Fotógrafa: Mateya Kelley

EL GÉNERO DE LA EXPLOTACIÓN:

Historias de Trabajadoras

Centro de los Derechos del Migrante, Inc.

Penn Law
University of Pennsylvania Law School
Transnational Legal Clinic

EL GÉNERO DE LA EXPLOTACIÓN: HISTORIAS DE TRABAJADORAS

Justicia para las Trabajadoras Migrantes nació de una colaboración entre el Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM) y la Clínica Legal Transnacional de la Universidad de Pensilvania (TLC). Juntas y juntos, visualizamos un estudio integral, intersectorial, de visas diversas de los programas laborales de los EE.UU. que permiten que los empleadores de los EE.UU. recluten trabajadoras y trabajadores extranjeros para empleos temporales. El estudio se centra, especialmente, en el impacto de estos programas en las mujeres migrantes. El estudio conducido en este esfuerzo refleja investigación documental sustancial combinada con entrevistas a profundidad con mujeres migrantes. El estudio también se basa en conversaciones con, y preguntas y aportes de miles de trabajadoras a las que ha llegado el CDM a través de servicios legales, difusión en comunidades, e incidencia política en los últimos doce años.

Historias de Trabajadoras es una muestra breve y diversa de narrativas recopiladas a través de entrevistas cualitativas con mujeres trabajadoras migrantes. Las entrevistas se desarrollaron en colaboración con mujeres líderes del Comité de Defensa Migrante, un grupo apoyado por CDM, en una serie de talleres y grupos focales llevados a cabo en Julio y Agosto de 2016. Las líderes del Comité también se hicieron cargo de identificar sujetos para las entrevistas, y algunas participaron en las entrevistas. Se preguntó a las entrevistadas sobre sus experiencias en el reclutamiento laboral, durante el empleo en los Estados Unidos, y después. También compartieron sus estrategias de resiliencia y proporcionaron recomendaciones para el futuro de estos programas y los derechos de las y los trabajadores migrantes. Muchas gracias a las y los estudiantes y profesores del Human Rights and Immigration Law Project de la New England School of Law, y a las Civil Advocacy Clinic y la International Human Rights Clinic de la American University Washington College of Law por realizar encuestas. El CDM también agradece a sus muchos y dedicados voluntarios y voluntarias que contribuyeron a este proyecto en 2016-2017.

CENTRO DE LOS DERECHOS DEL MIGRANTE, INC.

Centro de los Derechos del Migrante, Inc. es una organización transnacional sin fines de lucro dedicada a mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores migrantes en los Estados Unidos. Con sede en la Ciudad de México, México, con oficinas en Juxtlahuaca, Oaxaca y Baltimore, Maryland, el enfoque innovador del CDM en la defensa legal y organización apoya a las y los trabajadores en sus lugares de origen, en el lugar de reclutamiento, y en sus sitios de trabajo en los EE.UU. a través de servicios legales, educación comunitaria, desarrollo de liderazgo e incidencia política. Nuestro Proyecto de Mujeres Migrantes (ProMuMi) promueve el liderazgo de las mujeres migrantes para abogar por políticas laborales y de inmigración justas que respondan a los desafíos particulares que enfrentan las mujeres al migrar a los Estados Unidos para trabajar.

Justicia y dignidad para todos los migrantes — Fuerza, Unidos, Confianza, Ayuda

El Comité de Defensa del Migrante es un grupo de líderes comunitarios que organizan y capacitan a las y los trabajadores migrantes para defenderse y educar a sus compañeras y compañeros de trabajo. Fundado en 2006 y compuesto por migrantes actuales y anteriores y sus familiares, el Comité forma una cadena humana en todo México y en los Estados Unidos. Las y los líderes del Comité capacitan a otras y otros migrantes en derechos humanos, construyendo una cultura de inmigrantes informados para proteger los derechos de las y los trabajadores a lo largo de la corriente migratoria.

Penn Law — University of Pennsylvania Law School — Transnational Legal Clinic

Desde su fundación en 2006, **la Transnational Legal Clinic (TLC) de la University of Pennsylvania Law School** ha representado a personas que buscan asilo y otras formas de ayuda de inmigración de todo el mundo y ha trabajado junto con organizaciones internacionales de derechos humanos y comunitarias en una gama de cuestiones basadas en los derechos, especialmente los derechos de las y los migrantes.

Ms. FOUNDATION FOR WOMEN

Este informe fue posible en parte debido a los generosos fondos de **Ms. Foundation for Women**.

Nombre: **"Sandra"**
Visa: **J-1 Summer Work Travel**
País de Origen: **Perú**
Estado(s) de trabajo de EE. UU.: **Vermont**
Puesto: **Ama de llaves**
Deberes: **Servicio de limpieza**
Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: **90:10**

Sandra deseaba aprender inglés, sumergirse en la cultura estadounidense, y ganar un salario decente a través del programa J-1 Summer Work Travel. Una agencia patrocinadora estadounidense J-1, trabajando a través de un socio local en el Perú natal de Sandra, le había prometido una enriquecedora experiencia cultural de tres meses en una estación de esquí en Vermont, donde tendría acceso a transporte adecuado y oportunidades para aprovechar completamente su entorno y comunidad. Además, le dijeron que ganaría suficiente dinero para cubrir fácilmente los más de $2,000 que gastó en costos de visa, gastos de viaje, y honorarios de agencia. Una vez en los Estados Unidos, se preocupó, sin embargo, cuando sus horas y condiciones de alojamiento fueron muy inferiores a las prometidas. Fue solo después de contactar a la Embajada de Perú que la agencia patrocinadora, que no había respondido en gran medida a sus quejas, la colocó en otra posición como ama de llaves. Atiborrada con préstamos que saco para pagar su proceso de contratación y a la merced de los caprichos de su agencia patrocinadora, Sandra se vio obligada a decidir entre aceptar la oferta de empleo o regresar a casa con una deuda creciente. Su nuevo lugar de trabajo estaba muy lejos del intercambio cultural que describía el programa: en cambio, trabajaba muchas horas con el salario mínimo, lo cual le causaba agotamiento físico y mental.

