron

que su empleador o los reclutadores prohibían explícitamente la contratación de mujeres. Los empleadores y reclutadores H-2A con frecuencia buscan personas trabajadoras en un sector demográfico muy específico: hombres, jóvenes y en buenas condiciones físicas, sin familiares en los Estados Unidos. Las mujeres, los hombres mayores y los trabajadores con alguna discapacidad tienen pocas posibilidades de ser seleccionados para una visa H-2A. Esta discriminación está profundamente arraigada en las prácticas de reclutamiento para el programa, y los anuncios de reclutamiento que especifican restricciones de género y edad son comunes.

Por ejemplo, un anuncio para cosechadores de fresas en Santa Maria, California de un reclutador llamado Aztec Foreign Labor, buscaba trabajadores con experiencia en la cosecha de fresas y señalaba: "se requiere gente de estatura baja, masculina, con experiencia comprobables, y pasaporte.

Otro anuncio publicado por Fresh Harvest USA buscaba personas trabajadoras para cosechar naranjas en California. "¡Estaremos buscando hombres de 18 a 39 años con experiencia en la cosecha de la Naranja para contratos de trabajo temporal con Visa H2A en Estados Unidos!". Fresh Harvest tenía certificación para traer 4,812 trabajadores H-2A en 2019, convirtiéndolo en uno de los diez mayores empleadores H-2A en el país.[45]

Desde que se promulgó la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley de Discriminación por Edad de 1967, se ha prohibido a los empleadores de los Estados Unidos el uso de raza, color, religión, sexo, origen nacional, y edad como factores en las prácticas de contratación. Sin embargo, los empleadores rutinariamente aplican criterios discriminatorios cuando contratan trabajadores temporales para trabajar en los Estados Unidos. Por ejemplo, aunque el gobierno de los Estados Unidos ya no publica estadísticas sobre la edad y el género de los trabajadores H-2A, los datos de la publicación más reciente de datos anuales muestra que solo el 6% de las admisiones H-2A fueron mujeres.[46] Además, el gobierno de Estados

Unidos se niega a investigar los abusos que ocurren durante el reclutamiento en el extranjero, y rutinariamente certifica y aprueba visas para empleadores que abrumadoramente contratan a trabajadores de un determinado sector demográfico.

A pesar de la clara evidencia de que tal discriminación existe, el Departamento de Trabajo de los EE.UU. se niega a tomar medidas para contrarrestar la discriminación que ocurre durante el reclutamiento fuera de los EE.UU.

Violencia sexual y abuso verbal

Nuestras encuestas revelaron que el abuso verbal, la violencia y el acoso sexual eran alarmantemente comunes. 31 % de las y los entrevistados dijeron que fueron sometidos a graves abusos verbales, incluido el uso de epítetos raciales. Las y los trabajadores describieron a empleadores que les gritaban y los llamaban "idiotas". Un trabajador nos contó de un empleador que llamaba "mujeres" y "bebés llorones" a la cuadrilla de trabajo compuesta totalmente por hombres. Otro trabajador nos dijo: "nos gritaban y nos decían cosas terribles. Era difícil de soportar. A veces era difícil de entender porque lo decían en inglés. Queríamos irnos, pero no podíamos." Otro trabajador informó que "el supervisor nos gritaba

86%
OBSERVARON DISCRIMINACIÓN DE MUJERES

67%
DIJERON QUE ESTABA PROHIBIDO CONTRATAR MUJERES

31%
FUERON OBJETO DE GRAVES ABUSOS VERBALES

45 Oficina de Certificación Laboral de Extranjeros, Programa de certificación de trabajadores agrícolas temporales H-2A - Estadísticas seleccionadas, Año fiscal 2019, Departamento del Trabajo de EE.UU., https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/PerformanceData/2019/H-2A_Selected_Statistics_FY2019_Q4.pdf.

46 Admisiones de no inmigrantes por clases específicas de admisión por sexo y edad, Departamento de Seguridad Nacional, (Junio 6, 2019), www.dhs. gov/immigration-statistics/readingroom/NI/NonimmigrantCOAsexage.

"Por supuesto, lo veíamos todo el tiempo; sucedió delante de mí. Mi supervisor me acosó sexualmente. Uno tiene miedo de que haya retaliación y de perder el trabajo".

y amenazaba, diciendo que aviones teledirigidos nos vigilaban si nos deteníamos por un momento". Un trabajador que había trabajado en Georgia nos dijo que el supervisor les gritaba constantemente que trabajaran más rápido, amenazándolos y diciendo que no podrían volver en el futuro si no se apuraban. Un trabajador indígena que recogía frutas en Washington declaró que los supervisores gritaban comentarios raciales como "Mexicanos putos, ¡váyanse a la verga!"

Más de la mitad de las personas sometidas a graves abusos verbales dijeron que no reclamaban ni se quejaban del problema. Como nos dijo un hombre que había trabajado en Arizona y California: "la gente no reclamaba porque teníamos miedo, a fin de cuentas, nadie te va a defender."

Acoso sexual

El 12 % de los entrevistados reportaron haber sufrido acoso sexual en el trabajo. Nuestra experiencia trabajando con sobrevivientes de violencia sexual sugiere que este número es mucho menor que la realidad de este problema.[47] Sabemos que estos son asuntos difíciles de reportar en una encuesta con preguntas hechas por un desconocido. De hecho, nuestra experiencia representando a trabajadores es que a menudo se deben realizar muchas entrevistas sobre una variedad de derechos laborales antes de que los trabajadores se sientan cómodos reportando acoso sexual. Esto es particularmente cierto para los trabajadores hombres.

ANÁLISIS DE CASO: CARLA*

Aunque se buscaron y reclutaron mujeres para trabajar en Florida, Carla observó la discriminación y las amenazas que enfrentan las trabajadoras temporales bajo el programa H-2A. Una compañía con sede en Florida reclutó a Carla para cosechar lechuga romana para una compañía en Florida bajo el programa H-2A. Su hermano había oído hablar del reclutador e informó a Carla sobre la oportunidad.

"El reclutador me dijo que normalmente no contrataba mujeres. Por lo general solo los hombres", recuerda Carla. "El trabajo es vigoroso, y quieren a alguien que pueda hacerlo." Solo se le permitió venir como parte del grupo porque el reclutador conocía a su hermano. Solamente otras tres mujeres vinieron a través del programa H-2A.

En los Estados Unidos, Carla cuenta que "sentía miedo porque era la única mujer" en su remolque. En una ocasión, alguien intentó entrar en su dormitorio a través de la ventana. Nunca se enteró de quién era el intruso, pero después nunca pudo dormir bien. "

Poco después de este incidente, ella se enfermó, y su supervisor le asignó que limpiara remolques en lugar de hacer trabajo de campo. "Una vez entré en uno de los remolques para limpiar, y un intruso que estaba intoxicado se quedó parado allí. Agarró un cuchillo y comenzó a perseguirme para matarme... Me preocupaba que en uno de mis días de limpieza entrara un compañero de trabajo y me asaltara de nuevo".

"No se detuvo allí. Una noche se despertó con los gritos de su supervisor. "Mujer maldita, ¿¡por qué dejaste a estos hombres afuera?!" Siendo la única mujer en la casa, Carla se había asegurado de cerrar las puertas. Los trabajadores no la podían abrir desde afuera.

El supervisor estaba visiblemente intoxicado y cerró la puerta agresivamente. "él no entendía que como mujer yo cerré la puerta por razones de seguridad."

Ahora Carla forma parte del Comité de Defensa de los Migrantes en el Centro de los Derechos del Migrante, donde aboga contra la discriminación y la violencia de género que enfrentan las trabajadoras migrantes en los programas de las trabajadoras temporales.

"¡Ya es suficiente! Necesitamos estar más informadas... para no se aprovechen de nosotras".

"Agarró un cuchillo y comenzó a perseguirme para matarme... Me preocupaba que en uno de mis días de limpieza entrara un compañero de trabajo y me asaltara de nuevo".

