Revelando el Reclutamiento

Fallas Fundamentales en el Programa de Trabajadores Temporales H-2 y Recomendaciones Para el Cambio

un informe de

Centro de los Derechos del Migrante, Inc.

Contenido

Resumen Ejecutivo 4

Introducción 7

Reclutamiento: el Primer Paso en un Ciclo de Abusos de Trabajadores Temporales 10

Fallas Fundamentales en el Proceso de Reclutamiento 16

- Cuotas 16
- Deudas 18
- Fraude 20
- Consecuencias 22
- Regulaciones Inadecuadas y su Falta de Aplicación 24

Políticas Propuestas 26

Conclusión 29

Reconocimientos 30

Acerca del Autor 31

Resumen Ejecutivo

Este reporte revela la realidad del reclutamiento internacional para trabajos temporales de bajos salarios en los Estados Unidos examinando el reclutamiento en México, hogar del mayor número de migrantes temporales que trabajan bajo las visas H-2 en los EE.UU.[1] Los resultados están basados en la información recolectada por el Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM) a través de una entrevista extensa e innovadora que le fue aplicada a cientos de trabajadores H-2. Las conclusiones clave del reporte se resumen a continuación.

1 *Véase Bureau of Consular Affairs* (Oficina de Asuntos Consulares) del Departamento de Estado de los EE.UU. (U.S. Dept' of State), Emisiones de visas de no inmigrantes por clase de visa y nacionalidad, año fiscal 1997-2011, Tabla Detallada NIV (sin fecha), http://travel. state.gov/visa/statistics/ nivstats/ nivstats_4582.html. En el 2011, 106,210 trabajadores temporales entraron a los EE.UU. con visas H-2A y H-2B. Aunque los números absolutos han fluctuado durante la última década (debido, en parte, a los límites impuestos por el gobierno a las visas H-2B), los mexicanos siempre han contabilizado entre el 71-83% del número total de individuos admitidos en los EE.UU. bajo visas H-2A y H-2B. De hecho, dicho porcentaje se ha incrementado: en el 2000 un poco menos del 75% provenían de México, mientras que en el 2011 casi el 83% de las personas con visa H-2 son de México. La mayoría de dichos aumentos ocurrieron entre los años 2006-2011.

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO ES FUNDAMENTALMENTE FALLIDO

Empleadores, reclutadores y sus agentes cobran cuotas ilegales y no reembolsan los gastos de visa, viaje y otros gastos relacionados con el reclutamiento incurridos por los trabajadores. A pesar de la prohibición del cobro de cuotas de contratación tanto en la legislación de los EE.UU. como en la de México, es una práctica recurrente que los reclutadores cobren por sus servicios. El cincuenta y ocho por ciento de los trabajadores encuestados reportaron haber pagado una cuota de reclutamiento a su reclutador. La cuota promedio requerida fue de $590 dólares. A pesar del precedente legal existente que exige el reembolso de los costos de contratación, visa y viaje que reducen el salario de los trabajadores por debajo del salario mínimo aplicable, los trabajadores H-2 rara vez reciben el reembolso de los costos a menudo sorprendentes que pagan por sus trabajos en los EE.UU.

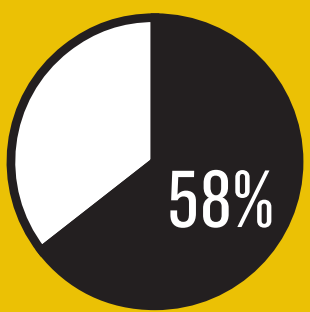
Empleadores, reclutadores y sus agentes a menudo tergiversan los términos del contrato laboral. Los reclutadores con frecuencia hacen falsas promesas acerca de las condiciones de empleo con la intención de atraer más trabajadores y cobrar tarifas de reclutamiento más altas. Más de la mitad de los trabajadores encuestados no recibieron una copia de su contrato de trabajo.

Los fraudes en el reclutamiento causan daños económicos en las comunidades de migrantes. La falta de transparencia en el proceso de certificación de visas, la poca supervisión gubernamental de las actividades de reclutamiento y la escasa información disponible para los trabajadores acerca de sus derechos sitúa a los trabajadores en grave riesgo de ser víctimas de fraude en el reclutamiento por estafadores que se hacen pasar por reclutadores o por los mismos reclutadores o empleadores estadounidenses legítimos. Uno de cada diez trabajadores encuestados reportó haber pagado una cuota de reclutamiento por un trabajo inexistente.

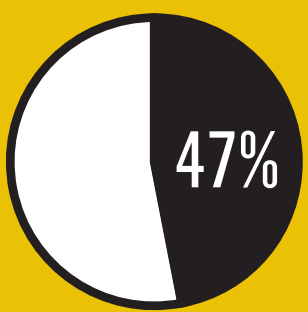
Los trabajadores llegan a los Estados Unidos endeudados. Muchos trabajadores piden préstamos con altas tasas de interés generalmente y usan sus títulos de propiedad como garantía. Dichos préstamos en conjunto con los abusos en el lugar de trabajo, pueden llevar a situaciones de trabajo forzado, sometimiento por deudas o trata de personas. Casi la mitad de todos los trabajadores encuestados reportaron haber pedido dinero prestado para cubrir sus gastos de reclutamiento.

RESULTADOS CLAVE [2]

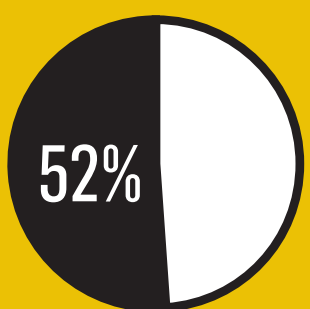
2 Encuestas (en archivo del CDM). Las estadísticas presentadas en este reporte reflejan la información recabada a través de encuestas realizadas a trabajadores H-2 que trabajaron en los EE.UU. durante o después del 2006.



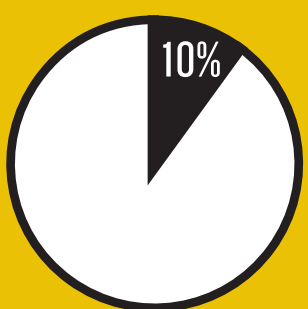
58% reportó haber pagado una cuota de reclutamiento.



47% pidió un préstamo para cubrir los gastos y costos de pre-empleo.



52% no se les mostró un contrato.



1 de cada 10 reportó haber pagado una cuota por un trabajo inexistente.

RECOMENDACIONES CLAVE PARA EL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

El Congreso de los EE.UU. debe realizar una revisión exhausta de los programas de trabajadores huéspedes H-2 para proteger a los trabajadores del abuso en el reclutamiento. Específicamente el Congreso debe:

- Promulgar leyes y disposiciones que responsabilicen a los empleadores de todos los gastos de reclutamiento que sean cobrados a los trabajadores.
- Extender los fondos federales para que todos los trabajadores H-2 tengan acceso a servicios legales.
- Crear un registro público de reclutadores para así transparentar más el proceso de reclutamiento.
- Modificar las leyes federales contra la discriminación para articular claramente las protecciones con que cuentan los trabajadores reclutados internacionalmente durante el proceso de reclutamiento así como durante su empleo en los EE.UU.
- Establecer protecciones contra represalias para los trabajadores que reporten algún abuso durante el reclutamiento.
- Exigir que todas las *job orders* (ordenes de empleo) funjan como contratos exigibles y ejecutables.

Una promotora de derechos de CDM lleva a cabo un taller de "Conoce tus Derechos" en una pequeña comunidad en Veracruz.
FOTO: LILIÁN LÓPEZ GRACIÁN

INTRODUCCIÓN

Revelando un Sistema con Fallas

Más de 100,000 trabajadores migrantes son empleados cada año en trabajos temporales de bajos salarios en los Estados Unidos con visas H-2A, para trabajos agrícolas, y H-2B, para trabajos no-agrícolas.[3] Estos trabajadores "huéspedes" son contratados por empleadores de los EE.UU. para desempeñar trabajos extenuantes, ya sea recolectando cangrejos, armando juegos en las ferias y carnavales o cortando el césped, recibiendo sueldos insignificantes que en ocasiones no cumplen con los estándares federales. Para mantener sus trabajos, los trabajadores deben cumplir con estándares de producción y trabajo que ponen en peligro sus vidas. Su experiencia de trabajo inicia con el reclutamiento.

Si bien los empleadores pueden reclutar trabajadores de 58 países del mundo,[4] para trabajar con visas H-2, la gran mayoría de individuos que viajan para trabajar en los EE.UU. con este tipo de visas son de México:[5] uno de esos trabajadores es Reynaldo.[6]

Reynaldo fue reclutado en una pequeña comunidad en Michoacán para la pizca de tomates en Arkansas bajo una visa H-2A. Antes de partir de México, Reynaldo pidió un préstamo para pagar los $360 dólares que demandaba el reclutador por cuota de reclutamiento, pago de solicitud de visa y costos de viaje. El reclutador le dijo que mintiera durante su entrevista en el consulado si le preguntaban si había pagado una cuota de reclutamiento. Al llegar a los EE.UU. se dio cuenta de que las condiciones de trabajo y vivienda no eran lo que le habían prometido. Aunque le habían prometido vivienda gratuita, tal y como lo requieren las regulaciones de EE.UU. para las visas H-2A, sus empleadores le cobraban cada mes $80 dólares por "utilidades". Además, las condiciones de vida eran indecentes: él y otros 11 trabajadores compartían un pequeño departamento de un baño con una cocina que no funcionaba. Reynaldo trabajaba mucho, 80 horas a la semana y sólo le pagaban $7.25 dólares la hora. Al regresar a México no pudo pagar el préstamo que debía.