Después de sufrir lesiones graves en sus manos por su trabajo, el hotel le informo que no tenía medicamentos disponibles; como tal, trató sus heridas con lociones sobrantes encontradas en las habitaciones de los huéspedes del hotel. Al vivir en una habitación deficiente en el hotel, trabajó bajo condiciones de aislamiento sin oportunidad de inmersión cultural, reuniéndose solo con algunos de sus compañeros de trabajo. Ella tuvo que solicitar permiso de su empleador para el transporte a la ciudad, que a menudo se le negó. Ella tenía acceso limitado al mundo exterior, a amenidades, o a comida. Sandra sintió que constantemente se moría de hambre y se encontró buscando restos de frutas que los clientes dejaban atrás. Cuando otra compañera de trabajo sufrió un asalto sexual por parte de un empleado del hotel, ella y Sandra guardaron silencio. Sin otro lugar a donde recurrir, Sandra temió represalias en el lugar donde vivía y trabajaba.

Después de regresar a Perú, Sandra solicitó con éxito un reembolso de su patrocinador por las tarifas del programa con la ayuda de una organización de servicios legales sin fines de lucro. De todos modos, siente que no volvería a trabajar nuevamente en circunstancias similares. Ella argumenta que el gobierno debería tener un mejor sistema para supervisar a los programas J-1 y las agencias patrocinadoras para garantizar que otras personas como ella no tengan los mismos problemas.

"Inicialmente participé en este programa para aprender sobre la cultura de EE.UU., entre otras cosas. Durante mi empleo, estaba esencialmente aislada en mi habitación, sin poder experimentar ningún aspecto de la cultura estadounidense."

Nombre: **Beatriz**
Visa: **TN**
País de Origen: **México**
Estado(s) de trabajo de EE. UU.: **Texas**
Puesto: **Asesor de gestión**
Deberes: **deberes de secretaría**
Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: **0:100**

Sin el conocimiento de Beatriz, su empleador se había declarado bancarrota incluso antes de que la contrataran. Una nativa de México, Beatriz y sus dos hijas habían viajado a los Estados Unidos como dependientes de su esposo, que había recibido una visa TN. Desafortunadamente, los términos de la visa TN no fueron diseñados para familias, y el estado de dependiente que Beatriz y sus hijas adolescentes recibieron no les permitía trabajar legalmente en los Estados Unidos. Al inmigrar a los Estados Unidos, Beatriz mantuvo su trabajo de consultoría en México desde el extranjero. Pero cuando una firma de consultoría de gestión con sede en Texas le ofreció un atractivo patrocinio de visas TN, renunció a su puesto de consultora, que había ocupado durante 13 años. En la oferta de empleo, la nueva firma de Beatriz describió su "experiencia significativa de gestión empresarial y consultoría" como requisito previo para su empleo calificado. En su primer día de trabajo, sin embargo, se sorprendió al descubrir que había sido engañada. Aunque contratada para entrenar y supervisar a otras personas empleadas, Beatriz era la única empleada de la compañía, además de su supervisor. No había lugar para que ella aplicara sus habilidades o conocimientos. En cambio, se vio obligada a trabajar como secretaria, estableciendo extensas horas extras para compensar por seis puestos vacantes. Cuando ella sugirió que su supervisor contratara personal adicional, se volvió agresivo, manteniéndola como rehén en su oficina mientras la humilló y la reprendió durante horas. Ella se sintió asustada, humillada, e faltándole el respeto. Durante este tiempo, su esposo la abandonó a ella y a sus hijas, dejando a Beatriz como la único proveedora de su familia. Solo tres meses después de comenzar a trabajar, la empresa cerró, dejándola sin ingresos u opciones de empleo. Incapaz de trabajar legalmente para otra compañía bajo los términos de la visa TN, sufrió una gran pérdida financiera y angustia emocional.

Al buscar ayuda legal para ella y sus hijas, Beatriz se acercó al consulado mexicano, quien le aconsejó que simplemente regresara a su hogar en México. Las organizaciones sin fines de lucro a las que contactó no tenían capacidad de ayudarla, y ella no tenía dinero para un abogado privado. Los que contactó dijeron que no tenían suficiente información sobre visas TN para ayudarla. Una iglesia en Texas le proporcionó asistencia para comida, gasolina y dinero.

A pesar de haber leído acerca de la visa TN a detalle, Beatriz fue gravemente engañada. Ella le insiste a las agencias gubernamentales que regulen adecuadamente a las empresas y a los empleadores TN para garantizar que sean financieramente solventes y que puedan respetar los términos de empleo de las y los trabajadores.

"La ignorancia sobre este tipo de visa es el mayor problema. Perdí todo lo que tenemos porque no pudo trabajar para otra compañía. No pude defender mis derechos."