* El nombre ha sido cambiado para proteger la identidad de la trabajadora.

47 Generando explotación, Centro de los Derechos del Migrante, Inc., (Julio 6, 2018), https://cdmigrante.org/wp-content/uploads/2018/07/Engendering-Exploitation_policy-brief-7-6-18.pdf.

Aunque no sabemos si existe información más detallada sobre el acoso sexual, un estudio de 2010 reveló que entre 150 mujeres mexicanas y mujeres de ascendencia mexicana que trabajan en los campos en Central Valley en California, 80% dijeron que habían sufrido algún tipo de acoso sexual.[48] De manera similar, el Southern Poverty Law Center realizó entrevistas detalladas a aproximadamente 150 mujeres inmigrantes que trabajaban en la industria alimentaria de los Estados Unidos y encontró que prácticamente todas las mujeres dijeron que el acoso sexual era un problema grave, y una mayoría había sufrido personalmente algún tipo de acoso sexual mientras trabajaban en los campos, en las empacadoras o en las plantas de procesamiento.[49]

Un trabajador hombre entrevistado para este informe y que había trabajado en Arizona, dijo: "Por supuesto, lo veíamos todo el tiempo, sucedió delante de mí. Mi supervisor me acosó sexualmente. Uno tiene miedo de que haya retaliación y de perder el trabajo". Ni un solo trabajador que sufrió acoso sexual dijo que lo había denunciado. Como nos dijo otro trabajador: "Nadie podía hacer nada. Todos teníamos miedo".

Veinticinco por ciento de los trabajadores entrevistados para este informe conocían solo a su supervisor directo, pero no a su empleador. Esta falta de información hacía más difícil denunciar conductas abusivas, especialmente cuando los supervisores o compañeros de trabajo eran los autores de tales conductas.

SALUD Y SEGURIDAD

Condiciones de vivienda

El programa H-2A exige a los empleadores que proporcionen vivienda gratuita a los trabajadores. La vivienda debe cumplir con ciertas pautas; ser inspeccionada antes de ser ocupadas; y debe exhibir un permiso emitido por el gobierno.[50] Sin embargo, nuestras entrevistas con los trabajadores revelaron que las condiciones de hacinamiento y deplorables eran comunes, lo que sugiere que las regulaciones son insuficientes para asegurar que los empleadores cumplan con las normas de vivienda.

Una vez que las y los trabajadores H-2A llegan a los Estados Unidos, su dependencia de los empleadores aumenta. La mayoría de los trabajadores viven en viviendas proporcionadas por el empleador, en lugares aislados. El empleador establece reglas para vivir en la vivienda y puede supervisar las llegadas y salidas de los visitantes o trabajadores".[51] En las encuestas, los trabajadores describieron reglas que prohibían que hubiera visitantes, prohibían a las y los trabajadores beber alcohol, y exigían a los trabajadores pedir permiso para hacer mandados ordinarios.

La ley requiere que la vivienda sea inspeccionada antes de ser ocupadas por los trabajadores.[52] Sin embargo, datos recientes del Departamento de Trabajo de los EE.UU. revelan que tanto el gobierno federal como el estatal no han asignado los recursos adecuados para hacer ni siquiera una inspección de cada campo de trabajo en un estado. En 38 estados, no hay regulación estatal para la vivienda de los trabajadores agrícolas, y no hay ninguna agencia dedicada a inspeccionar la vivienda de los trabajadores agrícolas. En esos estados, solo la Agencia Estatal de Fuerza Laboral está disponible para inspeccionar la vivienda de las y los trabajadores agrícolas. En la práctica, lo que esto significa es que las inspecciones no se realizan.

Las agencias estatales responsables de inspeccionar la vivienda de los trabajadores agrícolas a menudo tienen muy pocos recursos. En Texas, por ejemplo, el Departamento de Vivienda y Asuntos Comunitarios de Texas (TDHCA), que hace cumplir la ley estatal de Texas que rige la

En 38 estados, no hay regulación estatal para la vivienda de los trabajadores agrícolas, y no hay ninguna agencia dedicada a inspeccionar la vivienda de las y los trabajadores agrícolas... En la práctica, lo que esto significa es que las inspecciones no se realizan.

48 Irma Morales Waugh, *Estudio de las experiencias de acoso sexual de las trabajadoras agrícolas inmigrantes mexicanas*, Violencia contra la mujer, vol. 16, no. 3, pp. 237–261 (Enero 2010), https://pdfs.semanticscholar.org/60c7/1b8af21cd427d397b2baba3567fd2468a8b2.pdf.

49 Mary Bauer y Monica Ramirez, *Injusticia en nuestros platos: mujeres inmigrantes en la industria alimentaria de los EE.UU.*, Centro Legal de Pobreza del Sur (2010), https://www.splcenter.org/sites/default/files/d6_legacy_files/downloads/publication/Injustice_on_Our_Plates.pdf.

50 20 Código Federal de Regulaciones. § 655.122(d).

51 Rivero v. Montgomery County, No. 16-cv-1186, 2017 WL 1684618 en *1–2 (D. Md. Mayo 3, 2017) (el empleador bloqueó el acceso de los trabajadores de asistencia legal al campamento de los empleados temporales H-2A del empleador).

52 20 Código Federal de Regulaciones. § 655.122(d).

ANÁLISIS DE CASO: LUIS LOPEZ ALCALÁ

Hasta que una lesión relacionada con el trabajo lo dejara incapacitado para trabajar, Luis López Alcalá trabajaba cosechando lechuga romana para una compañía con sede en Arizona. Durante cuatro años, sufrió a muchas violaciones de sus derechos bajo el programa H-2A.

Vivía en Sonora, un estado mexicano que limita con Arizona, y se despertaba a las 2 de la mañana todos los días para cruzar a los EE.UU. para trabajar. Una vez que estaba en los Estados Unidos, un supervisor lo recogía a él a y sus compañeros de trabajo y los llevaba al sitio de trabajo. Regresaba a su casa en Sonora en las noches. "Pagaba mis propios gastos de viaje hasta la frontera durante cuatro años". También pagó por sus propias botas y cuchillos de trabajo, y a menudo tenía que comprar varios durante cada temporada.

Durante la temporada 2016, Luis cayó en un agujero en el trabajo mientras cosechaba lechuga y sufrió lesiones internas debilitantes. No recibió atención médica inmediatamente. En lugar de eso, sus supervisores se burlaron y se rieron de él.

"Te lesionaste en México", le decían los supervisores, tratando de sugerir que no debería recibir beneficios de compensación de trabajadores para gastos médicos por la lesión. Eventualmente Luis fue operado en los EE.UU., pero su lesión tuvo un enorme costo financiero que a su familia le costó mucho pagar. Recibió menos de $500 usd en salario por dos meses de discapacidad, así que buscó fuentes de préstamos como alternativa.

"Tengo deudas por todas partes. Eso me afecta aún hoy."

Desde el accidente, la compañía de Arizona ha seguido contratando a los compañeros de trabajo de Luis, dejando olvidado a Luis. "Lo único que yo quería era mantener buenas relaciones par no perder mi trabajo. Pero fue lo contrario... Me dijeron que ya no me necesitaban. Estaban contratando gente nueva". Debido a su discapacidad, Luis teme que va a ser difícil encontrar un trabajo y mantener a su familia.

"Nadie te contrata en México si has tenido este tipo de cirugía. Imagínense dos meses sin pago y teniendo que pagar la casa, la electricidad, el agua, la comida, y mantener a la familia".

"Tengo deudas por todas partes. Eso me afecta aún hoy".