Trabajadores como Reynaldo cumplen un papel crítico en el mercado laboral de los EE.UU., sin embargo están sujetos al maltrato generalizado por parte de los empleadores y reclutadores.[7] El maltrato es posible debido a las protecciones laborales inadecuadas y a la falta de supervisión de las agencias gubernamentales. Un proceso de reclutamiento fallido y la falta de protecciones del trabajador durante el reclutamiento facilitan y, en ocasiones, agravan muchos de los abusos que éstos trabajadores reclutados internacionalmente puedan experimentar después.

3 *Véase Bureau of Consular Affairs* (Oficina de Asuntos Consulares), *supra* nota 1.

4 *Véase* Identificación de países cuyos nacionales son elegibles para participar en los programas de trabajadores no-inmigrantes H-2A y H-2B, 77 Fed. Reg. 2,558-2,559 (Ene. 18, 2012).

5 *Véase Bureau of Consular Affairs* (Oficina de Asuntos Consulares), *supra* nota 1.

6 Encuesta 0108 (en archivo del CDM).

7 Para los propósitos de este reporte, CDM utilizará la palabra "reclutador" para referirse a cualquier agencia o individuo el cual esté involucrado en traer trabajadores a los EE.UU. con visas H-2 para beneficio propio o de cualquier empleador estadounidense.

Durante la década pasada, los programas de trabajo temporal de los EE.UU. han recibido mayor atención debido a que políticos y empleadores han abogado por su expansión, mientras que los defensores de migrantes han buscado la mejora de las protecciones y de la supervisión. Muchos políticos y empleadores ven a los programas de trabajo temporal como un componente crucial de la reforma migratoria y como una posible solución para la migración no autorizada. Desde la elección del 2012, el Senador Charles Schumer (D-NY) y la Senadora Lindsey Graham (R-SC) han resucitado el marco bipartidista para la reforma migratoria de hace dos años, el cual incluye un programa de trabajo temporal como uno de sus cuatro pilares.[8]

8 Dan Friedman, *Schumer, Graham Resume Immigration Talks*, The National Journal (Nov. 11, 2012), http://www.nationaljournal.com/sunday-shows/schumer-graham-resume-immigration-talks-20121111.

En la promoción por un programa de trabajo temporal más conveniente y menos restrictivo para los empleadores, los intereses de los trabajadores han pasado desapercibidos. Este enfoque está basado en un potente mito: que el reclutamiento de mano de obra internacional es una solución que beneficia a ambas partes, beneficiando a empleadores y trabajadores por igual. En cambio, en la práctica, el sistema reduce los costos, las obligaciones y las responsabilidades legales de los negocios nacionales mediante el sacrificio de la protección, la seguridad y los salarios de los trabajadores. La ignorancia de los abusos dentro del reclutamiento y el papel de les leyes de EE.UU. en la propagación de ellos, constituyen un importante componente en la errónea percepción pública sobre la reforma migratoria. Las historias de trabajadores como Reynaldo, y la reveladora información acerca del proceso de reclutamiento, alteran el mito y ayudan a promover una reforma migratoria justa.

El objetivo específico de este reporte es esclarecer el actual sistema de reclutamiento de trabajadores H-2, para revelar los principales problemas relacionados a este sistema y para proporcionar recomendaciones para mejorar la supervisión, regulación y reforma.

Revelando el Reclutamiento depende en gran medida de viajes de campo, entrevistas y encuestas que el CDM ha realizado durante los últimos 5 años. Dicha investigación, tuvo como resultado 220 entrevistas individuales a profundidad con trabajadores H-2 sobre sus experiencias de reclutamiento y trabajo en los Estados Unidos. Adicionalmente, CDM entrevistó a organizaciones de apoyo a migrantes, sometió peticiones de información bajo las leyes de transparencia en México y en EE.UU. y realizó cientos de viajes de campo para recabar información acerca de la industria del reclutamiento. Esta información ha sido sistematizada en una base de datos sobre el reclutamiento que es mantenida y actualizada por CDM. Las conclusiones de este reporte están basadas en el análisis de la investigación e información recopilada a través de este estudio.

CDM emprendió este proyecto y publicó información valiosa y relevante relacionada con el programa fallido de trabajadores temporales, el cual inicia con el reclutamiento, para educar a los líderes públicos y políticos acerca de las fallas en el sistema actual. Antes de tomar cualquier medida para extender los programas de trabajo temporal como parte de un paquete de reformas integrales de inmigración, debe haber un claro entendimiento del sistema y se debe de tomar en cuenta esta importante información. Si no se garantiza un sistema de reclutamiento justo, ya sea en el sistema H-2 actual o en un sistema ampliado, se potencializarán los abusos que ya existen en el sistema de por sí roto, peligroso y explotador.

Oficina de la agencia de reclutamiento Labors Mex USA en Celaya, Guanajuato.

PHOTO: GRACIA CUZZI

Un trabajador muestra su visa H-2B. La foto ha sido cubierta para proteger la identidad del trabajador.

RECLUTAMIENTO: EL PRIMER PASO EN UN CICLO DE ABUSOS DE TRABAJADORES TEMPORALES

Los abusos sufridos por los trabajadores temporales bajo los programas de visas H-2 generalmente inician en sus países de origen. La mayoría de los trabajadores reclutados para trabajar con visas H-2 son de México.[9] La experiencia de reclutamiento de un trabajador puede afectar la experiencia de trabajo en los Estados Unidos y los trabajadores que sufren algún abuso durante el reclutamiento, generalmente, después sufren abusos mientras trabajan con visa en EE.UU. A pesar de la importancia del reclutamiento, hasta ahora el proceso de reclutamiento ha sido muy poco estudiado y entendido.

9 *Véase supra* nota 1.

¿Cómo funciona el reclutamiento?

Los empleadores en EE.UU. deben de obtener un permiso del Gobierno de EE.UU. para emplear trabajadores reclutados internacionalmente, también llamados trabajadores "huéspedes."[10] El nombre formal del permiso que el Gobierno de EE.UU. otorga a un empleador se llama "certificación de trabajo temporal."[11] Una vez que el empleador haya recibido determinado número de certificaciones para visas H-2A o H-2B por parte del Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS por sus siglas en inglés, U.S. Citizenship and Immigration Services), generalmente contrata reclutadores para localizar a los trabajadores que aplicarán para dichas visas.[12]

En general, el reclutamiento es un proceso irregular, complejo e informal. Por lo tanto, la cadena de reclutamiento puede tomar diferentes formas. A continuación, enlistamos algunos modelos de reclutamiento que se utilizan en el sistema H-2:

MODELO 1 Empleador-Reclutador(México)- Trabajador: el empleador en EE.UU. contrata directamente a una agencia de reclutamiento basada en México.[13] El reclutador localiza a los trabajadores y completa la orden de trabajo.

MODELO 2 Empleador-Reclutador(EE.UU.)-Reclutador(México)-Trabajador: el empleador contrata a una agencia de reclutamiento basada en EE.UU., misma que a su vez subcontrata a una agencia de reclutamiento o reclutadores individuales en México para que le asistan en el proceso.[14]

MODELO 3 Empleador-Reclutador(EE.UU.)-Reclutador(EE.UU.)-Reclutador(México)-Trabajador: el empleador contrata a una agencia de reclutamiento en EE.UU., esta agencia a su vez contrata a una segunda agencia en EE.UU. La segunda agencia subcontrata a una agencia de reclutamiento o reclutadores individuales en México para que le asistan en el proceso.[15]

MODELO 4 Empleador-Reclutador(EE.UU.)-Trabajador: el empleador contrata a una agencia en EE.UU. la cual, directamente localiza a los trabajadores y completa la orden de trabajo.[16]

MODELO 5 Empleador-Trabajador: algunos empleadores en EE.UU. piden directamente a sus trabajadores temporales que recluten otros trabajadores durante su regreso a México al término de la temporada.[17]

10 *Véase* C.F.R. § 655.15(a)(pre-requisitos para el llenado de las certificaciones laborales); véase también C.F.R. § 655.130(a)(requisitos para el llenado de las certificaciones laborales); C.F.R. § 655.101(proceso para la aprobación de las certificaciones).

11 *Id.*

12 *Véase* Oficina de Certificación de Labor Extranjera (*Office of Foreign Labor Certifications* del Departamento de Trabajo –DOL por sus siglas en inglés *U.S. Dept' of Labor*), certificaciones laborales H-2A del DOL para el año fiscal 2011 (sin fecha) http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/quarterlydata.cfm. Casi el 62% de las aplicaciones del 2011 listaron agentes que les auxiliaron con sus aplicaciones. Véase también Certificación de Labor Extranjera (*DOL*), certificaciones laborales H-2B del DOL para el año fiscal 2011 (sin fecha) http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/quarterlydata.cfm. Más del 84% de las aplicaciones H-2B listaron agentes que les auxiliaron con sus aplicaciones. Hasta ahora, hay muy poca información disponible acerca de la industria del reclutamiento. *Véase* cambios a los requerimientos que afectan a las personas con visa de no-inmigrante H-2B y sus empleadores, 73 Fed. Reg. 78, 104, 78, 125 (Dic. 19, 2008). De hecho, el gobierno federal ha declarado que "el Departamento de Seguridad Interna (DHS, por sus siglas en inglés, *Department of Homeland Security*) no cuenta con información confiable acerca del número de firmas que reclutan trabajadores H-2B, pero las investigaciones del DHS en esta área indican que la mayoría de los nuevos trabajadores y de retorno han utilizado dicho servicio en sus países de origen."