Nombre: **"Mara"**
Visa: **J-1 Au Pair**
País de Origen: **Brasil**
Estado(s) de trabajo de EE. UU.: **Massachusetts**
Puesto: **Au Pair**
Deberes: **cuidado de niños, limpieza, transporte, ayuda con la tarea, preparación de comidas**
Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: **N/A**

Mara había soñado con venir a los Estados Unidos para seguir una carrera como actriz. Una amiga la puso en contacto con una agencia autorizada para patrocinar visas J-1. Después de cumplir con los requisitos del Programa de Au Pair J-1, pagó a la agencia patrocinadora $300 y se le asignó una familia en una pequeña ciudad de Massachusetts. Antes de partir de Brasil, Mara recibió un contrato describiendo sus deberes, pero no su salario. Una vez en Massachusetts, Mara vivió en la casa de su empleador y trabajó durante 45 horas a la semana cuidando a sus hijos, transportándolos a la escuela y a otras actividades, ayudándoles con sus tareas escolares y preparando comidas. Por este trabajo, le pagaron $195.75 por semana. En la ocasión en que le exigían trabajar horas adicionales, los empleadores de Mara la compensaban con regalos o tarjetas de regalo. Sus empleadores le dijeron que comer con los niños contaba como su "descanso." No haber tenido contacto previo con la familia antes de su colocación, Mara pronto comenzó a tener dificultades para trabajar con los niños, que comenzaron a maltratarla. Ella se quejó a la agencia patrocinadora, que ignoró sus ruegos. Después de tres meses, la familia de Mara terminó su empleo, y ella batallo para encontrar otra ubicación. Perdió dos semanas de trabajo e ingresos durante este tiempo, pero se considera afortunado de haber sido colocado con otro empleador en un estado diferente: de acuerdo con Mara, en su experiencia, era común que las au pairs fueran expulsadas de sus ubicaciones y enviadas a casa.

A pesar de ser la única au pair en su hogar, Mara buscó consuelo en su amistad con otras au pairs que conoció en sus clases y en línea. Descubrió que encontrar una "buena" familia se basaba completamente en la suerte, y se enteró de familias que "realmente deseaban esclavizar a la au pair". Ella recomienda que el programa au pair establezca un salario más alto, especialmente en hogares con más hijos. También recomienda que el programa establezca horarios de trabajo y tareas más claramente definidas que logren un mejor equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores. Ella siente que era injusto que su familia de au-pair tuviera el poder exclusivo de establecer su horario y, a veces la dejaba a cargo de los niños, solos, a tiempo completo. Ella vivía con el temor constante de ser enviada a su casa por quejarse.

"Hasta si no trabajas en tu tiempo libre, no tienes derecho a hacer lo que quieras. Estás siendo observado todo el tiempo. Algunas familias ponen un toque de queda."

Nombre: **Lissette**
Visa: **C-1/D**
País de Origen: **México**
Estado(s) de trabajo de EE. UU.: **California, Hawaii**
Puesto: **administrador de buffet**
Deberes: **preparar y servir comidas, limpiar, proporcionar servicio a la habitación**
Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: **50:50**

Recién graduada de la universidad, Lissette estaba ansiosa por mejorar su inglés, aprender un nuevo idioma y viajar. Trabajar en un crucero parecía una combinación perfecta. Los coordinadores del programa en su universidad la pusieron en contacto con una agencia de contratación, que la conectó con una línea de cruceros basada en California. Poco después, ella estaba lista para embarcar a los Estados Unidos. Al llegar a California, Lissette fue asignada a una ruta, sin saber dónde estaba el crucero. Aunque tuvo dificultades para leer su contrato en idioma inglés, Lissette confió en que una compañía respetable y estadounidense le proporcionaría una experiencia positiva. Ella nunca podría haber imaginado lo que la esperaba.

Durante los siguientes dos meses, Lissette sufrió agotamiento y angustia psicológica en un ambiente hostil que describió como "autoritario." Con tareas de servicio de comidas, Lissette trabajaba día y noche. Los descansos que se le habían prometido resultaron ser de apenas cuatro o seis horas, el único momento que podía usar para dormir. Sin pago de horas extras, sus ganancias ascendieron a menos de $4 por hora. Habiendo recibido capacitación laboral insuficiente, vivía con el temor constante de su supervisor, quien ridiculizaba al personal y llamaba la atención por sus errores sin piedad. Ella no siempre tuvo acceso a su visa y pasaporte, que se guardaron "en custodia" en una oficina de la compañía.

Vivir en "confinamiento constante" y tener poca comunicación con su familia solo empeoró la situación. Lissette observó cómo el trabajo afecto a sus compañeros de trabajo, que se auto medicaban con drogas, alcohol, o sexo. Temiendo represalias, la mayoría guardó silencio sobre su trato que recibían. Ella escuchó acerca de ataques sexuales perpetrados por los supervisores, que libremente pedían favores sexuales al personal femenino. Ella y sus compañeras de barco obtuvieron un breve respiro cuando estaban en el puerto, cuando a aquellos con visas se les permitía visitas de seis horas al continente. De todos modos, el cabello de Lisette comenzó a caerse. Meses después de regresar a México, Lissette se estremeció al enterarse de que uno de sus compañeros de tripulación se había suicidado.

Aunque Lissette ha buscado la justicia activamente para su caso, le han dicho que las probabilidades están en su contra. Hoy, aboga por más descansos de trabajo, pago de horas extras, y mejores condiciones de vida para las y los trabajadores de cruceros. Ella es franca sobre los peligros de la contratación engañosa, deseando que los reclutadores expliquen a fondo los derechos contractuales y las responsabilidades de las y los trabajadores para que las y los posibles trabajadores puedan tomar decisiones informadas sobre su empleo.

"Yo confiaba tanto en una empresa estadounidense ... Pensé que me iban a pagar las horas extra que trabajé. Pensé que iba a tener más control. Estaba muy engañada."