"Había ratas en la casa, la comida se había dañado porque la nevera no funcionaba. En un remolque vivían seis personas y hacía mucho calor".

vivienda de los trabajadores agrícolas,[53] tiene un presupuesto de inspección de vivienda de aproximadamente 30,000 dólares por bienio. Este presupuesto no es suficiente para realizar inspecciones de calidad. Durante años, TDHCA certificó viviendas que no estaban a la altura del código. Una investigación a fondo del sistema de inspección de viviendas de Texas encontró que, entre otras cosas, TDHCA no había aplicado ni una medida contra los operadores de viviendas para trabajadores agrícolas migrantes, ni siquiera contra los operadores que no pasaron la inspección, y que nueve de diez trabajadores agrícolas migrantes no residían en viviendas con licencia.[54]

Una investigación similar sobre el sistema de inspección de viviendas de Missouri reveló que su programa tampoco inspeccionó viviendas debido a una grave falta de financiamiento.[55] "El proceso de inspección de viviendas de trabajadores agrícolas migrantes de Missouri está plagado de defectos y es fácil de abusar".[56] "Una investigación a gran escala sobre las inspecciones de vivienda de los trabajadores agrícolas que se llevó a cabo en Illinois, Indiana, Iowa, Michigan, Missouri, Texas y Wisconsin reveló que a menudo, los estados no tenían un número adecuado de inspectores "que tienen funciones adicionales además de inspeccionar la vivienda de los migrantes".[57] Iowa llevaba a cabo inspecciones de vivienda solamente cuando había quejas porque tenía solo un empleado de tiempo parcial para hacer el trabajo. Los informes de inspección mostraron moho negro, aguas negras e infestaciones de plaga, además de puertas y ventanas rotas, cañerías y cableado eléctrico defectuosos.[58]

Similarmente, las Agencias Estatales de Fuerza Laboral (SWA) no tienen los recursos para realizar inspecciones de buena calidad de

53 Código de Gobierno de Texas §§ 2306.921 y siguientes; consultar también 10 Código Administrativo de Texas § 90.2 (estándares estatales de vivienda).

54 Jeremy Schwartz, "Inhabitable: cómo Texas incumple con los agricultores," MyStatesman, (Marzo 17, 2016), http://specials.mystatesman.com/farmworker-housing.

55 Sky Chadde y el Centro de investigación periodística del medio oeste, "Las inspecciones de vivienda de Missouri de los trabajadores H-2A omitieron carencias por muchos años," Stltoday.com, (Agosto 22, 2019), www.stltoday.com/news/local/state-and-regional/missouri-s-housing-inspections-for-h--a-workersmissed/article_6914b8ad-ebee-5740-9613-cab883cf3dad.html.

56 *Id.*

57 Robert Holly, Claire Everett, Centro de investigación periodística del medio oeste, "Viviendas en ruinas: las inspecciones no impiden las malas condiciones de los agricultores migrantes," Investigative Midwest, (Noviembre 7, 2016), investigatemidwest.org/2016/04/13/blighted-housinginspections-fail-to-stem-poorconditions-for-migrant-farmworkers/.

58 *Id.*

viviendas. La SWA de Kentucky es responsable de la inspección de más de 600 casas, pero la asignación presupuestaria para certificación de mano de obra extranjera para el año fiscal 2019 es de solamente $300,000 dólares.

Aunque el programa H-2A ha aumentado de 59,000 a más de 250,000 pero el financiamiento para las inspecciones de vivienda ha permanecido estancado.[59]

Todas y todos los trabajadores entrevistados para este informe vivían en viviendas proporcionadas por el empleador. Al 7 % de los entrevistados se les cobraba por la vivienda, violando claramente las regulaciones H-2A. Un número mayor de trabajadoras y trabajadores, 45% de los entrevistados, describieron condiciones de hacinamiento e incluso peligrosas, lo cual también es ilegal.

Las quejas de las y los trabajadores sobre la vivienda variaban en su nivel de importancia. Un trabajador de Florida nos dijo que "había ratas en la casa, la comida se había dañado porque la nevera no funcionaba. En un remolque vivían seis personas y hacía mucho calor". Otro trabajador que trabajaba cosechando bayas nos dijo que vivían en "gallineros de hierro" con literas. Además de la precaria vivienda, carecía de seguridad y cualquiera podía entrar, así que los trabajadores se sentían muy inseguros.

Veinte trabajadores describieron sus viviendas como muy hacinadas, que es la queja principal sobre el alojamiento. Otros se quejaron de una ventilación inadecuada, calor opresivo, plagas, cocinas y baños inadecuados, y condiciones míseras en general.

Muchos trabajadores entrevistados para este informe, el 30% de los encuestados, dijeron que no vieron ninguna prueba de que los inspectores gubernamentales hubieran visitado alguna vez el lugar de trabajo o las viviendas. Por supuesto, las inspecciones mientras los trabajadores residen en el campo de trabajo lucen esenciales porque la vivienda que parece ser adecuada antes de ser ocupada puede rápidamente pasar a condiciones de hacinamiento, insalubres, e inseguras una vez ocupada.

Seguridad en el trabajo

El Instituto Nacional de Seguridad Ocupacional y Salud (NIOSH) clasifica a la agricultura entre las industrias más peligrosas, y los trabajadores y sus familias corren un alto riesgo de lesiones relacionadas con el trabajo.[60] Las lesiones comunes incluyen aquellas causadas por el estrés por calor, los pesticidas, el polen, y accidentes por tractores y maquinaria.

La capacitación y el equipo adecuados reducen el riesgo de lesiones mortales o no mortales en la agricultura. Sin embargo, el 27% de las y los trabajadores H-2A entrevistados nos dijeron que no habían recibido suficiente capacitación para realizar su trabajo de forma segura. Otro 35% de las y los trabajadores declararon que no recibieron equipo adecuado para ejecutar sus trabajos de forma segura.

De esos trabajadores, una gran parte especificó que el costo de comprar el equipo apropiado recaía sobre el trabajador, a pesar de las regulaciones explícitas que exigen a los empleadores proporcionar todas las herramientas o. suministros necesarios para trabajar.[61] Botas resistentes al agua, guantes y cuchillos eran algunos de los materiales que las y los trabajadores informaron tuvieron que comprar; a menudo se les decía a los trabajadores que tenían que comprar estos artículos porque eran de "uso personal". Al trasladar este gasto, el empleador colocó a los trabajadores en la posición de tener que decidir si podían y cuando podrían permitirse comprar equipo de seguridad esencial. También hizo que los salarios reales de los trabajadores estuvieran por debajo del límite legal exigido.

A pesar de la importancia de tomar descansos para combatir enfermedades comunes como el estrés por calor, agotamiento y deshidratación,[62] los trabajadores no siempre recibieron períodos de descanso, hidratación y refugio. En promedio, los trabajadores recibieron un periodo de descanso de 25 minutos, la mayoría a menudo solo durante

45%
VIVÍA EN ALOJAMIENTO INSEGURO

35%
NO TENÍAN EL EQUIPO DE SEGURIDAD NECESARIO

27%
NO RECIBIERON CAPACITACIÓN ADECUADA

10%
NO RECIBIERON DESCANSOS

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

59 *Id.*

60 Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, *Temas de seguridad y salud en el lugar de trabajo:* seguridad agrícola, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (Octubre 9, 2019), https://www.cdc.gov/niosh/topics/aginjury/default.html.

61 *Derechos de los empleados bajo el programa H-2A*, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, División de Salarios y Tiempo, (Abril, 2012), https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/WHD1491Eng_H2A.pdf.

62 Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, *Temas de seguridad y salud en el lugar de trabajo: estrés por calor*, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, (Junio 6, 2018), www.cdc.gov/niosh/topics/heatstress/default.html.

Foto © 2020 por David Bacon
De *In The Fields of the North*

De manera alarmante, aproximadamente uno de cada 10 personas trabajadoras agricolas H-2A declararon que no recibieron ningún descanso o solamente recibían un descanso "cuando uno de sus compañeros de trabajo se enfermaba".

su hora de comer. 24 % de las y los trabajadores declararon que solo se les había dado un descanso durante el día para el almuerzo, incluso durante los meses más calurosos del año.