13 *Véase e.g.*, entrevistas número 1566, 1668 (en archivo de CDM).

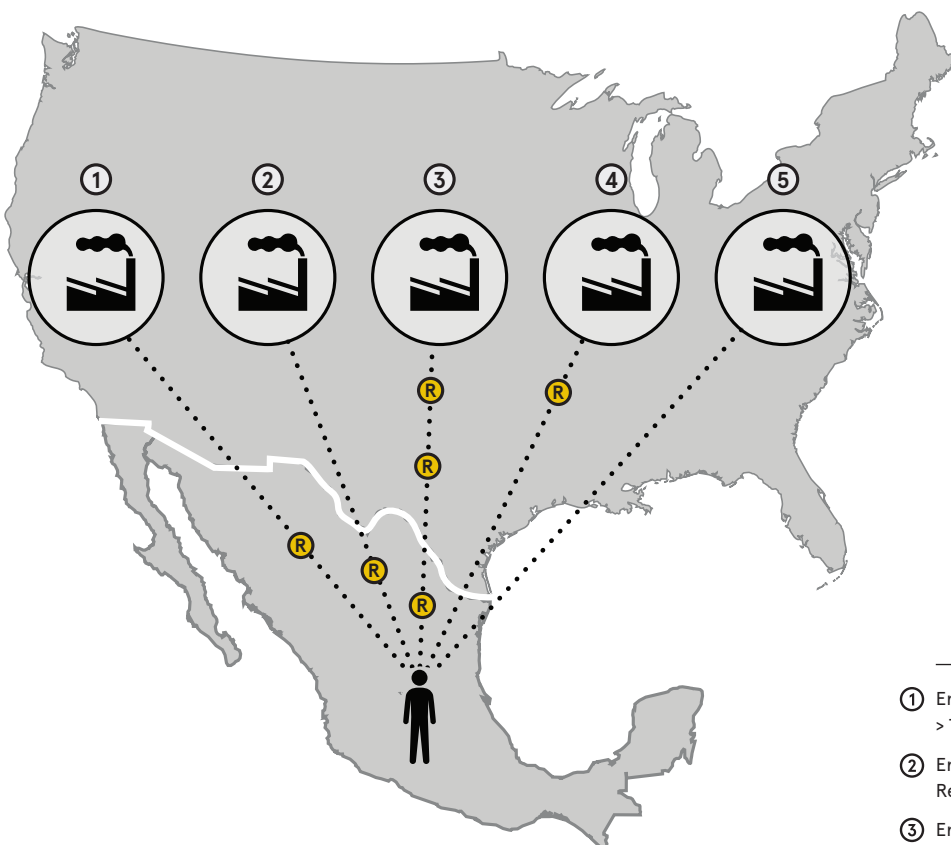
14 *Véase e.g.*, entrevistas número 0043, 0111, 1560 (en archivo de CDM).

15 *Véase e.g.*, entrevistas número 1619, 0078, 1618, 0108, 1548 (en archivo de CDM).

16 *Véase e.g.*, entrevistas número 1624, 0023, 0090, 0046 (en archivo de CDM).

17 *Véase e.g.*, entrevistas número 1416, 1526, 1554, 0125, 1688, 1638 (en archivo de CDM).

Además de los modelos de reclutamiento ya mencionados, algunas veces los empleadores en EE.UU., las agencias de reclutamiento de EE.UU. o México, pueden contratar a agencias de empleo para que los asistan en la localización de trabajadores.[18] Dichas agencia de empleo "rentan" a los trabajadores a otros empleadores.[19] En algunas ocasiones, abogados y firmas de abogados pueden fungir como reclutadores para empleadores en EE.UU., algunas veces localizando directamente a los trabajadores o bien, subcontratando a otras agencias de reclutamiento o reclutadores individuales.[20]



1. Empleador > Reclutador (Mex) > Trabajador
2. Empleador > Reclutador (US) > Recruiter (mex) > Trabajador
3. Empleador > Reclutador (US) > Recruiter (US) > Reclutador (Mex) > Trabajador
4. Empleador > Reclutador (US) > Trabajador
5. Empleador > Trabajador

Como resultado, los trabajadores a menudo se confunden y no distinguen de entre los reclutadores, agentes y quienes les pagan la visa, quién es en realidad su empleador. La falta de transparencia en el proceso oculta la explotación de los trabajadores y protege a los responsables de violaciones a la ley. En resumen, el sistema de reclutamiento actual es una red intricada que resulta difícil de descifrar para los trabajadores y sus defensores.

18 Vésae la queja at 4-5 and 10, Magnifico, et al., v. Villanueva, et al., No. 9:10-cv-80771-KLR (S.D. FL Mar. 18, 2011); *véase también* e.g. Determinación final del DOL (*redactado*)(sin fecha)(en archivo de CDM)(carta denegando Dic. 9, 2010 la aplicación solicitando la certificación laboral para trabajadores temporales H-2B sometida por una agencia de empleo).

19 Véase U.S. Gov't Accountability Office, GAO-10-1053, *H-2B Visa Program: Closed Civil and Criminal Cases Illustrate Instances of H-2B Workers Being Targets of Fraud and Abuse 4* (2010) disponible en http://www.gao.gov/new.items/d101053.pdf (establece que los reclutadores y los empleadores rentan trabajadores adicionales a empresas no enlistadas en la petición); *véase también* Conferencia de Prensa New Orleans Workers' Center for Racial Justice, Guestworkers Sue Mississippi Labor Brokers, Expose Captive Worker Racket (Apr. 20, 2009),http://nowcrj.org/2009/04/20/guestworkers-sue-mississippilabor-brokers-expose-captiveworkers-racket/(los reclutadores fueron demandados por "rentar" trabajadores supuestamente, entre otras violaciones), entrevista número 0073 (en archivo de CDM).

20 Véase supra nota 12, véase también entrevista número 1582 (en archivo de CDM).

PARTICIPACIÓN DEL RECLUTADOR

El nivel de participación de los reclutadores en el proceso de reclutamiento y migración varía ampliamente. Algunos organizan los trámites para el pasaporte, las citas en el consulado, el viaje, el alojamiento y la alimentación durante el proceso.[21] Otros reclutadores simplemente conectan al trabajador con el empleador solicitando las entrevistas para las visas en el consulado de los Estados Unidos en México, dejando que el trabajador haga todos los arreglos logísticos.[22]

Aunque las cuotas de reclutamiento están prohibidas en las leyes de México y EE.UU.,[23] los reclutadores cobran a los trabajadores con la promesa de un empleo en los EE.UU.

La falta de transparencia en el proceso oculta la explotación de los trabajadores y protege a los responsables de violaciones a la ley.

21 *Véase e.g.*, entrevistas número 1309, 0085, 0099, 0108, 0124 (en archivo de CDM)

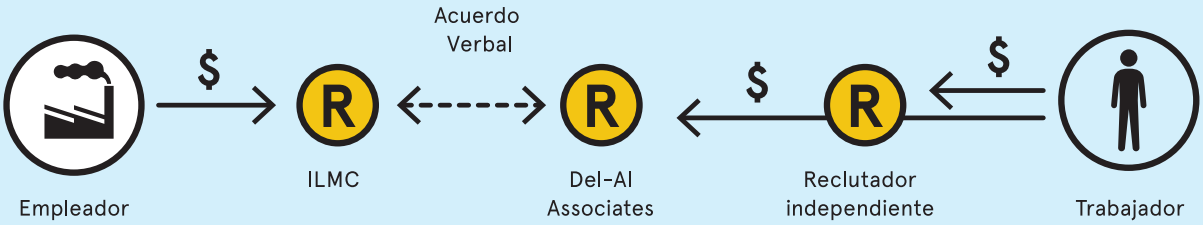
22 *Véase e.g.*, entrevistas número 0136, 0139, 1530, 1571, 1601 (en archivo de CDM)

23 Ley Federal del Trabajo (LFT), Publicada en el DOF el 1° Abril de 1970. Última reforma DOF 30-11-2012. Art. 28. Para la visa H-2A, las regulaciones federales prohíben que los empleadores permitan que los trabajadores paguen gastos de reclutamiento, abogados de los empleadores o tarifas de aplicación, costos de visa y tarifas de cruce de fronteras. *Véase* 20 C.F.R. § 655.135(j); 20 C.F.R. § 655.122(h)(establece que los empleadores deben de reembolsar los costos de viaje una vez que el trabajador haya completado el 50% del contrato y debe de pagar el viaje de regreso de manera gratuita); *véase también* 8 C.F.R. § 214.2(h)(6)(i)(B)(prohibición de las cuotas de reclutamiento en el programa H-2B), Empleo temporal no-agrícola de extranjeros H-2B en los Estados Unidos, 77 Fed. Reg. 10,038 (Feb. 21, 2012). Las nuevas regulaciones para el programa H-2B, las cuales debieron de haber entrado en efecto el 27 de Abril de 2012, también hubieran prohibido a los reclutadores y sus agentes el cobro de cuotas y hubieran transparentado más el proceso de reclutamiento. Las nuevas regulaciones actualmente no están vigentes debido a una orden temporal emitida por la Corte Federal del Distrito Norte de Florida en el caso Bayou Lawn & Landscape Services, et al. v. Hilda Solis, et al. (3:12-CV-00183-MCR-CJK).