Nombre: **Estefani**
Visa: **J-1 Au Pair**
País de Origen: **Brasil**
Estado(s) de trabajo de EE. UU.: **Massachusetts**
Puesto: **Au Pair**
Deberes: **cuidado de niños, lavandería, limpieza**
Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: **N/A**

Estefani aprendió acerca de las oportunidades de intercambio cultural en los Estados Unidos de un maestro en la escuela, y decidió aplicar. Aunque consultó varias visas, la única que podía pagar era el programa de Au Pair J-1. En total, ella estima haber pagado entre $1,500 y $2,000 USD por adelantado en concepto de honorarios del programa y costos de viaje, sin incluir los costos adicionales de seis créditos de curso a la llegada. Estefani fue colocada con una pareja divorciada en Massachusetts, donde dividió su tiempo entre dos hogares donde cuidaba a los niños, lavaban la ropa, y proporcionaban transporte a la escuela. Aunque sus términos de empleo no incluían el trabajo doméstico, los empleadores de Estefani pronto insistieron en que lavara la ropa y los platos, limpiara la casa y trabajara en el jardín. En una casa, el padre anfitrión dejó de contratar un servicio de limpieza, esperando que Estefani hiciera ese trabajo. En el otro, su empleador se volvió tan verbalmente agresivo con ella sobre las tareas domésticas que Estefani intentó renunciar. Ganando $ 195.75 por 35 horas de trabajo por semana, Estefani pagaba su propia factura telefónica, gastos de educación y ocasionalmente su propia comida. Descubrió que su salario apenas le permitía comprar necesidades básicas, como champú, y mucho menos pagar por viajes y actividades culturales. Uno de los padres anfitriones la mantuvo bajo vigilancia, ingresando con frecuencia a la habitación de Estefani y monitoreando sus actividades sociales durante su tiempo libre. Enfrentando un cronograma y solicitudes en constante cambio para las horas del fin de semana, Estefani se encontró posponiendo sus clases y quedándose atrás en sus metas de inglés. Cuando no pudo completar sus requisitos de crédito a tiempo, su familia de au pair solo le llamó la atención por querer priorizar la tarea de la escuela.

Estefani notó que la asesora local de cuidado infantil (LCC) encargada de supervisar su colocación tomaba la palabra del sus empleadores, a quienes conocía desde hacía ocho años; cuando Estefani se quejaba de sus condiciones, la LCC solo le decía que fuera más "comprensiva." Cambiar de agencia patrocinadora parecía ser imposible. Estefani sentía que tanto su estatus legal como su raza la colocaban en desventaja para defenderse contra los poderosos intereses de las agencias patrocinadoras. "Si necesito que el gobierno me ayude", explicó, "sería la persona más débil lidiando con entidades poderosas… Siento que es conveniente que gobierno continúe con este programa de au pair." Estefani dedicó tiempo a educarse en línea sobre sus derechos. Se sintió atrapada en el programa, preocupada de que le quitaran la visa si intentaba cambiar sus circunstancias.

Estefani siente que su experiencia le a causado depresión. Ella cree que las au pairs deberían tener acceso a servicios de salud mental asequibles y otros tipos de recursos locales. Además, Estefani desea que el trabajo de los au pairs esté claramente definido en un contrato, y que las familias de acogida se sometan a los mismos estándares y procesos de investigación a los que están sujetos los au pairs mismos.

"Es un anuncio falso. Se siente como el infierno en la tierra, pero se anuncia como una experiencia increíble. Se vende a las au pairs como un intercambio cultural, pero a la familia como mano de obra barata. Somos demasiado vulnerables. Deberíamos sentir que tenemos libertad."

Nombre: **Daria**
Visa: **H-2B**
País de Origen: **México**
Estado(s) de trabajo de EE. UU.: **anónima**
Puesto: **empaquetador de vegetales**
Deberes: **Ordenar y empacar pepinos**
Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: **30:70**

Daria tuvo que pelear para encontrar a un reclutador que le diera la oportunidad de trabajar en los Estados Unidos. Los reclutadores cobraban dinero por la oportunidad de trabajar, entonces Daria tuvo que pedir préstamos. Ella consiguió una posición agrícola, pero pronto descubrió que las oportunidades para hombres no eran iguales que para mujeres en su lugar de trabajo; mientras que a los hombres los enviaban a trabajos de cosecha con visas H-2A, mujeres como Daria recibían visas H-2B y se las asignaba a la clasificación de verduras.

Inmediatamente, Daria descubrió que su trabajo y su paga no cumplirían con sus expectativas. Además de ganar un 10% menos de lo prometido por hora, Daria y sus colegas también trabajaban solo de tres a cinco horas por semana, muy lejos de la semana laboral de cuarenta horas que se les había descrito. Cuando el trabajo era escaso, Daria veía que el supervisor de la compañía venía y recogía a los hombres para el trabajo, dejando a las mujeres atrás para que limpiaran sus dormitorios. Ella describió al supervisor como un hombre grosero e intimidante que les gritaba a las mujeres por ser lentas. La compañía le quitó el pasaporte, reteniéndolo hasta el final de la temporada.

El lugar de trabajo de Daria era tan remoto que ella y sus colegas no tuvieron más remedio que vivir en viviendas de trabajadores agrícolas provistas por la compañía, por lo que pagaban el alquiler mensual. Los dormitorios estaban mal equipados para la convivencia entre personas de distintos géneros. Para llegar a los baños, por ejemplo, Daria y las otras mujeres tenían que caminar por los dormitorios masculinos. El baño en sí, compartido por hombres y mujeres, era una sala común de puestos, con solo una puerta hacia el exterior. Esta experiencia hizo que Daria se sintiera terriblemente incómoda, especialmente cuando algunos de los hombres habían estado bebiendo.

Lejos de la ciudad, y sin teléfono, Daria y sus compañeras de trabajo tenían poca comunicación con sus familias o con el mundo exterior. Siempre estaban esperando trabajo. El estrés y el aislamiento finalmente cobraron su precio, y un día, Daria se desmayó, quedando inconsciente. En el hospital, ella fue diagnosticada con profunda angustia emocional. Eventualmente, encontró fortaleza en un grupo de iglesia, cuyos miembras y miembros oraron con ella y la animaron.

"Era una pocilga. No había puerta. Lloré mucho porque todo fue terrible, tuve que dormir en el piso y sufrí dolores de espalda y no pude dormir. El piso estaba muy sucio. Aquéllos que habían trabajado allí por más tiempo estaban mejor porque se las arreglaron para comprar colchones."