De manera alarmante, aproximadamente uno de cada 10 personas trabajadoras agricolas H-2A declararon que no recibieron ningún descanso o solamente recibían un descanso "cuando uno de sus compañeros de trabajo se enfermaba". Dos trabajadores expresaron sentimientos similares: aunque en teoría se podían tomar descansos, se veía mal si los trabajadores tomaban descansos. Así, ambos trabajadores, junto con la mayoría de sus compañeros de trabajo, en última instancia se sentían presionados a trabajar durante sus descansos teóricos.

Aunque las encuestas no abordaron específicamente las lesiones relacionadas con el trabajo, varios trabajadores informaron voluntariamente sobre sus accidentes en el trabajo. Para algunos de los trabajadores entrevistados para este informe, los problemas de salud y seguridad causaron accidentes graves. Cuatro por ciento de los encuestados dijeron voluntariamente que habían tenido un accidente laboral y como consecuencia de esto no pudieron completar la temporada. De ellos, dos describieron haber recibido atención médica inadecuada o ninguna atención médica y fueron enviados de regreso a México sin recibir ninguna compensación por pérdida de salarios. Debido a que no hicimos preguntas sobre accidentes específicamente, estos resultados probablemente subestiman en gran medida el alcance de este problema.

Personas trabajadoras indigenas

Ha medida que el programa H-2A se ha ido expandiendo, CDM ha observado una tendencia creciente de trabajadores reclutados del sur de México y, en particular, de comunidades indígenas. Ni el gobierno de los Estados Unidos ni el de México publican datos relacionados con esta tendencia. las barreras lingüísticas, las ubicaciones geográficas la pobreza y otros factores probablemente aumentan la vulnerabilidad de los trabajadores indígenas a los abusos laborales. Nuestras conclusiones plantean importantes

ANÁLISIS DE CASO: DAVID*

En agosto de 2018, David dejó a su esposa, Isabel, y a sus dos hijos en México y se fue a los Estados Unidos, para tratar de mejorar los recursos financieros de su familia. Cinco días después, Isabel recibió noticias devastadoras justo cuando la familia se sentaba a cenar. David había fallecido en el trabajo.

Isabel y David tenían orígenes indígenas, y se habían conocido hacía casi 20 años. Isabel hablaba poco español, y David, quien hablaba principalmente náhuatl, hablaba aún menos español. Durante la mayor parte de su matrimonio, David e Isabel habían trabajado como trabajadores agrícolas en su comunidad rural.

Entonces, Isabel sufrió una lesión repentina que la dejó confinada a una silla de ruedas. El alto costo del tratamiento médico rápidamente afectó las finanzas familiares y obligó a David a buscar trabajo en los Estados Unidos.

El reclutador de David le cobró $50,000 mil pesos por la oportunidad de trabajar en los Estados Unidos. A su llegada, David tendría que pagar miles de dólares más. No tenía otra opción que obtener un préstamo.

Menos de una semana después de que David llegara a su lugar de trabajo, el reclutador de David se puso en contacto con su familia para pedir $6,000 USD, diciendo que "David no quería trabajar o que no servía para trabajar". Un par de horas más tarde, la familia recibió una última llamada. Se habían llevado a David en una ambulancia.

"Cuando llamaron a la ambulancia ya había muerto", afirma Adela, cuñada de David. "El hospital dijo que nunca llego". La compañía nunca se puso en contacto con los familiares de David para informarles que David había fallecido, y su familia no sabe cuál fue la causa exacta de su muerte.

En los días y semanas siguientes a la muerte de David, su familia trató de encontrarle sentido a la tragedia. Por sus compañeros de trabajo, se enteraron que David había expresado sentirse enfermo todo el día, pero no recibió atención médica. "Finalmente, no se podía poner de pie. No había nadie de la compañía allí, sólo los trabajadores".

Adela cree el origen indígena de David lo hicieron un blanco. La empresa que contrató a su cuñado a menudo reclutaba a trabajadores indígenas de partes remotas de México. "Contratan a personas que creen que no harán nada o que no se quejarán." Tomó meses, múltiples intérpretes, llamadas y cartas para que les entregarán el cuerpo de David a Isabel y sus hijos en la zona rural de México. Hasta este día, la familia continúa luchando por recibir una indemnización por beneficios del trabajador por la muerte de David en ellugar de trabajo.

"Contratan a personas que creen que no harán nada o que no se quejarán".

* El nombre ha sido cambiado para proteger la identidad de la trabajadora.

preguntas sobre las vulnerabilidades de las y los trabajadores migrantes indígenas y las formas en que los empleadores y los reclutadores no atienden adecuadamente las necesidades de las y los trabajadores indígenas.

Diecinueve de las y los entrevistados para este informe eran hablantes indígenas. Para este informe, se uso la competencia y el conocimiento de las lenguas indígenas como indicador de orígenes indígenas. Los idiomas hablados por personas trabajadoras indígenas H-2A incluyen el náhuatl, el zapoteco y el mixteco. Las y los trabajadores indígenas provenían de varios estados, incluidos Guerrero, y Oaxaca. Ambos están entre los estados con las mayores poblaciones indígenas en México.[63]

En general, todos las personas entrevistadas que reportaron haber recibido contratos, los recibieron en español o en inglés. Ninguno de los trabajadores indígenas recibieron contratos o condiciones laborales en una lengua indígena. Algunos de las y los hablantes indígenas entrevistados para el informe declararon que no entendieron o entendieron muy poco de lo que se decía en los contratos. Algunos de estas y estos trabajadores no sabían leer español o "no estaban acostumbrados a leer y se les pidió leer por su propia cuenta".

Las conclusiones también generaron preocupación sobre la susceptibilidad de las y los trabajadores indígenas al abuso durante el reclutamiento. Al menos el 50% de esas personas trabajadoras indígenas se vieron obligados a obtener un préstamo de familiares, amigos o una fuente de préstamos no registrada. Sabemos que el endeudamiento aumenta la exposición al abuso.

Muchos reclutadores, empleadores y organizaciones gubernamentales y de defensoría no están preparadas para satisfacer las necesidades de los trabajadores indígenas actualmente. La tendencia creciente de reclutamiento de trabajadores indígenas generan preocupación y requiere más investigación y consultas.

19%
DE LAS Y LOS ENTREVISTADOS FUERON PERSONAS TRABAJADORAS INDÍGENAS

0%
DE LAS PERSONAS INDÍGENAS RECIBIERON EL CONTRATO EN SU LENGUA NATAL

63 Jonathan Fox, "Población indígena de México," Cultural Survival, (Marzo 1, 1999), www.culturalsurvival.org/publications/cultural-survival-quarterly/mexicos-indigenous-population.

RECOMENDACIONES

El programa H-2A no es un programa donde "todos ganan". En su forma actual, contiene vicios de origen, que en demasiadas ocasiones sirve como medio para el abuso, la explotación y la trata. Los datos recopilados para este informe revelan que los problemas del programa no son el resultado de algunos malos empleadores. Son, en cambio, el producto inevitable de un programa creado para satisfacer las necesidades de los empleadores sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores. Con demasiada frecuencia, se ha sugerido utilizar los programas existentes de trabajo temporal como modelo para alguna futura reforma migratoria. En lugar de eso, los programas de trabajadores huespedes deben ser completamente rediseñados.

La organización "Migration that Works", una coalición de trabajadores y grupos defensores de los derechos civiles, que incluye al CDM, ha propuesto una visión de un programa internacional para trabajadores justo. En el Apéndice A se anexa su modelo alternativo. Apoyamos este modelo, descrito así por la coalición:

Un modelo para la migración laboral, fundamentado en el valor, que priorice los derechos humanos de las y los trabajadores y de sus familias, elevando las normas laborales para todos y todas. A través de la promoción, la organización, y trabajos de casos, buscamos construir un futuro en el que las y los trabajadores tengan control sobre el proceso de trabajo migratorio, acceso a la justicia y una vía hacia la ciudadanía. Este enfoque corregiría los desequilibrios de poder actuales entre las y los trabajadores migrantes y sus empleadores, asegurando dignidad, seguridad y justicia para todos las y los trabajadores reclutados internacionalmente.