Trabajadores revisan la información acerca de sus derechos como trabajadores H-2.
FOTO: GRACIA CUZZI

Los trabajadores leen acerca de las regulaciones H-2B.
FOTO: GRACIA CUZZI

ESTUDIO DE CASO: DEL-AL & ASSOCIATES [24]



Del-Al Associates es una agencia de reclutamiento basada en Texas que "coloca" trabajadores mexicanos en empleos en EE.UU. o con agencias de reclutamiento para visas H-2. Cada año, Del-Al Associates "coloca" miles de trabajadores mexicanos con visas de trabajo H-2 en los EE.UU. En el 2005, Del-Al Associates rindió un testimonio en una demanda colectiva en contra de la Corporación Internacional de Gestión Laboral, (ILMC por sus siglas en inglés, *International Labor Management Corporation*, la Asociación de Productores de Carolina del Norte (NCGA por sus siglas en inglés, *North Carolina Growers Association*) y Del-Al Associates, el cual ilustra la naturaleza complicada y poco formal de la industria del reclutamiento.

Juan Del Alamo testificó que Del-Al Associates "coloca" entre 11,000 y 13,000 trabajadores mexicanos al año junto con la NCGA y la ILMC entre 1998 y 2000.[25] La NCGA figuraba en las listas de Certificaciones de Empleo Temporal como empleador, no como reclutador o agencia de reclutamiento. En las certificaciones más recientes, la NCGA nombró a ILMC como su agente de reclutamiento. ILMC es una agencia de reclutamiento que los empleadores en EE.UU. contratan para localizar trabajadores mexicanos para visas H-2. ILMC a su vez, subcontrata a Del-Al Associates, que posteriormente trabajan con reclutadores independientes en México. Las relaciones laborales entre Del-Al Associates y la NCGA y ILMC fueron acordadas de "manera oral" y no existe contrato escrito.

De hecho, Del-Al Associates no recibió pago alguno de NCGA o ILMC por sus servicios. En cambio, todas las ganancias generadas por Del-Al Associates fueron obtenidas a través de las cuotas que pagaron los trabajadores al reclutador independiente en México. Interesantemente, Juan Del Alamo insiste en que su compañía no es una agencia de reclutamiento porque sólo el reclutador independiente tiene contacto con los trabajadores y éstos no son ni empleados ni "agentes" de Del-Al Associates. Al mismo tiempo, estos reclutadores "independientes" utilizaban tarjetas de presentación con el sello de "Del-Al Associates, Inc." Sin embargo, los reclutadores independientes no fueron pagados por Del-Al Associates, ellos dependía por completo, como Del-Al Associates, de las cuotas que los trabajadores pagaban de sus ingresos.

24 Deposición de Juan Del Alamo (Dec. 9, 2005), *Olvera-Morales, et. al. vs. Int'l Labor Mgmt. Corp., Inc., et. al., 2008 U.S. Dist. LEXIS 27658 (M.D.N.C. 2008).*

25 *Id.* at 42:15–16 y 49:4–7.

FALLAS FUNDAMENTALES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Cuotas

CUOTAS ILEGALES DE RECLUTAMIENTO

En concordancia con ambas leyes, la de EE.UU. y México, es ilegal que los reclutadores o agencias de reclutamiento cobren cuotas a los trabajadores H-2.[26] Sin embargo, es una práctica habitual que los reclutadores cobren a los trabajadores mexicanos altas cuotas a cambio de conectarlos con empleadores en los EE.UU.[27] Cincuenta y ocho por ciento de los trabajadores encuestados reportaron haber pagado una cuota de reclutamiento.[28]

Los costos asociados al reclutamiento pueden variar. Algunos trabajadores pagaron al reclutador una suma total por concepto de visa, transporte, hospedaje y alimentación durante el trayecto al sitio de trabajo.[29] Otros trabajadores pagaron cada costo de manera separada.[30] Algunos reclutadores insisten que el "pago de solicitud de visa" sea hecho en sus cuentas personales por sumas mayores al costo real de la visa.[31] La falta de uniformidad hace que sea difícil para los trabajadores tener certeza sobre cuáles cuotas son permitidas en el programa H-2 y cuáles son excesivas o ilegales.

En promedio, los trabajadores que fueron entrevistados por CDM que trabajaron durante el año 2009 o después, reportaron haber pagado $590 dólares por cuotas de reclutamiento, sin incluir los costos del viaje, visa y otros, para poder llegar a los EE.U.[32] Los trabajadores pagan cientos o incluso miles de dólares en total, por la oportunidad de laborar en trabajos temporales en los EE.UU., recibiendo en ocasiones, salarios iguales al mínimo o apenas superiores a éste.[33] Los trabajadores que declaran al consulado de los EE.UU. haber pagado cuotas ilegales de reclutamiento se arriesgan a que su viaje a los EE.UU. sea suspendido.[34]

26 *Véase supra* nota 23.

27 *Véase e.g.*, entrevistas número 0150 (trabajador pagó $2,000 dólares en cuotas), 1568 (trabajador pagó $1,557 dólares en cuotas), 1566 (trabajador pagó $1,409 dólares en cuotas), 0035(trabajador pagó $1,200 dólares en cuotas), 0017 (trabajador pagó $1,143 dólares en cuotas), 1600 (trabajador pagó $935 dólares en cuotas), 0041 (trabajador pagó $850 dólares en cuotas)(en archivo de CDM).

28 *Véase supra* nota 2.

29 *Véase e.g.*, entrevistas número 1290, 0085, 0098, 0105, 1553 (en archivo de CDM).

30 *Véase e.g.*, entrevistas número 0098,1620, 0103,0141,0174 (en archivo de CDM).

31 *Véase e.g.*, entrevista número 0103 (en archivo de CDM).

32 Estas estadísticas reflejan la cantidad promedio pagada en cuotas de reclutamiento por los trabajadores encuestados después de que la prohibición de las cuotas de reclutamiento del DHS entró en vigor en Enero 19 de 2009.

33 *Véase* Southern Poverty Law Center, Beneath the Pines: Stories of Migrant Tree Planters (2006) at 4, disponible en http://www.immigrationpolicy.org/sites/default/files/docs/SPLCBeneaththePines.pdf.

34 *Véase* 8 C.F.R. § 214.2(h)(6)(i)(B); *véase también* 9 FAM 41.53, N2.2 Approved Petition Is Prima Facie Evidence of Entitlement to H Classification, Foreign Affairs Manual (Oct. 5, 2012), disponible en www.state.gov/documents/organization/87226.pdf.

COSTOS DE PRE-EMPLEO Y EL EFECTO EN LOS SALARIOS

Las Cortes federales en dos importantes casos de acción de demanda colectiva, Arriaga v. Florida Pacific,[35] y Rivera v. Brickman Group Ltd.,[36] interpretaron las leyes para determinar que, en algunos casos, los trabajadores H-2 deben de ser reembolsados por los gastos incurridos de viaje, visa y reclutamiento.

Adicionalmente, el DOL asume la posición de que si los costos de viaje y reclutamiento pagados por un trabajador H-2 reducen su salario por debajo del mínimo legal durante la primera semana de trabajo, el empleador es responsable de pagar dichos gasto.[37] A pesar de estos precedentes, la realidad es que rara vez los empleadores reembolsan los gastos a los trabajadores.

35 305 F.3d 1228 (11th Cir. 2002).

36 No. 05-1518, 2008 U.S. Dist.LEXIS 1167 (E.D. Pa. Jan. 7, 2008), disponible en: http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/USCOURTS-paed-2_05-cv-01518/pdf/USCOURTSpaed-2_05-cv-01518-1.pdf.

37 Wage and Hour Div., U.S. Dep't of Labor, Field Assistance Bulletin 2009-2, *Travel and Visa Expenses of H-2B Workers Under the FLSA* (Aug.21, 2009) *disponible en*: http://www.dol.gov/whd/FieldBulletins/FieldAssistanceBulletin2009_2.pdf.

ESTUDIO DE CASO: GERARDO [38]

Gerardo vive en una comunidad rural pequeña en la zona central de México. En el otoño del 2010, él y 7 amigos aceptaron una oferta para trabajar con una compañía de forestación en Oklahoma con una visa H-2B. Para asegurar sus posiciones les pidieron que pagaran más de $1,500 dólares cada uno a un reclutador contratado por la compañía. Les prometieron 6 meses de trabajo con un salario de $10.6 dólares la hora. Además de las altas cuotas de reclutamiento que tuvieron que pagar, los trabajadores tuvieron que pagar los costos de viaje, alcanzado un total de $1,750 dólares cada uno por gastos relacionados con el empleo en EE.UU.

Sin embargo, cuando ellos llegaron a los EE.UU. para comenzar a trabajar a finales de Diciembre, descubrieron que en lugar de un pago por hora, como se los prometieron, les iban a pagar por pieza. Durante su empleo solamente recibieron dos pagos: $220 dólares a principios de Enero y dos semanas después les pagaron $237.16 dólares. Les descontaron un total de $65 dólares por concepto de herramientas de trabajo. Gerardo y sus compañeros de trabajo recibieron un pago total de $392.26 dólares por 121 horas de trabajo. El salario resultante de $3.30 dólares por hora quedó lejos del salario que les fue prometido.

Si Gerardo y sus compañeros de trabajo hubieran mantenido su trabajo con la compañía de forestación les hubiera tomado casi dos meses de trabajo, sin posibilidad de gastar en comida, hospedaje u otro gasto, pagar los costos de viaje, hospedaje y reclutamiento iniciales. Debido a que las condiciones de trabajo eran tan pobres y el pago era tan lento, los trabajadores dejaron su empleo y regresaron a México. Sufrieron grandes pérdidas de dinero y permanecieron endeudados.