Nombre: **Heidi**
Visa: **J-1 Au Pair**
País de Origen: **México**
Estado(s) de trabajo de EE. UU.: **Massachusetts**
Puesto: **Au Pair**
Deberes: **Limpiar, cocinar, cuidar niños, cuidar mascota, lavandería y transporte**
Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: **N/A**

Como parte del programa de intercambio cultural, J-1 Au Pair, Heidi fue informada, a través de su agencia reclutadora, que sería miembra de una familia estadounidense por un año. Poco después de su llegada, comenzó a ver las cosas de manera diferente. Lo que comenzó como el cuidado de niños rápidamente se transformó en una bola de nieve que la llevó a más y más tareas domésticas. Heidi trabajaba siete días a la semana y se encargaba de cocinar, no solo para los niños, sino para toda la familia, de la limpieza y del perro. A pesar de que al llegar, Heidi se mostró con ganas de ayudar para encajar con su familia de anfitriona, pronto se empezó a sentir explotada.

Se hizo cargo de cuatro niños, ganando el mismo salario semanal de $ 197.75, que las au pairs que cuidaban a un solo niño. Solo se le permitían descansos los días en los que ella trabajaba más de diez horas, y a veces ni eso. Su empleador incluso le pidió que enseñara a los niños español, lo que requería que Heidi invirtiera más de su tiempo para desarrollar un plan de estudios que le permitiera medir resultados. Cuando ella trató de establecer límites, su empleador le dijo que ella no estaba haciendo su trabajo. Tras una discusión le dijo: "Te contraté para que trabajaras 24/7, así que no tengo nada de qué preocuparme." Aunque el programa J-1 de Heidi le garantizaba subsidio académico parcial, más tarde se vio obligada a pagarlo a sus empleadores, cuando le descontaban los gastos educativos de su sueldo.

Heidi también luchó con connotaciones racistas y frases incómodas en el tono de sus empleadores como: "nunca contrataría una au pair europea porque no trabajan tan duro como las hispanas"; "Ustedes los mexicanos"… Había momentos en los que Heidi sentía que la familia la estaba espiando. Entraban a su habitación, haciendo comentarios sobre el estado de su cama. Cuando ella no estaba en casa, su empleador la llamaba a ella, a su novio o incluso a la familia de su novio para checar dónde estaba. Cuando Heidi trató de decirle a su asesora de cuidado infantil local (LCC) que estaba trabajando horas extras y que nunca tenía días libres, la LCC se puso del lado del empleador con una actitud de "no soy yo, eres tú" Heidi se dio cuenta de su vulnerabilidad al no conocer sus derechos. En una ocasión, un maestro de la escuela del niño le preguntó si la estaban tratando bien, y ella no pudo responder por miedo.

Heidi recomienda que las familias anfitrionas se sometan a las mismas pruebas psicológicas, verificaciones de antecedentes penales y otras evaluaciones a las cuales son sujetas las candidatas del programa Au Pair J-1. Ella argumenta que la tasa de pago de $ 195.75 por semana debe aumentar con la cantidad de niños en el hogar, o con actividades adicionales. Ella misma pagó a su agencia patrocinadora más de $ 1500 en tarifas del programa.

"[Mi empleadora] trabaja como oficial de policía y me dijo que si se entera de que estoy rompiendo alguna regla habrá consecuencias... las cosas se pusieron tan mal que tuve que ver a un terapeuta."

Nombre: **Adareli**
Visa: **H-2B**
País de Origen: **México**
Estado(s) de trabajo de EE. UU.: **Louisiana**
Puesto: **Empacadora de chocolate**
Deberes: **Clasificar y empacar chocolates en la línea de embalaje**
Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: **10:90**

Mientras estaba creciendo, Adareli nunca entendió por qué alguien querría dejar su ciudad natal en Hidalgo, México, para ir a trabajar a los Estados Unidos. No fue hasta que se graduó de la preparatoria tras batallar para conseguir un empleo, que consideró migrar. El proceso de reclutamiento fue competitivo y difícil, especialmente para mujeres; mientras que los hombres en su comunidad tenían la posibilidad de solicitar a trabajos H-2A y H-2B en diferentes industrias, a las mujeres solo se les ofrecían trabajos de fábrica H-2B. Sus reclutadores locales argumentaban que las mujeres poseían ciertas limitaciones físicas que las descalificaban para ciertos trabajos.

Cuando Adareli llegó a la fábrica en Luisiana, encontró que sus supervisores no la respetaban ni a ella ni a sus compañeras de trabajo, ni como mujeres ni como seres humanos. Además de eso, se dio cuenta de que los hombres ganaban más, llevando y apilando cajas, mientras las mujeres empacaban chocolates en las líneas de embalaje. En las palabras de su jefe, el rol de las y los trabajadores solo era trabajar; la compañía no toleraría quejas ni enfermedades. los trabajadores tendrían derecho solo de trabajar, y a no quejarse o enfermarse. Habiendo pagado por costos de transporte y de visa, Adareli continuaba trabajando para pagar sus deudas. En su cuarta temporada de trabajo, Adareli y setenta colegas dejaron de trabajar, exigiendo estándares laborales justos. Después, las condiciones de trabajo empezaron a mejorar levemente; sin embargo, el miedo de Adareli por posibles represalias se hizo realidad cuando la compañía decidió no contratarla a ella o a sus compañeros de nuevo.

Adareli ha dedicado gran parte de su tiempo y energía a luchar por los derechos de las y los trabajadores y por la transparencia en el reclutamiento. Ella desea que los reclutadores fueran honestos con las y los trabajadores migrantes sobre los términos de empleo, y que los empleadores dieran a las mujeres las mismas oportunidades de demostrar sus habilidades. Ella aboga por una mayor movilidad laboral, argumentando que las y los trabajadores migrantes deberían poder cambiar de empleador para escapar de condiciones de trabajo explotadoras y buscar empleos justos en los Estados Unidos.