Si sigue existiendo un programa de trabajadores agrícolas temporales, debería volver a diseñarse como un programa que realiza al menos lo siguiente:

- permite a las y los trabajadores tener control del lugar en el que están empleados;
- da a las y los trabajadores el derecho a cambiar de empleador;
- ofrece a las y los trabajadores una vía hacia la ciudadanía;
- ofrece a las y los trabajadores el derecho de traer con ellos a los Estados Unidos a sus familiares inmediatos, y esos familiares deben tener derecho a trabajar;
- prohíbe la discriminación en la contratación;
- permite a las y los trabajadores afiliarse a sindicatos u otras organizaciones de trabajadores; y
- proporciona a las y los trabajadores el derecho a la atención médica y a los beneficios del Seguro Social.

Si bien creemos firmemente que el programa H-2A debería rediseñarse radicalmente si sigue existiendo, ofrecemos algunas recomendaciones a corto plazo para una reforma que proteja mejor a los trabajadores migrantes.

Recomendaciones para reformas legislativas

- El Congreso debe aprobar una legislación que regule la contratación de personas trabajadoras reclutados en el extranjero para trabajar en los Estados Unidos. En esa legislación, el Congreso debería prohibir que los reclutadores cobren a las y los trabajadores tasas de reclutamiento, y debe responsabilizar estrictamente a los empleadores de cualquier tarifa que se cobre.
- El Congreso debe prohibir explícitamente la discriminación en el reclutamiento y contratación de trabajadoras y trabajadores. Hasta la promulgación de la legislación del congreso, las agencias federales también deben dejar claro a través de regulaciones y orientación que tal discriminación es inadmisible.
- El Congreso debe garantizar que las y los trabajadores que sufren violaciones de sus derechos laborales ya sea en el reclutamiento o el empleo tengan acceso a servicios legales tanto dentro como fuera de los EE.UU.

Recomendaciones para las agencias federales (Departamento de Trabajo, Departamento de Estado, Departamento de Seguridad Nacional, Departamento de Justicia y Comisión para Igualdad de Oportunidades en el Empleo):

- Para asegurar la transparencia y la rendición de cuentas en todos los programas de migración laboral temporal, las agencias federales deben recopilar y publicar datos actuales y completos en una manera que permita un análisis exhaustivo de los abusos sistémicos que invaden los programas de migración laboral. Estos datos deberían ayudar a identificar áreas de acción para el congreso, y acciones administrativas y judiciales.
- Las agencias federales deben crear una base de datos interinstitucional, disponible en tiempo real y en varios idiomas, que permita a las y los trabajadores verificar la existencia de un empleo, toda la cadena de reclutadores entre el empleador y el trabajador, y las condiciones de su empleo. La base de datos debe también permitir a las y los trabajadores revisar las condiciones de una visa de trabajo, hacer seguimiento al estado de una solicitud de visa, revisar sus derechos previstos en la visa, solicitar directamente un empleo, y evitar categorías de trabajos y visa que los harían vulnerables a abusos, explotación, y trata de personas.
- El Departamento de Trabajo (DOL) debe inspeccionar rutinariamente los registros de nómina de los empleadores H-2A para verificar el cumplimiento de las disposiciones salariales. Las y los trabajadores H-2A entrevistados por el CDM informaron de: deducciones ilegales de sus pagos; comisiones ilegales que se les exige pagar a los supervisores, jefes de cuadrillas u otras personas: y otras violaciones salariales. Más de la mitad de los trabajadores entrevistados no recibieron el reembolso de gastos de viaje que exige la ley. La ley federal de Normas Justas de Trabajo y las leyes estatales correspondientes requieren que los empleadores mantengan registros de nómina correctos. Debería haber un control y revisión considerablemente más activos de estos registros por parte del Departamento de Trabajo (u otra agencia apropiada) para asegurar que los

Personas trabajadoras H-2A y Covid-19

Las agencias federales deben promulgar regulaciones de emergencia proteger a las y los migrantes durante esta (o cualquier) pandemia. Esas regulaciones deben exigir que los empleadores y los reclutadores proporcionen información clara y precisa sobre COVID-19 en su idioma nativo. Las agencias federales deben tomar medidas para proteger a los trabajadores mientras viajan a los EE.UU., residen en viviendas en EE.UU., y utilizan el transporte que suministra el empleador. Todas las personas trabajadoras deben tener acceso a instalaciones para lavarse las manos, independientemente del tamaño de la granja. Las y los trabajadores deben estar cubiertos por beneficios de compensación de trabajadores si se enferman a causa del virus. Ellas y ellos deben saber que todos los costos de las pruebas y el tratamiento para COVID-19 estarán cubiertos. Las autoridades gubernamentales los empleadores deben aliviar los temores de las y los trabajadores de que se pueden tomar represalias contra ellos por solicitar atención médica. Todas y todos los trabajadores, independientemente del tamaño del empleador, deben tener acceso a licencia pagada por enfermedad si se enferman. El estado y las agencias locales deben promulgar protecciones adecuadas para las y los trabajadores si el gobierno federal no toma medidas adecuadas rápidamente.

empleadores reembolsen a sus trabajadores H-2A por cualquier deducción incorrecta. Los empleadores que se demuestre hayan incumplido con los requisitos salariales en algún momento en los cinco años previos, deben ser seleccionados para recibir una inspección más detallada.

- El Departamento de Trabajo debe examinar y certificar más cuidadosamente los contratos para el programa, debe asegurar que los contratos se ofrecen en el idioma que los trabajadores entiendan, y debería asegurar que los términos del contrato no contengan recargos por incumplimiento u otras disposiciones por daños y perjuicios que sirvan para coaccionar a los trabajadores a permanecer en un empleo abusivo.
- Las agencias federales deben asegurar que las y los trabajadores tengan acceso a un proceso válido de reclamos. El Departamento de Trabajo y la Comisión para Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) deben trabajar con el Departamento de Justicia para garantizar el acceso a la justicia a las y los trabajadores que sufran discriminación sobre la base del género u otro tipo de discriminación durante el reclutamiento o el empleo, tanto dentro como fuera de los Estados Unidos.
- Las agencias federales deben asegurar a las y los trabajadores que reconocen haber pagado tasas de reclutamiento, sean reembolsados y contratados sin demora y que no enfrenten represalias por informar sobre las tasas de reclutamiento.
- Deben asignarse mucho más recurso a las agencias federales para hacer cumplir las leyes, en particular al Departamento de Trabajo y la EEOC. Esas agencias deben tener personal dedicado y altamente capacitado centrado en la aplicación de las leyes relacionadas con los trabajadores temporales.
- Las y los trabajadores que denuncian el abuso y la explotación, deben tener más fácil acceso a ayudas migratorias. Esto incluye garantizar que los trabajadores en los EE.UU. puedan permanecer el país, con autorización para trabajar, mientras sus casos estén pendientes. También significa que las y los trabajadores que han abandonado los EE.UU. deben tener la capacidad de viajar a. los EE.UU. y tener acceso a la ayuda migratoria si corresponde para garantizar que se haga justicia.■
- El Departamento de Trabajo debería expandir considerablemente sus inspecciones de las viviendas de los trabajadores H-2A. En la medida en que el Departamento de Trabajo permita que las inspecciones sean hechas por agencias estatales que no sean las Agencias Estatales de Fuerza Laboral, el Departamento de Trabajo debe tomar medidas para garantizar la calidad de las inspecciones. El Departamento de Trabajo también debe realizar auditorías de cumplimiento de las inspecciones de las agencias estatales para asegurar que las inspecciones son suficientes para garantizar el cumplimiento de las normativas.
- Las agencias federales deben tomar medidas para investigar y prohibir la discriminación en la contratación para el programa H-2A; también deberían tomar medidas para asegurar que las mujeres no se asignadas a categorías injustas de visas que no tienen acceso a servicios legales.
- El Departamento de Trabajo debería retirar su propuesta de cambios a las regulaciones H-2A, que socavaría los derechos de los trabajadores en el programa. Un resumen de las regulaciones propuestas se adjunta en el Anexo B.
- Las agencias federales deben asignar recursos específicos para investigar las condiciones actuales que enfrentan los trabajadores migrantes indígenas en el programa H-2A y fortalecer las protecciones.