38 *Véase e.g.*, entrevistas número 1568 (en archivo de CDM). El trabajador pidió que utilizáramos un pseudónimo.

ESTUDIO DEL CASO: FERNANDO [39]

Fernando comenzó a trabajar bajo una visa H-2B con una compañía de irrigación en Missouri en la primavera del 2010. Para poder comenzar a trabajar, Fernando fue obligado a pagar una serie de cuotas para poder obtener el empleo, incluyendo costos de reclutamiento, visa y viaje. Para el momento en que comenzó a trabajar, Fernando había pagado $675 dólares aproximadamente. Las leyes federales señalan que este tipo de gastos relacionados con el empleador sean reembolsados durante la primera semana de trabajo hasta que el salario percibido iguale el salario mínimo federal.

Durante su primera semana de trabajo, Fernando trabajó 16 horas aproximadamente y recibió un salario de $152 dólares. Considerando que los gastos relacionados con el empleo que Fernando tuvo que pagar antes de comenzar a trabajar, la compañía de irrigación le debía $640 dólares.

Además, Fernando fue despedido cuatro meses antes de finalizar su contrato porque "no había suficiente trabajo". Fernando pagó su viaje de regreso a México con un total de $240 dólares aunque las leyes federales establezcan que el empleador es responsable de pagar el transporte de regreso si es despedido antes de que finalice el periodo de trabajo establecido.

En este caso, el empleador violó las leyes de salario mínimo federal y regulaciones federales y le debe a Fernando $844 dólares aproximadamente.

39 *Véase e.g.*, entrevistas número 1310 (en archivo de CDM). El trabajador pidió que utilizáramos un pseudónimo.

40 *Véase* Acta de Estándares Justos de Trabajo (*FLSA* por sus siglas en inglés, *Fair Labor Standars Act*) 29 U.S.C. § 203 et seq; U.S. Dept. of Lab. Wage and Hour Div. supra note 36; Arriaga v. Florida Pacific Farms, 305 F.3d 1228 (11th Cir. 2002).

41 20 C.F.R. § 655.22(m) (establece que el empleador es responsable de pagar el transporte de regreso si es despedido antes de que finalice el periodo de trabajo establecido).

Deuda

Un gran número de trabajadores adquiere deudas para pagar su visa, transporte y las cuotas por reclutamiento que les fueron fijadas.[42] Algunos trabajadores piden préstamos a sus familiares o amigos con una tasa de interés baja o nula, pero otros deben acudir a bancos locales, prestamistas privados o incluso a los mismos reclutadores para cubrir los costos del reclutamiento.[43] Las tasas de interés de estos préstamos van desde moderadas a muy altas, en las que los trabajadores reportaron pagar intereses de 5% al 79%.[44] Además, los bancos locales, los prestamistas y los reclutadores exigen a los trabajadores que dejen las escrituras de sus propiedades y los títulos de sus autos como garantía.[45]

47% **47% de los trabajadores encuestados informaron pedir préstamos para cubrir los gastos de pre-empleo.**

Este tipo de prácticas predatorias pone a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad extrema. Las altas tasas de interés en los préstamos pone a los trabajadores en riesgo de quedar atrapados en la deuda y las exigencias explotadoras de dejar garantías para sus préstamos puede ocasionar que los trabajadores pierdan bienes importantes como sus vehículos e incluso sus hogares.[46] Por otra parte, los trabajadores que tienen préstamos abusivos por pagar, cuando llegan a los Estados Unidos para trabajar, enfrentan una mayor presión para recuperar el dinero que pidieron prestado en sus países de origen.[47] Para los trabajadores que se enfrentan a condiciones laborales abusivas o inseguras, la decisión de soportarlas se vuelve más crítica. Si los trabajadores abandonan su empleo en los Estados Unidos y regresan a su comunidad de origen, tendrán menos dinero que cuando partieron a trabajar bajo el programa de visas H-2.[48] La necesidad de recuperar el dinero del préstamo puede forzar a los trabajadores a seguir trabajando en condiciones abusivas o peligrosas.

42 De acuerdo a las encuestas del CDM el 47% de los trabajadores que trabajaron en los Estados Unidos bajo las visas H-2 en el año 2006 o posterior a este, informaron haber pedido préstamos para cubrir los gastos del pre-empleo (en archivo del CDM).

43 *Véanse e.g.*, survey numbers: 1627, 1545 and 1309 (loans taken from family members and friends); 1522, 1220, and 0163 (loans taken from banks); 0132, 0073, and 1577 (loans taken from private lenders) (on file with CDM); *see also* CDM and American University Washington College of Law, *Picked Apart: The Hidden Struggles of Migrant Worker Women in the Maryland Crab Industry*, at 15 and 24 (2010), *available at* http://www.cdmigrante.org/picked-apart-the-hidden-struggles-of-migrant-worker-women-in-the-maryland-crab-industry/.

44 *Véanse e.g.*, las encuestas número 1564,0051,0163,1582, 0129, 0128,0086,0042 y 0133 (en archivo de CDM).

45 *Véanse e.g.*, las encuestas número 1220, 0086, 0109, 0125, 0130, 0132,0071,1557,1564,1570 y 1573 (en archivo de CDM).

46 Jennifer Ludden, Corruption Leads to Deep Debt for Guest Workers, NPR. (Mayo 8, 2007) http://www.npr.org/templates/ story/story.php?storyId=10079556.

47 *Véanse* CDM supra nota 43 en 15 (2010); *véase también* Southern Poverty Law Center Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States en 23 (2007) *disponible en*: http://www.splcenter. org/publications/close-to-slavery- guestworker-programs-in-the- united-states/.

48 *Véanse id.; véanse también* National Guestworker Alliance and Pennsylvania State University, Dickinson School of Law's Center for Immigrants' Rights, Leveling the Playing Field: Reforming the H-2B Program to Protect Guestworkers and U.S Workers, en 15/16 (Junio 2012).

ESTUDIO DE CASO: CARLOS [49]

Carlos se trasladó desde una pequeña comunidad de una región pobre en Zacatecas para trabajar en una empresa de riego en Texas, del 2001 al 2007, para mantener a su esposa, varios hijos y sobrinos. A petición del dueño de la compañía, Carlos pagó a los mayordomos una "cuota de visa" de $750 dólares cada año, la cual le dijeron iba a garantizar su trabajo para la próxima temporada y por la que le daban un recibo de pago. En el 2007, él pagó la cuota pero nunca le pidieron que regresara a trabajar.

Cada temporada, Carlos pedía préstamos con tasas de interés altas que iban del 10 al 25%. Hasta donde él sabe, los prestamistas no contaban con autorización de gobierno o alguna otra entidad para otorgar estos préstamos y no pagaron impuestos sobre el dinero que recibían de los deudores. Como las actividades de estos individuos no están siendo reguladas por el gobierno ni por ninguna otra entidad, estos pueden cobrar la cantidad que quieran, lo que a menudo resulta en abuso.

49 *Véase e.g.* encuesta número 1582 (en archivo del CDM). El trabajador nos pidió que se utilizara un seudónimo

ESTUDIO DE CASO: JORGE [50]

Jorge ha trabajado en los EE.UU. durante varias temporadas con visas H-2. Cada año que viaja a los Estados Unidos para trabajar, pide dinero para que su familia cubra gastos básicos hasta que él pueda ganar lo suficiente para mandarles dinero. Cada vez que viaja a los EE.UU. pide un préstamo de $5,000 pesos (alrededor de $390 dólares). Pide dinero a sus amigos, casas de cambio o a bancos mexicanos que prestan a personas de bajos ingresos. Normalmente tiene que dejar su credencial para votar o el título de su camioneta para poder obtener el préstamo. Cuando Jorge consigue préstamos en el banco de $5,000 pesos, paga $800 pesos al mes por un periodo de 10 meses, por lo que termina pagando un total de $8,000 pesos o el equivalente a una tasa de interés de 60%.

50 *Véase e.g.*, encuesta número 1564 (en archivo del CDM). El trabajador nos pidió que se utilizara un seudónimo.

Fraude

La falta de transparencia en el proceso de certificación de visas, el insuficiente control gubernamental sobre las actividades del reclutamiento y la escasez de información disponible para los trabajadores sobre sus derechos, pone a los trabajadores e incluso a sus comunidades en alto riesgo de sufrir un fraude en México. Tanto las personas que aparentan ser reclutadores, como reclutadores legítimos y empleadores pueden cometer fraude en el reclutamiento.

ESTAFADORES QUE SE HACEN PASAR POR RECLUTADORES

Una de las formas en las que ocurre el fraude en el reclutamiento es cuando supuestos reclutadores llegan a una comunidad y ofrecen trabajos con visas H-2 inexistentes, cobran a las personas cuotas por el servicio y se desaparecen sin dejar rastro.[51] Esto es comúnmente conocido como "fraude en el reclutamiento" porque las personas que hacen este tipo de acciones se presentan como reclutadores, pero en muchas ocasiones son estafadores que se roban el dinero al ofrecer falsas promesas de trabajo.