"Yo hablaba con mis compañeras de trabajo sobre nuestros derechos para que pudiéramos defender nuestra dignidad. Pero me di cuenta que en ese ambiente, el miedo aún nos impedía defendernos como debería ser; miedo a perder nuestro trabajo, tener que regresar a México, y a no poder mantener a nuestras familias. Deseo que, como migrantes, no tuviéramos que estar atados a un empleador, sin poder cambiar de trabajo frente a condiciones injustas."

Nombre: **Mayra**
Visa: **B-1**
País de Origen: **México**
Estado(s) de trabajo de EE. UU.: **Florida**
Puesto: **Niñera**
Deberes: **Trabajo doméstico, cocinera, tareas del hogar, cuidar mascota**
Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: **N/A**

Mayra respondió a un anuncio en línea: una familia adinerada buscaba contratar una niñera en su hogar en Florida, a través de una agencia de reclutamiento con base en México. A pesar de que la agencia le proporcionó poca información acerca del empleo, Mayra se sintió atraída por la posibilidad de ganar un salario de los Estados Unidos, muy por encima de lo que podría ganar como trabajadora doméstica en México. Ella solo entendió que su principal responsabilidad sería cuidar de los niños. Ella no sabría cuál sería su horario, ni el nombre de la familia, hasta que llegara a los Estados Unidos y comenzara a trabajar. Para evitar que cambiara de opinión antes de partir, los representantes de la agencia reclutadora retuvieron el pasaporte y visa de Mayra, devolviéndoselos el día de su vuelo. Sintiéndose presionada por una enfermedad en su familia y las preocupaciones financieras crecientes, Mayra confió en que la oportunidad valía la pena.

Una vez en Florida, Mayra se dio cuenta de que había sido engañada. Trabajando quince horas al día, le pagaban $5 USD o menos. Además de cuidar a los niños, también se encargaba de hacer trabajo doméstico, incluyendo limpiar, cocinar hacer compras, y cuidar del perro. A Mayra solo le permitían salir de casa los domingos, después de pasear al perro, y ella tenía que decirle a su empleador dónde iba a estar todo el tiempo. A través de la manipulación psicológica, su empleador hizo sentir a Mayra desamparada de tomar acciones en contra de sus deplorables condiciones de trabajo. Ella tenía poco contacto con el mundo exterior. Fue un mes después, cuando ella empezó a hablar con otras empleadas domésticas en su vecindario acerca de su situación, que Mayra se dio cuenta que sus empleadores estaban explotándola.

Mayra está decida a asegurarse de que otros no estén sujetos a las condiciones que ella experimentó. Ella ahora está segura de que los empleadores entienden, y se aprovechan de las necesidades económicas de algunos trabajadores. Ella desea que las y los trabajadores migrantes tengan acceso a servicios legales, los cuales ella ha luchado por conseguir. Mayra también critica los tratos oscuros de parte de las agencias de reclutamiento y la falta de rendimiento de cuentas, y también cree que los reclutadores deben rendir cuentas por su papel en la explotación.

"La falta de información acerca de nuestros derechos y acceso a servicios legales nos deja en una posición vulnerable. Yo deseo poder decirles a otros trabajadores domésticos que deben luchar por compensaciones justas…Vale la pena informarse. Y saber que tienes derechos"

Nombre: **Bárbara**
Visa: **J-1 Au Pair**
País de Origen: **México**
Estado(s) de trabajo de EE. UU.: **Ohio**
Puesto: **Au Pair**
Deberes: **N/A**
Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: **N/A**

Bárbara quería ser una au pair, pero nunca tuvo la oportunidad. En cambio, experimentó de primera mano cuán oscuro y burocráticos el proceso de reclutamiento J-1 puede ser. Barbara, originaria de México, estaba esperando viajar a los Estados Unidos a través del Programa Au Pair para aprender inglés y ganar experiencia profesional en el extranjero. Ella contactó a una de las pocas agencias patrocinadoras que tienen licencia para administrar la contratación y colocación de au pairs, las cuales cobran tarifas de participación tanto a posibles au pairs, como a familias anfitrionas.

Tres días después de haber llegado a los Estados Unidos para su entrenamiento de au pair requerido, los sueños de Bárbara se detuvieron. Por razones que aún no le quedan claras, el patrocinador de la agencia confrontó a Bárbara, acusándola de no ser apta para el trabajo, citando un medicamento que ella ya no tomaba. Habiendo sido inicialmente autorizada para participar en el programa, Bárbara quedó desconcertada. Ella se sintió como blanco y sola. Ella no tenía acceso a un abogado que pudiera defenderla, ni un doctor que pudiera hacer los exámenes médicos necesarios para llevar su caso. Ella quería localizar a su familia para pedir ayuda, pero no podía comunicarse con ellos debido a que no tenía acceso a un teléfono. En su casa, su familia batalló en contactarla y se preocupó cuando no recibieron respuesta de ella.

Después de un largo proceso legal que desafió a la agencia patrocinadora, Bárbara consiguió recuperar un porcentaje invertido en la cuota del programa. Con la intención de comenzar de nuevo, ella solicitó una vez más ser una au pair a través de una agencia con licencia diferente. Barbara se enteró que la primera agencia la había acusado de abusar de su visa y presentaron un informe. Como resultado, Bárbara estaba marcada como delincuente. Hoy, Bárbara aboga por la transparencia en el reclutamiento de trabajadoras J-1. Ella argumenta que las agencias responsables de reclutar au pairs deben monitorear y responsabilizarse por las condiciones que prometen. También cree que el programa puede mejorar garantizando accesos legales y servicios de salud a las participantes del programa, proporcionando apoyo y educación independiente, sobre los derechos de las y los trabajadores.