CONCLUSIÓN

Las entrevistas realizadas por el CDM con las y los trabajadores en todo México reveló una verdad fundamental: el programa H-2A no es coherente con los Ideales americanos de trato justo y acceso a la justicia. Si continúa existiendo, debería ser restructurado radicalmente para permitir que las y los trabajadores tengan poder de decisión sobre dónde trabajar, derecho a cambiar de trabajo, derecho a vivir con sus familiares, y un camino a la ciudadanía si lo desean. El abuso de los trabajadores en el programa no es producto de unos cuantos empleadores que son "manzanas podridas"; más bien, es el resultado previsible de un programa que hace a las y los trabajadores vulnerables a los abusos y prácticamente no les ofrece ningún poder de negociación.

Metodología

Entre septiembre de 2019 y enero de 2020, el CDM realizó una encuesta a 100 trabajadoras y trabajadores agrícolas temporales H-2A recientes de seis estados diferentes en México. Las encuestas fueron diseñadas para recopilar información sobre las condiciones de trabajo y de vida de las y los trabajadores H-2A, centrada en los indicadores de explotación potencial, trabajo forzoso y trata de personas. En su mayor marte, las encuestas se llevaron a cabo en persona, y un pequeño porcentaje se realizó por teléfono. Los datos se analizaron con un enfoque de métodos combinados, para identificar tendencias, poblaciones vulnerables y violaciones a los derechos legales relacionados con las y los trabajadores H-2A.

A fin de identificar indicadores de trata y explotación potencial, en las encuestas se incluyeron preguntas sobre prácticas de reclutamiento y empleo en el programa de visas H-2A. Se les preguntó a las y los trabajadores sobre su proceso de migración laboral desde el momento en que se enteraron de que había una oportunidad de empleo, hasta que llegaron al sitio de trabajo, y su regreso a casa. Las encuestas incluyeron los siguientes temas: prácticas de reclutamiento, condiciones de empleo, vivienda y transporte, salarios y horas trabajadas, deducciones, violencia en el lugar de trabajo y discriminación.

La población objetivo de las encuestas eran las y los trabajadores migrantes que habían trabajado con visas H-2A en los EE.UU. entre 2015 y 2019.

De septiembre a enero, se realizaron encuestas en persona en seis estados de México. La mayoría de los contactos y recopilación de datos se llevó a cabo en persona. Trabajamos en estrecha coordinación con el Comité de Defensa del Migrante (o Comité) del CDM, un grupo de más de 80 personas que habían sido o actualmente son trabajadoras o trabajadores migrantes y sus familias, y que son líderes en sus comunidades, para identificar a las y los trabajadores que habían ido previamente a los EE.UU. como trabajadores H-2A.

En todos los casos, los datos se recopilaron siguiendo un protocolo de confidencialidad de los datos para proteger a las y los trabajadores antes, durante y después del tiempo de su empleo, y para eliminar la posibilidad de rastreo o cualquier otro riesgo a su seguridad y bienestar. El CDM llamó a las y los trabajadores (y, en un caso, a los familiares de un trabajador) para llevar a cabo una entrevista más detallada sobre sus experiencias.

Se realizó un análisis cuantitativo de los datos para identificar las tendencias en las violaciones de los derechos legales experimentadas por las y los trabajadores. También realizamos un análisis cualitativo de los datos.

Apéndice A

PROPUESTA DE UN MODELO ALTERNATIVO PARA LA MIGRACIÓN LABORAL

POR MIGRATION THAT WORKS

INTRODUCCIÓN. Migration that Works[1], previamente conocida como The International Labor Recruitment Working Group (Grupo de trabajo para el reclutamiento laboral internacional) es una coalición de organizaciones laborales, de migración, derechos civiles y lucha contra la trata de personas e investigadores académicos que abogan por una migración laboral que priorice los derechos humanos de los trabajadores. En lugar de los programas de migración laboral temporal existentes, Migration that Works propone un modelo alternativo para la migración laboral que evitaría los abusos de reclutamiento al dar a los trabajadores control sobre sus visas y facilitar la contratación directa.

EL SISTEMA ACTUAL DE MIGRACIÓN TEMPORAL TIENE VICIOS DE ORIGEN.
Bajo los programas existentes de trabajadores temporales, los trabajadores son reclutados en sus países de origen para realizar trabajo temporal, por reclutadores que discriminan en su selección de trabajadores y a menudo cobran tarifas para conectar a los trabajadores con el empleo. Los trabajadores a menudo obtienen préstamos para pagar estas tarifas y otros costos en el proceso migratorio, lo que hace que los trabajadores sean vulnerables a la explotación, en servidumbre por deudas, y la trata de personas.

A su llegada al lugar de trabajo, las y los trabajadores no denuncian abusos como robo de salarios, vivienda deficiente, acoso, discriminación en la asignación de trabajo, lesiones y abuso físico o verbal. Porque sus visas están vinculadas a sus empleadores, los trabajadores se enfrentan a la difícil decisión de permanecer con un empleador abusivo o regresar a casa, oportunidades perdidas y deuda insuperable. Los trabajadores también enfrentar amenazas de represalias, despido como represalia y no ser contratados en años subsiguientes. El temor a perder la visa por represalia por reportar abusos hace que los trabajadores permanezcan callados. Cuando se combina con la naturaleza temporal de las visas, el carácter transfronterizo de la migración, actúa como barrera a las quejas legales.

ES NECESARIO UN NUEVO MODELO DE MIGRACIÓN LABORAL. Migration that Works propone un nuevo marco para la migración laboral que transfiere el control sobre el proceso de migración laboral de los empleadores a los trabajadores, eleva las normas laborales para todos los trabajadores, responde a las necesidades existentes del mercado laboral, respeta la unidad familiar, asegura la equidad y el acceso a la justicia, y ofrece a los trabajadores migrantes una vía accesible a la ciudadanía. El modelo de Migration that Works incorpora (1) el control de los trabajadores sobre el proceso de migración laboral con (2) una supervisión gubernamental significativa y (3) una investigación rigurosa de los empleadores.

CONTROL DE LAS Y LOS TRABAJADORES

En lugar de ser reclutado por una cadena informal de reclutadores, las y los trabajadores solicitarían las visas ellos mismos, y se conectarían directamente con empleadores certificados a través de una base de datos multilingüe de empleos disponibles, controlada por el gobierno. Las y los trabajadores tendrían derecho a presentar una petición para sus familias. El sencillo y asequible proceso de auto petición eliminaría la necesidad de reclutadores y erradicaría los abusos que perpetúan, desde cobrar tarifas hasta la discriminación, y las amenazas de represalia de no recibir un contrato en años subsiguientes. A través de la base de datos gubernamental de empleos correspondientes al perfil del trabajador, los trabajadores también podrían cambiar de empleador. Los trabajadores tendrían derecho a presentar una petición de ciudadanía.