Los reclutadores fraudulentos organizan reuniones en las comunidades para ofrecer oportunidades de trabajo falsas, en las que docenas de personas asisten y pagan cuotas.[52] Estos individuos no tienen ofertas de trabajo reales o contratos que ofrecerles a los trabajadores. Cuando las ofertas de empleo son prometidas por personas desconocidas, los trabajadores no cuentan con prácticamente ningún medio para verificar la legitimidad del reclutador o de la oferta de empleo, ya que no existe algún registro de reclutadores que los trabajadores puedan revisar o alguna base de datos de empleos completa a la que puedan acceder los trabajadores para determinar la legitimidad de la supuesta oferta.

Aún si el supuesto reclutador especifica para la cual compañía serán contratados, los trabajadores no pueden determinar si la empresa está contratando personas con visas H-2. Para muchos trabajadores, la necesidad urgente de un trabajo estable supera los riesgos, lo que los obliga a aceptar ofertas de empleo aunque no cuenten con los medios para verificar su legitimidad. Por lo tanto, los estafadores se aprovechan de las ganas de las personas de trabajar en los Estados Unidos y, en ocasiones, de la desesperación de mantener a sus familias. Inevitablemente, muchos trabajadores migrantes son víctimas de fraude en el reclutamiento y pierden cientos, si no es que miles, de dólares sin un sistema eficaz que los ayude a localizar o denunciar a los ladrones que se robaron su dinero. Este tipo de abuso en el reclutamiento puede tener consecuencias devastadoras para las comunidades pequeñas.

ESTUDIO DE CASO: ELIZARDO [53]

En 2007, un reclutador les ofreció a Elizardo y a varias docenas de trabajadores del estado de Zacatecas, empleo en la industria de la construcción con visas H-2B. El reclutador les prometió a Elizardo y a los demás que les pagarían $15.00 dólares la hora. El Servicio Estatal de Empleo de Zacatecas confirmó este arreglo y señaló que los trabajadores se trasladarían a California. En base a esta información, los trabajadores depositaron, en una cuenta de banco mexicana, más de $200 dólares de cuota de reclutamiento. Cuando el grupo de trabajadores llegó a Monterrey, un representante del Servicio Estatal de Empleo de Zacatecas les informó que los términos del empleo- incluyendo el lugar y el tipo de trabajo que iban a hacer- habían cambiado. Se les informó que el empleo disponible para ellos era en realidad trabajar para Geren Rides, una compañía de carnaval ubicada en Georgia y que les iban a pagar $250 dólares por semana.

52%

52% de los trabajadores entrevistados informó que nunca se les mostró un contrato escrito.

51 *Véanse e.g.* encuestas número 1545, 1522, 0094, 0118 y 0155 (en archivo del CDM).

52 *Véanse e.g.* encuestas número 0190, 0186, 0094, 1397 y 0175 (en archivo del CDM).

53 Encuesta número 0103: *véase también Rosales, et al v Geren Rides, No.I*:2009-CV-01390 (N.D. Ga. Sometido Mayo 22, 2009)

1 de cada 10 trabajadores entrevistados informó haber pagado una cuota por un trabajo inexistente.

FALSAS DECLARACIONES DE LOS RECLUTADORES SOBRE LOS TÉRMINOS DE EMPLEO

Los reclutadores legítimos también pueden ser culpables de cometer fraude. Como los reclutadores rara vez tienen que rendir cuentas sobre sus actividades, ya sea en los Estados Unidos o en México, tergiversan los términos de empleo con el fin de atraer a más trabajadores y cobrarles cuotas de reclutamiento más altas.[54] Algunas veces los reclutadores prometen salarios más altos, trabajar más o menos horas, o describen la oferta de trabajo en manera más optimista de lo que el empleador realmente ofrece.[55] Algunos de los trabajadores entrevistados informaron que los reclutadores les mintieron sobre la industria en la que iban a trabajar.[56]

Los trabajadores, que no tienen forma de verificar las promesas que les hacen los reclutadores, aceptan estas ofertas y cuando llegan a los EE.UU. enfrentan una realidad laboral completamente distinta a la acordada. Además, dado que rara vez los trabajadores reciben un contrato escrito que establezca los términos del empleo, es difícil para ellos tomar alguna acción legal que haga responsables a los reclutadores o empleadores por incumplir los términos del contrato bajo el cual los trabajadores fueron llevados a EE.UU. Así, los trabajadores pudieron haber aceptado una oferta de trabajo en la que les prometieron un salario de $11.50 dólares por hora y encontrarse trabajando en una industria completamente diferente y ganando el salario mínimo federal de $7.25 dólares la hora.

54 Steven Greenhouse, *Low Pay and Broken Promises Greet Guest Workers*, N.Y. Times, Feb. 28, 2007, *disponible en:* http://www.nytimes.com/2007/02/28/us/28labor.html.

55 *Véanse e.g.*, encuestas número 0090, 0095, 0107, 0121 y 0071 (en archivo del CDM).

56 *Véanse e.g.*, encuestas número 1568 y 0055 (en archivo del CDM).

ESTUDIO DE CASO: MARISOL[57]

En 2010, los reclutadores en un esquema de fraude en el reclutamiento del sur de estado de Tabasco defraudaron a Marisol y a otras 850 personas. Marisol escuchó que un hombre de una comunidad vecina estaba promocionando visas temporales para trabajar en la fábrica de Hershey en Houston, Texas y fue a hablar con él. Ella y un grupo de personas le pagaron al reclutador $100 dólares, firmaron un contrato de reclutamiento y dieron información de identificación personal como sus números de pasaporte y número de seguridad social de Estados Unidos. Ninguno de los trabajadores recibió copia del contrato o comprobante de pago. Los trabajadores asistieron a varias reuniones posteriores con los reclutadores donde afirmaban que necesitaban a más trabajadores en Nueva Jersey e Indiana. Una de las víctimas de fraude que asistió a estas reuniones, describió que había "ríos de gente" que iban a anotarse para conseguir su visa, que cada persona pagaba $100 dólares y que daban su información personal

Finalmente, los reclutadores les dijeron a Marisol y a un grupo de 50 trabajadores, que habían pagado la cuota de reclutamiento, que tenían concertadas citas en la Embajada de los Estados Unidos en la Ciudad de México. En marzo, el grupo de trabajadores viajó con uno de los reclutadores a la Ciudad de México, donde cada uno de ellos pagó $16 dólares por hospedarse de hotel y $122 dólares por el pago de solicitud de visa, según les dijeron. Después llegó otro reclutador al hotel y le cobró a cada trabajador $20 dólares por ayudarles a llenar sus solicitudes de visa.

Al día siguiente, Marisol y otros trabajadores se presentaron en la Embajada de Estados Unidos y descubrieron que no tenían citas para entrevistas de visa. Los reclutadores desaparecieron de la noche a la mañana. Marisol había pedido un préstamo de aproximadamente $800 dólares para cubrir todos estos gastos. Sin trabajo en EE.UU, se quedó sin medios para pagar su préstamo. En total, los reclutadores ganaron $92,500 dólares por la estafa en las visas.

57 *Véase e.g.*, encuesta número 0186 (en archivo del CDM). La trabajadors nos pidió que se utilizara un seudónimo.

Consecuencias

REDUCCIÓN DE LAS PROBABILIDADES DE DENUNCIAR ABUSOS

Las diversas fallas sistémicas del proceso del reclutamiento reduce las probabilidades de que los trabajadores denuncien los abusos que sufren en sus lugares de trabajo en Estados Unidos. Dado al alto costo que la mayoría de los trabajadores pagan para obtener un empleo con el programa de visas H-2, muchos de estos llegan a EE.UU endeudados. En consecuencia, los trabajadores enfrentan una enorme presión de trabajar para pagar los préstamos, a menudo trabajando en condiciones que los ciudadanos rechazarían.

Los trabajadores H-2 son desalentados a protestar por condiciones de trabajo abusivas, porque su estatus legal en los EE.UU. está condicionado a su relación laboral con el empleador quien patrocinó sus visas.[58] El reporte de prácticas laborales ilegales significa correr riesgo de despido y de perder el estatus legal en EE.UU- quizá la única oportunidad de pagar los préstamos o de mantener a su familia.[59] En conocimiento de estos riesgos, es muy común que los trabajadores prefieran continuar con su trabajo sin quejarse.[60]

Por último, muchos trabajadores H-2 dependen del trabajo temporal en los EE.UU. como fuente principal de ingreso y de viajar cada año a los Estados Unidos para poder mantener a sus familias.[61] Denunciar los abusos o incluso hablar de los derechos básicos en los lugares de trabajo, puede poner en riesgo la oportunidad de ser contratados de nuevo por sus empleadores. A pesar de que las represalias contra los trabajadores por haber presentado alguna queja o indagar sobre sus derechos laborales son ilegales, éstas son prácticas comunes entre los empleadores H-2 y sus agentes.[62] Los reclutadores son conocidos por tener "listas negras" de trabajadores que se han declarado en contra de los malos tratos.[63]

LOS TRABAJADORES H-2 SON VULNERABLES A LA TRATA DE PERSONAS

El sistema de reclutamiento de trabajadores huésped actual hace a los trabajadores vulnerables a la trata de personas. La trata es cualquier tipo de servidumbre involuntaria o trabajo forzado que afecta a hombres o mujeres.[64] El Departamento de Estado de los Estados Unidos reconoce el sometimiento por deuda de trabajadores migrantes como una forma de trata de personas.[65]

El programa H-2 ha ocasionado situaciones de servidumbre involuntaria y de trabajo forzado, ambas son formas de trata de personas de acuerdo al Trafficking Victims Protection Reauthorization Act *(La Reautorización de la Ley de protección*

58 *Véase* 20 C.F.R. § 655.35 (explica que el empleador debe informar al trabajador que debe regresar a su país al terminar su contrato o el periodo de gracia del DHS, lo que ocurra primero, a menos que tenga una extensión); véase también 20 C.F.R. §655.22(f) ("Tras la separación del empleo de trabajadores H-2B, empleados por medio de la solicitud de certificación laboral, si dicha separación ocurre con anterioridad a la fecha de finalización del empleo especificada en la solicitud, el empleador deberá notificar por escrito al Departamento y al DHS sobre la separación del empleo en un plazo máximo de 2 días laborales después de que la misma separación sea de conocimiento del empleador.") Pero véase 8 C.F.R. § 214.2(h)(2)(i)(D). Para que un trabajador H-2B pueda cambiar de empleador, su nuevo empleador debe presentar la I-129 y la USCIS debe aprobar la nueva solicitud. En términos prácticos, el nuevo empleador deberá cumplir con todos los requisitos que el empleador inicial tuvo que presentar. Hasta que la solicitud no sea aprobada el trabajador H-2B no puede empezar a trabajar. Las regulaciones H-2B del DOL del 2012 actualmente no están vigentes debido a una orden temporal emitida por la Corte federal del Distrito Norte de Florida en el caso *Bayou Lawn & Landscape Services, et al. v. Hilda Solis, et al.* (3:12-CV-00183-MCR-CJK).