"Ellos no dan la información correcta. Hay una falta de transparencia y credibilidad en el proceso de reclutamiento, y todos están interesados en dinero. Los reclutadores solo tratan de generar comisiones de los solicitantes."

Nombre: **“Leticia”**
Visa: **TN**
País de Origen: **Guatemala**
Estado(s) de trabajo de EE. UU.: **Massachusetts**
Puesto: **Investigadora**
Deberes: **Investigar**
Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: **N/A**

Leticia esperaba que trabajando en los Estados Unidos podría proveer una mejor vida a su joven hijo autista. Viviendo en Guatemala, ella encontró que había poca conciencia pública del autismo en escuelas públicas y programas, que no cubrían las necesidades de su hijo. Las pocas oportunidades de escuelas privadas disponibles eran más costosas de lo que podía pagar. Cuando una firma de biotecnología, en Massachusetts, le ofrece a Leticia, la posición temporal de investigadora, el salario mensual que le ofrecían estaba muy por encima de cualquier trabajo similar en Guatemala. Con una carta de apoyo de su posible empleador, Leticia ya podía solicitar una visa TN, la cual permite a los empleadores estadounidenses contratar trabajadores que poseen ciertas cualificaciones y habilidades para posiciones temporales. Con la promesa de un ingreso seguro, Leticia estaba dispuesta a cubrir los gastos de viaje y visa de ella y de su hijo, los cuales su empleador prometió reembolsar. Sin embargo, después de su llegada, Leticia descubrió que su trabajo no era lo que ella esperaba. En vez de un reembolso, su empleador empezó a deducir tarifas considerables de su sueldo por alquiler compartido, y otros costos, dejándola con $400 al mes para vivir. Cuando ella trajo su dificultad económica a la atención de su empleador, él le dio un “bono infantil”, solo para recuperar el dinero pocas semanas después. Su empleador, que también era su arrendador, se volvió verbalmente abusivo, y mantuvo los correos electrónicos de Leticia y su actividad en línea bajo vigilancia constante. Sintiéndose aislada, explotada, y luchando para mantenerse, Leticia fue diagnosticada eventualmente con trastorno de estrés postraumático (PTSD).

Leticia eventualmente buscó asistencia legal, pero le dijeron que ella no tenía ningún recurso que no pusiera en peligro su estado de inmigrante. Temía tomar acciones legales. Atada a su empleador por los términos de la visa TN, la única opción de Leticia fue renunciar y buscar ayuda emocional para ella y su hijo.

“No hay libertad. Me sentí atrapada. El problema con el sistema de visa de trabajo es tu jefe te recuerda que te trajo a Estados Unidos. Yo nunca aplicaré para una visa de trabajo otra vez por el horror por el que he pasado. Estoy agradecida de tener la oportunidad de advertir a las mujeres sobre mi situación para que sepan que tienen el derecho a no ser mal tratadas.”

Nombre: **Claudia**
Visa: **J-1 Au Pair**
País de Origen: **Colombia**
Estado(s) de trabajo de EE. UU.: **Massachusetts**
Puesto: **Au Pair**
Duties (actual): **Cuidar niños, trabajo doméstico básico**
Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: **N/A**

Claudia estaba segura de que el programa J-1 Au Pair, la ayudaría a cumplir su deseo de viajar a los Estados Unidos y aprender inglés. Sus términos de empleo especificaban que ella trabajaría 45 horas por semana, proporcionando cuidado de niños, y que ella debía mantener la casa y su espacio personal razonablemente organizado. Una vez en el trabajo, Claudio sintió que su empleador se aprovechaba de ella; a menudo se le pedía que hiciera labores domésticas y administración, y frecuentemente sus semanas se excedían de 45 horas. Rara vez podría ella tomarse los fines de semana, como se había prometido inicialmente, porque vivir en la misma casa que sus empleadores significaba que ella estaba frecuentemente disponible. A Claudia nunca le pagaron por las horas extras que trabajó.

A los cuatro meses dentro del programa, el empleador de Claudia empezó a retener su pago. Cuando Claudia preguntó por su salario, su jefe se rehusó, diciendo que él había perdido su trabajo. Él se molestó, incluso hostil, e hizo llamadas amenazantes. Cuando su empleador restringió el acceso de Claudia a internet, ella se sintió aislada y asustada. Claudia reportó el incidente con su asesor local de cuidado de niños (LCC), quien le recordó a la familia que pagara. En respuesta, la familia puso la ropa de Claudia en una bolsa de basura y la echó de la casa. Ella tenía que permanecer en el hogar de LCC durante dos semanas y se le dio un ultimátum: ya sea encontrar otra familia anfitriona o arriesgarse a ser enviada de regreso a Colombia.

Claudia recomienda que el gobierno de los Estados Unidos monitoree de cerca el Programa de Au Pair J-1, y señala que la falta de supervisión significa que "las au pairs están siendo expuestas a familias que están abusando de otras au pairs". "Durante su empleo, Claudia sintió que tenía "absolutamente cero" protección, y ella insta al programa a reportar abusos desenfrenados a las autoridades. Ella también quiere que las dos familias y au pairs entiendan los derechos de las au pairs bajo la ley, especialmente con respecto a las horas extras y pagas.

"El programa necesita educar a las familias sobre cómo tratar a las au pairs y cuáles son las leyes con respecto a las au pairs [y] asegurarse de que entienden la ley y lo que significa abuso. Nunca supimos quién nos protegería."