1 Las siguientes organizaciones e individuos son miembros de Migration that Works: AFL-CIO; Federación Americana de Maestros (AFT); Janie Chuang y Jayesh Rathod de la American University, Washington College of Law; Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM); Coalición para abolir la esclavitud y la trata (CAST); Departamento para empleados profesionales, AFL-CIO (DPE); Instituto de Política Económica (EPI); Justicia de los trabajadores agrícolas; Comité Organizador de la mano de obra agrícola; Amigos de los trabajadores agrícolas; Jennifer Gordon de la Escuela de Leyes la Universidad de Fordham; Patricia Pittman y Susan French de la Universidad George Washington; Trabajos con Justicia; Justicia en Movimiento; Alianza nacional de trabajadores domésticos; Proyecto Nacional de Derecho Laboral; Alianza nacional de trabajadores temporales, Centro de Trabajadores de Nueva Orleans para la Justicia Racial; Polaris; Safe Horizon; Sindicato Internacional de Empleados de Servicios; Solidarity Center; Centro Legal de Pobreza del Sur; Sindicato internacional UniteHere!; Jennifer Hill de la Facultad de Derecho de la Universidad de Miami; Sarah Paoletti de la Facultad de Derecho de la Universidad de Pennsylvania; y Verité.

Migration that Works

Migration that Works es una alianza entre organizaciones laborales, de migración, de derechos civiles y lucha contra la trata de personas, e investigadores académicos que promueve un modelo de migración laboral que respeta los derechos humanos de las y los trabajadores, las familias y las comunidades, y refleja sus voces y experiencias. Fundado en 2011 bajo el nombre de "International Labor Recruitment Working Group" (ILRWG) (Grupo de Trabajo del Reclutamiento Laboral Internacional), Migration that Works es el primer esfuerzo coordinado para abordar estratégicamente los abusos contra los derechos de las y los trabajadores en todas las industrias y categorías de visas.

Apéndice A

CERTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR

En lugar de subcontratar a reclutadores para buscar trabajadores, los empleadores solicitarían certificación del gobierno federal para publicar oportunidades de empleo en la base de datos gubernamental de empleos correspondientes al perfil del trabajador. Una vez certificados, los empleadores seleccionarían a las y los trabajadores a través de un proceso ciego centrado en las competencias laborales y eliminaría la discriminación por motivos de raza, edad, género, origen nacional y otros motivos de discriminación.

SUPERVISIÓN GUBERNAMENTAL

En lugar de la supervisión parcial de los programas de visas actuales, el gobierno federal mantendría una base de datos única de empleadores certificados que contiene un componente de búsqueda de empleo para facilitar la contratación directa de las y los trabajadores migrantes. El gobierno certificaría a los empleadores, supervisaría minuciosamente el cumplimiento de las leyes que protegen a todas las personas trabajadoras migrantes en todas las industrias y revocaría las certificaciones de los empleadores que no cumplan, multando por infracciones. El gobierno responsabilizaría estrictamente a los empleadores por los abusos en todas las etapas del proceso de migración laboral. Además, el gobierno establecería una comisión independiente para determinar la necesidad del mercado laboral y establecer las tasas salariales vigentes. La base de datos de búsqueda de empleo publicaría solo aquellos puestos que respondieran a la escasez demostrada y ofrecieran salarios en el mercado.

CONCLUSIÓN:

A través de este cambio paradigmático, se corregirían los desequilibrios de poder entre los trabajadores migratorios y sus empleadores. Se eliminarían los defectos fundamentales de los programas de migración laboral temporal. El sistema actual sería reemplazado por un modelo coherente fundamentado en los derechos, que restaura la dignidad del trabajo a todas y todos los trabajadores.

COMPARACIÓN DE MODELOS EXISTENTES Y PROPUESTOS

Derechos	Modelo existente	Modelo propuesto
Libertad de desplazamiento	Las y los trabajadores están generalmente atados a un empleador, no pueden controlar dónde viven, y a menudo se les confiscan sus pasaportes y documentos.	Las y los trabajadores solicitan y controlan sus visas de trabajo, elijen una residencia y cambian de empleo o de sector industrial. Las y los trabajadores mantienen el control de sus documentos en todo momento.
Ausencia de coerción económica	Los reclutadores cobran a las y los trabajadores una tasa de reclutamiento, los contratos del empleador incluyen recargos por incumplimiento, y los costos de viajes y subsistencia traen consigo deudas relacionadas con el trabajo que obliga a a las y los trabajadores a permanecer con empleadores abusivos.	Los empleadores pagan las tasas de reclutamiento y los costos. Las y los trabajadores llegan al lugar de trabajo sin deudas por reclutamiento ni deudas relacionadas con el trabajo.
La libre determinación y empleo seguro	Las visas de trabajo tienen límite de tiempo, y las y los trabajadores deben regresar a casa cuando sus visas se vencen. Los trabajos que anteriormente eran de tiempo completo ahora son trabajos no seguros y temporales. La participación política es limitada.	Las y los trabajadores tienen una vía a la ciudadanía, libre ejercicio de sus opiniones políticas, y pueden buscar libremente el desarrollo económico, social y cultural. Las visas de trabajo ya no facilitan empleos precarios.

COMPARACIÓN DE MODELOS EXISTENTES Y PROPUESTOS (continuación)		
Derechos	Modelo existente	Modelo propuesto
La migración en familia	Las y los trabajadores generalmente no pueden migrar con sus familias. Incluso cuando los familiares pueden migrar, no reciben igualdad de derechos o autorización para trabajar.	Las y los trabajadores migran con sus familias. Todos los familiares tienen igualdad de derechos, incluido el acceso a autorización para trabajar.
Igualdad de protección laboral	La ley limita algunos derechos y protecciones de las y los trabajadores. A las y los trabajadores se les paga menos en comparación con los trabajadores estadounidenses, lo que resulta en una disminución de los salarios y. condiciones laborales de todas y todos los trabajadores. Los empleadores utilizan las visas de trabajo para reemplazar a trabajadores existentes.	Lasy y los trabajadores tienen garantizados altos estándares laborales y condiciones laborales justas y favorables, condiciones, incluida la igualdad de salarios para el mismo trabajo comparado tanto con otros migrantes como con trabajadores estadounidenses. Se establece la necesidad genuina antes de publicar las oportunidades de empleo.
Organizarse	Las y los trabajadores enfrentan barreras cuando intentan organizarse y unirse a sindicatos. Las y los trabajadores que sí se organizan pueden sufrir represalias. La preponderancia de agencias de colocación de personal y otros contratistas terceros, impiden que las y los trabajadores en el mismo lugar de trabajo tengan el mismo empleador.	Las y los trabajadores tienen libertad para unirse a un sindicato y a otras organizaciones dirigidas por trabajadores. Los empleadores terceros no son elegibles para recibir certificación, lo cual aclara la relación de empleo y reduce la discriminación.
Ausencia de discriminación	Los empleadores y los reclutadores contratan y asignan tareas de trabajo con criterios discriminatorios.	Las y los trabajadores no están expuestos a la discriminación en la contratación, colocación de empleos, y recontratación.
Protección de denunciantes, seguridad personal, y. ausencia de intimidación	Los empleadores y los reclutadores toman represalias contra los trabajadores, amenazan a los trabajadores que presentan quejas con ponerlos en una lista negra y atacan a las y los trabajadores.	Las y los trabajadores denuncian libremente los abusos sin temor a la represalia, intimidación, amenazas o ataques.
Acceso a la justicia	La frontera actúa como barrera a la justicia. No hay acceso a mecanismos de denuncia. Algunas audiencias requieren testimonios en persona, y el acceso a visas para hacer seguimiento a reclamos está restringido. Los servicios legales sólo están disponibles para algunos trabajadores.	Las y los trabajadores tienen acceso a la atención médica, cuidado de salud mental, beneficios de cuidado infantil, beneficios de compensación a trabajadores, Seguro Social (incluidos los beneficios a los sobrevivientes), y beneficios de jubilación a través de la frontera.
Acceso a los beneficios y servicios	Las y los trabajadores tienen dificultades de acceso a la atención médica y a otros servicios de apoyo. Los beneficios gubernamentales a los cuales tienen derecho las y los trabajadores, son de difícil o imposible acceso a través de la frontera.	Las y los trabajadores tienen acceso a la atención médica, cuidado de salud mental, beneficios de cuidado infantil, beneficios de compensación a trabajadores, Seguro Social (incluidos los beneficios a los sobrevivientes), y beneficios de jubilación a través de la frontera.