59 *Id.*

60 *Véase* Farm Labor Working Organizing Committee, *A State of Fear: Human Rights Abuses in North Carolina's Tobacco Industry* 38,46(2011). *Véase también* United States General Accounting Office, *H-2A Agricultural Guestworker Program: Changes Could Improve Services to Employers to Better Protect Workers* en 68(1997); *véase también* Farmworker Justice, *Litany of Abuses* en 8(2008); Colorado Legal Services, *Overworked and Underpaid: H-2A Herders in Colorado* en 23(2010); supra nota 43, en 31.

61 Muchos de los clientes del CDM han trabajado por varias temporadas en los Estados Unidos con visas H-2 y es común que vayan con el mismo empleador. Los empleadores suelen tener listas de trabajadores preferidos que les pasarán a las agencias de reclutamiento cada año. *Véase* Juan del Álamo Dep. *supra* nota 24 en 15:16-22; *véase también* Juan del Álamo Dep. 69:8-9 (Enero 23, 2007), *Olvera- Morales, et. Al v. Int' Labor Mgmt Corp., et al*, 2008 U.S. Dist. Lexis 27658 (M.D.N.C.2008); Deposition of Elizabeth Whitley 51:13-15(Enero 11, 2007), *Rivera et al v. Brickman Grp. Ltd.*, No.2: 05-CV-01518 (E.D. PA sometido en Abril 1,2005); Deposition of Daniel Brem er 17:25-18:1(Junio 2, 2010), *Pérez-Benites, et. al v. Candy Brand, LLC. et. al*, No. 1:07-cv-1048 (W.D. AK sometido en Junio 7,2007); Deposition of Ricardo Rodríguez, Jr. 44:6-9 (Mayo 19, 2010), *Pérez-Benites, et. al v. Candy Brand, LLC et. al*, No. 1:07-cv-1048 (W.D. AK sometido en Junio 7, 2007).

62 *Véase e.g.*, U.S. National Labor Relations Board Charge Against TexaScapes (en archivo CDM) (Describe la acusación contra un empleador por parte de 4 trabajadores H-2B quienes reclamaban que recibieron amenazas de despido por participar en actividades protegidas y concertadas). La NLRB emitió una queja contra TexaScapes, que resultó en un acuerdo favorable para los cuatro trabajadores que se unieron para protestar contra la falta de descansos en el trabajo durante el calor del verano.

63 *Véase e.g.*, encuestas número 1548, 1309, 0080, 0081, 0082, 0083, 0086, 0111, 0137, 0140, 0141, 0145, 0171, 0050, 0054, 0072, 0076, 0077, 0078, 0079, 1574, 1565, 1598 y 1670 (en archivo CDM).

64 Trafficking Victims Protection Reauthorization Act of 2003, 22 U.S.C. § 7101 (2004).

65 *Véase* U.S Dep't of State, *Trafficking in Persons Report* (2010) ("la asignación de costos y deudas ilegales a estos trabajadores en el país de origen, a menudo con el apoyo de las agencias de trabajo y de los empleadores del país destino, puede contribuir a que se dé una situación de sometimiento de deuda. Esto ocurre incluso cuando el estatus del trabajador en el país, está atado al empleador en el contexto los programas de trabajo temporal") http:// www.state.gov/documents/ organization/142979.pdf.

66 *Véase* 22 U.S.C.§7102(5) (define la servidumbre involuntaria como "la condición de servidumbre causada por medio de: (1)cualquier esquema, plan o modelo con la intención de hacer

para víctimas de trata de personas).[66] Los trabajadores H-2 pueden enfrentarse a situaciones de servidumbre involuntaria o de trabajo forzado en las que son obligados a trabajar.[67] Las cortes tienen una amplia interpretación de la "coerción", incluyendo "los métodos sutiles de coerción psicológica."[68] La vulnerabilidad de los trabajadores H-2 hacia la trata surge, en parte, por la falta de control y cumplimiento del programa y a las insuficientes protecciones para los trabajadores en el marco normativo.

Los trabajadores H-2 pueden ser víctimas de trata de personas cuando sus empleadores o reclutadores:

- Mienten a los trabajadores H-2 o al gobierno de los EE.UU. sobre los salario de los trabajadores;
- Prometen a los trabajadores H-2 o al gobierno de los EE.UU. que tendrán condiciones laborales que nunca proporcionan;
- Cobran a los trabajadores H-2 cuotas ilegales o obvian reembolsarles gastos como la cuota de solicitud de visa o el transporte a los EE.UU;
- Confiscan los pasaportes de los trabajadores y otros documentos de identificación o migratorios importantes;[69]
- Confinan a los trabajadores en sus lugares de trabajo;
- Amenazan con deportar a los trabajadores si estos no trabajan o realizan ciertas tareas.

Bajo las leyes en los Estados Unidos estos actos se convierten en trata cuando constituyen (1) un esquema, plan o modelo que tiene la intención de hacer creer a los trabajadores que si no cumplen con su trabajo podrán sufrir daños ellos u otras personas o (2)la violación o amenaza de violación de la ley o del proceso legal.[70] Los tribunales están obligados a tomar en cuenta las "vulnerabilidades especiales" de las víctimas cuando están evaluando los grados de coerción en los posibles casos trata de personas.[71] En el contexto de programas de visas H-2, los trabajadores temporales enfrentan una disparidad de poder en relación con sus empleadores y reclutadores la que los hace particularmente susceptibles a la servidumbre involuntaria y al trabajo forzado.

Los trabajadores que son víctimas de trata suelen estar aislados, trabajan en comunidades rurales o para empleadores ambulantes por lo que es muy difícil para las autoridades policiales y de migración identificar a estas víctimas y tomar alguna acción contra los tratantes.

ESTUDIO DE CASO: SAMUEL [72]

Cuando el reclutador llegó a la comunidad de Samuel en Durango, un estado del centro- norte de México, ofreciendo contratos de trabajo en los Estados Unidos como vendedores de comida con un salario de $10.71 dólares la hora, Samuel no dejó pasar la oportunidad. Pero lo que encontró al llegar a Nueva York, para trabajar en Peter's Fine Greek Food en el 2010, fue muy diferente de lo que le habían prometido. Samuel y otros 18 trabajadores con visas H-2B reportaron que trabajaron turnos de 16 a 18 horas con un salario de $1 dólar la hora. Además, tenían muy limitado el tiempo para comer y fueron forzados a dormir en remolques infestados de insectos. Debido a las condiciones de trabajo y de vivienda inseguras los trabajadores se enfermaron y tuvieron que acudir a la sala de emergencia local. Las amenazas de que violarían las condiciones de las visas y que serían deportados hicieron que las personas continuaran trabajando bajo estas condiciones. Las autoridades federales presentaron cargos de trata contra el empleador, pero se retiraron después de que las partes llegaron a un acuerdo monetario..

72 *Véase* Marnie Eisenstadt, *State Fair Vendor Abused Workers*, *The Post Standard* (Abril 19, 2011), http://www.syracuse. com/news/index.ssf/2011/04/vendor_abused_mexican_ workers.html

que una persona piense que si ella no cumple con su trabajo o servicios, esta u otras personas podrían sufrir daños graves o coerción física,, o(2) violación o amenaza de violación de la ley o del proceso legal."); *Véase también* 18 U.S.C. §§ 1589(a) (1–2)(define al trabajo forzado aquél que incluye:" uso de fuerza, amenazas de uso de fuerza, coerción física o amenazas de coerción física a esa persona u otra persona").

67 *Id.*

68 *U.S. v. Bradley*, 390 F.3d 145, 150 (1st Cir. 2005); *véase también United States v. Calimlim*, 538 F.3d 706, 714 (7th Cir. 2008); *Véase también Shukla v. Sharma*, 2009 US Dist. LEXIS 90044, *33 (E.D.N.Y. Agosto. 14, 2009).

69 *U.S. v. Sabhnani*, 599 F.3d 215, 245 (2d Cir. 2010) (una persona puede ser responsable cuando intencionalmente destruye, esconde, elimina, confisca o posea cualquier pasaporte legítimo o que se considere como tal o cualquier otro documento migratorio, o cualquier otro documento de identificación emitido por el gobierno que sea legítimo o que se considere como tal de otra persona ya sea durante la violación de uno de los diferentes estatutos, incluyendo los de trabajo forzado o servidumbre, o con la intención de violar los mismos estatutos, o por esconder a propósito documentos migratorios con la intención de violar los estatutos sobre el trabajo forzado y servidumbre).