Nombre: **Silvia**
Visa: **H-2B**
País de Origen: **México**
Estado(s) de trabajo de EE. UU.: **Maryland**
Puesto: **Procesador de mariscos / recolector de cangrejos**
Deberes: **Remover carne de cangrejo de las cochas**
Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: **50:50**

El único empleo en la ciudad natal mexicana de Silvia es el procesamiento estacional de la cáscara de maíz para los tamales. Los procesos utilizan productos químicos fuertes y acres que muchos sospechan no son saludables; incluso entonces, esos trabajos son esporádicos y difícil de conseguir. Silvia necesitaba proveer para sus padres y dos hijos, y así, como muchas mujeres en su comunidad, ella decidió solicitar un trabajo procesamiento de trabajo de procesamiento de carne de cangrejo en la costa este de Maryland. El reclutamiento laboral fue políticamente desafiante, ya que muchas mujeres competían por los pocos lugares disponibles. El proceso de solicitud H-2B fue costoso y complicado, pero con la necesidad de apoyar a su familia, Silvia no tenía otra opción. Sin claridad en la información para distinguir entre reclutadores fraudulentos y verdaderos, Silvia perdió dinero en varias ofertas falsas. Fuera de diez intentos, Silvia logró obtener trabajo en los Estados Unidos cinco veces.

Mientras solicitaba diferentes trabajos, Silvia se dio cuenta de que los hombres y a las mujeres no se les ofrecían las mismas oportunidades: año tras año, la mayoría de los hombres tenían su opción de solicitar trabajos de procesamiento de mariscos H-2B o posiciones de cosecha H-2A, donde ganaban salarios más altos y vivienda gratis. Las mujeres simplemente eran asignadas limpiar cangrejos.

La discriminación siguió a Silvia a su lugar de trabajo en Maryland, donde descubrió que hombres y mujeres tenían asignados diferentes roles. Mientras que Silvia y otras trabajadoras migrantes raspaban la carne de cangrejo de las conchas dentadas, los hombres podrían levantar, vaciar y cocinar cubetas de cangrejos. Ella notó que sus colegas masculinos también trabajaron frecuentemente más horas en las tareas que les asignaban a hacer.

Durante su tiempo en Maryland, estar lejos de sus hijos tuvo un impacto emocional en Silvia. Si bien le hubiera gustado llevar a sus hijos a Maryland con ella, sabía que su salario no sería suficiente para mantenerlos financieramente. Después de pagar el alquiler y los gastos de comida, ella le enviaba el resto del sueldo a su familia. Ella desea que los hombres de su comunidad que tienen acceso a trabajos diferentes y mejor pagados utilicen su influencia para recomendar mujeres a sus empleadores.

"No nos gusta el trabajo, pero no nos quejamos. Por qué lo haríamos, si es lo único que hay"

Nombre: **Johanna**
Visa: **J-1 Au Pair**
País de Origen: **El Salvador**
Estado(s) de trabajo de EE. UU.: **California, Nueva York**
Puesto: **Au Pair**
Deberes: **Cuidar, bañar, alimentar niños**
Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: **N/A**

Johanna, una maestra, quería perseguir su sueño de trabajar con niños con discapacidades, pero ella no pudo encontrar empleo relevante en El Salvador. Luego de descubrir el Programa Au Pair J-1, ella pensó que sería una oportunidad para enfocarse en su campo mientras tenía una aventura. Leyendo la descripción del programa de intercambio cultural, estaba dispuesta a pagar la tarifa del programa requerida para la participación. Johanna creía, por la publicidad de la agencia patrocinadora, que ella sería considerada una "hermana mayor" en una familia estadounidense, y que ella podría ir a la escuela.

Antes de comenzar a trabajar cuidando de tres niños con una familia de acogida en Nueva York, le habían dicho a Johanna que tendría derecho a dos días de descanso cada semana. Sus nuevos empleadores pronto le informaron que, a parte de los días enferma, cualquier día libre debía ser solicitado y aprobado. Frente a tantos niños, uno de ellos autista requiriendo cuidado especial, Johanna sintió que nunca podría tomar un descanso. A pesar de que se suponía que el trabajo incluía habitación y comida, sus empleadores cocinaban para sí mismos, protegiendo su comida con etiquetas, y evitando llevarla al mercado. Sus empleadores le proporcionaron un subsidio semanal de $ 20, con el que se esperaba que se alimentara a sí misma. Ella trajo sus problemas a la atención de su asesora local de cuidado infantil (LCC), que "no pareció importarle." Su ubicación y la falta de acceso al transporte la dejaron sintiendo aislada y sola. Nostálgica y constantemente preocupada por el dinero, ella luchó con su decisión de quedarse, pero se sentía avergonzada de volver a casa sin dinero y ninguna mejora en su inglés. Finalmente, harta de su situación, Johanna se fue cuatro meses antes de que su programa terminara.

Johanna desea que las agencias de reclutamiento J-1 sean transparentes en las expectativas tanto para las au pairs como para las familias anfitrionas, y que los empleadores deberían estar mejor educados. Su mayor frustración es que las agencias de contratación describen el programa de una manera poco realista, vendiendo "dos realidades diferentes" para familias y au pairs. Ella siente que a "ambas partes se les vende algo irreal; las familias piensan que están recibiendo niñeras más baratas, y las au pairs quieren explorar. La compañía dice que serás [un]par de manos extras, no un empleado ".

"Cuando tú vienes a los Estados Unidos, tú piensas que conocerás personas, ganarás dinero y aprenderás inglés. Pero tú no puedes hacer nada de eso. Tú estás con un bebe todo el tiempo y ganando muy poco. Yo dejé el programa porque no estaba ayudándome a alcanzar mis metas por las cuales yo vine a los Estados Unidos."

Centro de los Derechos del Migrante, Inc.
10 E. North Avenue, #9
Baltimore, MD 21202
http://www.cdmigrante.org/

Transnational Legal Clinic
University of Pennsylvania Law School
Gittis Center for Clinical Legal Studies
3501 Sansom Street
Philadelphia, PA 19104
https://www.law.upenn.edu/clinic/transnational/