Para obtener más información, visite http://migrationthatworks.org/, o comuníquese con Sulma Guzmán en sulma@cdmigrante.org.

Apéndice B

REGULACIONES PROPUESTAS POR LA ADMINISTRACIÓN TRUMP

El programa H-2A ha sido objeto de regulaciones modestas diseñadas para proteger tanto a las y los trabajadores H-2A como a las y los trabajadores estadounidenses en la industria agrícola. A pesar de estas regulaciones, que en gran parte han estado en vigor durante décadas, los abusos de las y los trabajadores H-2A han sido bien documentados.[1]

El programa H-2A ha crecido enormemente en los últimos años, pasando de aproximadamente 48,000 mil empleos certificados por el Departamento de Trabajo de EE.UU. en 2005, a más de 242,00 mil en 2018, y luego 257,666 mil trabajadores en el año fiscal 2019.[2] Este aumento se ha producido sin un aumento consiguiente de los recursos de supervisión del Departamento de Trabajo ni de los programas de servicios legales en todo el país, a pesar del potencial de abuso reconocido que existe en el programa.

A pesar de los abusos bien documentados que han ocurrido durante décadas, la Administración Trump propuso nuevas regulaciones en julio de 2019 que debilitaría muchas de las protecciones que existen para los trabajadores. Estas regulaciones proponen muchos cambios en el programa, incluida una nueva metodología para calcular los salarios requeridos para las y los trabajadores, colocando algunos costos de transporte como responsabilidad de las y los trabajadores, ampliando el programa a nuevos tipos de trabajo y debilitando los requisitos de reclutamiento de las y los trabajadores estadounidenses.[3]

El problema de proteger a las y los trabajadores simplemente promulgando reglamentos es, obviamente, que las regulaciones no pueden eliminar el profundo desequilibrio de poder entre el empleador y el trabajador en el programa H-2A. Incluso con defensores altamente calificados y con buenos recursos, las y los trabajadores temporales toman enormes riesgos personales y superan grandes obstáculos para lograr justicia.[4]

Las regulaciones propuestas por el Departamento de Trabajo de Trump son un paso en la dirección equivocada; socavan las pocas protecciones que las y los trabajadores tienen actualmente. Las regulaciones propuestas son largas y complejas, pero algunas de las propuestas específicas incluyen:

Costos de transporte. Las regulaciones H-2A actuales requieren que los empleadores reembolsen a sus trabajadores H-2A los cotos de viaje desde su casa a su lugar de trabajo. También requieren que los empleadores paguen los costos de regresar a casa al final del contrato de trabajo. Las regulaciones propuestas cambiarían estos requisitos y solo exigirían que los empleadores paguen los costos de viaje del trabajador H-2A desde el consulado o embajada de los Estados Unidos en su país de origen, en lugar del viaje desde su ciudad o región natal. Ya que muchos trabajadores viven muy lejos de la embajada o consulado más cercano, esta diferencia puede ser importante para los trabajadores de bajos ingresos. El mismo Departamento de Trabajo de los Estados Unidos estima que esta regulación propuesta resultaría en que los trabajadores H-2A paguen $789.61 mil millones más en los próximos 10 años de lo que les correspondería por viajar desde sus trabajos H-2A según el reglamento actual.[5]

Cambios en las tasas salariales: La norma propone cambios significativos en las tasas salariales requeridas por el programa H-2A. Estos cambios propuestos resultarían en que muchos trabajadores recibirían salarios mucho más bajos. Actualmente, los salarios H-2A deben ser al menos el mayor entre: (a) el "salario prevaleciente" local; (b) el salario mínimo estatal o federal; (c) la tasa acordada en la negociación colectiva; o (d) el "salario por efectos adversos" (AEWR). La propuesta incluye cambiar la metodología para el AEWR. El AEWR tiene por objeto garantizar que la contratación de trabajadores temporales no afecte negativamente los salarios de los trabajadores agrícolas estadounidenses. La propuesta también eliminaría el requisito de larga data de que los empleadores deben ofrecer un salario local prevaleciente si ese es el salario más alto.

El reglamento propuesto para H-2A también socavaría aún más los salarios de los trabajadores agrícolas al incluir cambios al requisito de salario prevaleciente. Bajo el programa H-2A, se supone que hay encuestas de los salarios prevalecientes para los trabajadores estadounidenses para trabajos específicos en los mercados laborales locales. Bajo las nuevas regulaciones, el Departamento de Trabajo solo requiere tomar en consideración el salario prevaleciente en circunstancias muy limitadas. Esto resultaría en recortes salariales importantes a las y los trabajadores, especialmente en ciertos cultivos.

Eliminación de las inspecciones de viviendas: A pesar de las historias de alto perfil de viviendas peligrosas y precarias, las regulaciones propuestas permitirían que se ofreciera vivienda a los trabajadores agrícolas sin requerir inspecciones anuales por parte de las agencias gubernamentales. Si una agencia estatal de fuerza laboral notifica al Departamento de Trabajo que carece de recursos para llevar a cabo inspecciones oportunas antes de la ocupación de todas las viviendas proporcionadas por el empleador, el Departamento de Trabajo permitiría certificar las viviendas por hasta 24 meses. Además, después de una inspección SWA, el Departamento de Trabajo también permitiría que los empleadores hicieran ellos mismos la inspección y certificaran sus propias viviendas. Dadas las altas tasas de violaciones de los estándares mínimos que aplican a las viviendas, es profundamente preocupante que el Departamento de Trabajo permita que los vulnerables trabajadores H-2A habiten en viviendas que no hayan sido inspeccionadas anualmente por una entidad gubernamental responsable.

1 Consultar, p. ej.., Jessica Garrison, Ken Bensinger, y Jeremy Singer-Vine, "La nueva esclavitud americana: invitados a los Estados Unidos, los trabajadores extranjeros se encuentran una pesadilla", BuzzFeed News, (Julio 24, 2015), https://www.buzzfeednews.com/article/jessicagarrison/the-new-american-slavery-invited-to-the-us-foreign-workers-f; *Casi en esclavitud programas de trabajadores temporales en los estados Unidos*, Centro Legal de Pobreza del Sur, (Febrero 13, 2013), https://www.splcenter.org/20130218/close-slavery-guestworker-programs-united-states; Programas de visa *H-2A y H-2B: los trabajadores extranjeros necesitan mayor protección*, *GAO-15-154*, Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los Estados Unidos, (publicado de nuevo el 30 de mayo de 2017), https://www.gao.gov/products/GAO-15-154; Maria Grazia Giammarinaro,"Declaración al final de la visita, Estados Unidos de América (6–16 diciembre 2016) por Maria Grazia Giammarinaro, Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños", Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, (Diciembre 19, 2016), https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=21049&LangID=E.

2 Oficina de Certificación Laboral de Extranjeros, *Datos de rendimiento de la OFLC*, Departamento del Trabajo de los EE.UU., https://foreignlaborcert.doleta.gov/performancedata.cfm..

3 Empleo agrícola temporal de no inmigrantes H–2A en los Estados Unidos, 84 Registro Federal 36168 (propuesto el 26 de julio, 2019) (se codificará en 20 Código Federal de Regulaciones § 653, 20 Código Federal de Regulaciones § 655, y 29 Código Federal de Regulaciones § 501), www.federalregister.gov/documents/2019/07/26/2019-15307/temporary-agricultural-employment-of-h-2a-nonimmigrants-in-the-united-states.

4 *Id.*

5 84 Regulación Federal 36241

CONCLUSIÓN las entrevistas realizadas por CDM con trabajadoras y trabajadores de todo México revelaron una verdad fundamental: el programa H-2A no es consistente con los ideales estadounidenses de trato justo y acceso a la justicia.

Foto © 2020 por David Bacon