70 Trafficking Victims Protection Reauthorization Act, *supra* nota 64.

71 *U.S. v. Bradley,* 390 F. 3d 145, 153.

Regulaciones inadecuadas y su falta de aplicación

Al subcontratar el proceso de reclutamiento a terceras partes, los empleadores hacen más que simplemente eludir las dificultades logísticas de encontrar trabajadores fuera de los Estados Unidos. Los empleadores pueden hacer uso de la complicada cadena del reclutamiento para lavarse las manos de los abusos en el reclutamiento, alegando que ignoran los abusos en el reclutamiento. Las relaciones complejas, que involucran a varios actores, entre los empleadores y diferentes niveles de reclutadores subcontratados implican que puede ser que el empleador en los Estados Unidos no tenga contacto o incluso conozca a la persona que finalmente contrata a los trabajadores en México. Las asociaciones de reclutador a reclutador pueden no dejar historial de contrato o de pago lo que obscurece la cadena del reclutamiento.

La naturaleza compleja y comúnmente informal de la cadena del reclutamiento se complica aún más por la naturaleza internacional de los acuerdos. Las asociaciones entre los empleadores en Estados Unidos y los reclutadores en México limitan las vías legales de reparación por los abusos en el reclutamiento disponibles para los trabajadores migrantes y sus defensores. Aunque las leyes estadounidenses prohíben ciertas actos como la discriminación y las represalias por parte de los empleadores, la confiscación de pasaportes, los cobros a los trabajadores por su visa, transporte u hospedaje, las agencias gubernamentales de los Estados Unidos responsables afirman que no tienen la jurisdicción para hacer cumplir esta ley cuando estas prácticas suceden fuera del territorio de los Estados Unidos.[73] La ley mexicana también prohíbe muchas de estas prácticas, pero el gobierno mexicano rara vez interviene en el reclutamiento de trabajadores mexicanos bajo el programa de visas H-2.[74]

El fracaso del gobierno estadounidense de monitorear exhaustivamente, regular o documentar la fase del reclutamiento de los programas de visas H-2 implica que hay muy poca información sobre los reclutadores y la industria del reclutamiento disponible para investigadores, defensores y para los mismos trabajadores. Como la información sobre los programas H-2 es recopilada por diferentes agencias, no está estandarizada y está en diferentes partes, en lugar de en un solo lugar centralizado, la poca información disponible al público es normalmente difícil de acceder, contradictoria o incompleta.[75] Sin datos completos y accesibles sobre los diversos actores involucrados en los programas de visas H-2, los trabajadores, defensores y empleadores de buena fe están seriamente limitados en su capacidad de informarse sobre la industria del reclutamiento o de investigar las agencias de reclutamiento.

73 *Véase* changes to Requirements Affecting H-2B Nonimmigrants and Their Employers, 73 Fed. Reg. 78, 104, 78, 125 (Dec. 19, 2008), 73 Fed. Reg. 78,037, 78,113 (Dic. 19, 2008) (Explica las limitaciones de la autoridad del DOL y DHS para regular a los reclutadores en otros países); *véase también Olvera-Morales v. Sterling Onions*, 322 F. Supp. 211 (N.D.N.Y. 2004) (Rechaza la petición de la agencia de reclutamiento de desestimar la acción de discriminación de extranjeros en el empleo en base a género, en donde la agencia reservaba las vacantes de visa H-2A a los hombres, las cuales tenían mejor paga y beneficios).

74 *Véase supra* nota 23.

75 *Véase supra* nota 1 y 10.

Un trabajador muestra su visa H-2.
FOTO: GRACIA CUZZI

PROPUESTAS POLÍTICAS

El Congreso de los Estados Unidos, el Departamento de Estado, el Departamento de Trabajo estadounidense, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE.UU, el Departamento de Seguridad Nacional de EE.UU, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo de los Estados Unidos y otras agencias federales deben coordinarse para proteger los intereses de los trabajadores reclutados internacionalmente. Además, el gobierno de los Estados Unidos deben trabajar en conjunto con el gobierno de México y otros gobiernos extranjeros para garantizar que los trabajadores con visas H-2 de sus países están protegidos.

Por último, el gobierno de los EE.UU debe trabajar en colaboración con las organizaciones de defensa de migrantes para garantizar que las experiencias de los trabajadores se vean reflejadas en esfuerzos de reformas, que las investigaciones sobre los abusos a los derechos de los trabajadores sean investigadas y solucionadas de manera conveniente; y para que los empleadores y reclutadores sin escrúpulos rindan cuentas de sus actos.

El Congreso de EE.UU. debe revisar los programas H-2 de trabajadores huéspedes para proteger a los trabajadores de los abusos de contratación en sus países de origen. En concreto el Congreso debe:

- Promulgar leyes que hagan responsables a los empleadores por todas las cuotas de reclutamiento que se cobren a los trabajadores.
- Ampliar los fondos federales para servicios legales a todos los trabajadores H-2.[76]
- Crear un registro de reclutadores público para aumentar la transparencia del proceso del reclutamiento.
- Modificar las leyes contra la discriminación aplicables para articular las protecciones disponibles para los trabajadores reclutados internacionalmente, tanto durante el proceso del reclutamiento como durante su trabajo en los Estados Unidos.
- Promulgar protección contra las represalias para los trabajadores que denuncian el abuso en el reclutamiento.
- Requerir que las órdenes de empleo sean consideradas como contratos ejecutorios.

El Departamento de Trabajo de EE.UU., el Departamento de Seguridad Nacional de EE.UU, el Departamento de Estado de EE.UU., la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo , y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE.UU deben coordinarse para:

- Prohibir las cuotas de reclutamiento que cobran los empleadores en los Estados Unidos, sus agentes, socios y subcontratistas e investigar los cobros de cuotas ilegales.
- Investigar y litigar vigorosamente las demandas de abuso y discriminación contra los trabajadores H-2, aún cuando los trabajadores ya hayan regresado a sus países de origen por el vencimiento de sus visas.
- Otorgar acciones diferidas o conceder otro tipo de alivio migratorio para los trabajadores H-2 que presentan denuncias mientras están en los Estados Unidos para que se puedan quedar en el país para ayudar en la investigación y prosecución de sus empleadores; y emitir visas de corto plazo para los trabajadores que ya no se encuentran en Estados Unidos para que puedan regresar y participar en el proceso.
- Publicar información sobre los empleadores peticionarios H-2 en una base de datos en internet que sea fácil de usar y amigable, que incluya información de los reclutadores que los empleadores utilizaron.
- Proveer orientación previa a la partida y después del arribo al momento de la llegada de los trabajadores , incluyendo capacitación oral y escrita de Conozca sus Derechos e información de contacto sobre servicios legales disponibles.
- Debido a la naturaleza temporal de las visas, crear un proceso de investigación expedito para los trabajadores H-2 para asegurar que todos los testimonios de los testigos y las pruebas se conserven.

76 Omnibus Consolidated Rescissions and Appropriations Act of 1996, Pub. L. No. 104-134, § 504, 110 Stat. 1321, 1350 § 504(a)(11)(1996) (listado de categorías de no ciudadanos que pueden recibir servicios de la Legal Services Commission (Comisión de Servicios Legales o LSC), pero no incluye a trabajadores H-2B); Consolidated Appropriations Act of 2008, Pub. L. No. 110-161, § 540, 121 Stat. 1844, 1934 § 504(a)(11)(E) (2008) (Otorga a los programas de asistencia legal sin finies de lucro que reciben fondos LSC la capacidad de representar a trabajadores forestales con visas H-2B).

El Departamento del Trabajo debe:

- Requerir a través de regulaciones que los empleadores reembolsen a los trabajadores los gastos de la visa y transporte durante la primera semana de trabajo.
- Requerir que todas las Certificaciones de Trabajo Temporal incluyan el salario por hora.
- Prohibir que las personas que no son el empleador final (por ejemplo las agencias de empleo) puedan pedir trabajadores H-2.
- Requerir que todas las órdenes de empleo sean contratos ejecutorios.
- Crear un registro público de reclutamiento. Como requerimiento para entrar en el registro, los reclutadores deberán presentar reportes de actividades anuales al Departamento de Trabajo. Cada reporte anual deberá incluir: información de contacto, incluyendo las sucursales, la lista de agentes reclutadores con las que trabajaron en conjunto, la lista de empleadores para los que colocaron trabajadores, una descripción de los servicios ofrecidos y una lista de las regiones en las que reclutaron gente (si es que tienen contacto directo con los trabajadores en su país de origen). Los reclutadores estarán obligados a participar en auditorías aleatorias.
- Requerir que los empleadores contraten únicamente a reclutadores registrados en el registro público de reclutadores y que señalen a sus reclutadores en las peticiones H-2. Si en una de las auditorías aleatorias resulta que el empleador no enlistó a su agencia de reclutamiento, se pondrá una multa al empleador. Si en las auditorías subsecuentes el empleador sigue incumpliendo con este requisito, el Departamento de Trabajo deberá de suspender al empleador para solicitar Certificaciones de Trabajo Temporal.
- Publicar una lista de empleadores que han violado las leyes de reclutamiento y/o laborales.
- Requerir que los empleadores en Estados Unidos presenten reportes al finalizar el año (incluyendo la documentación de los reembolsos de gastos de viaje y las visas en los que incurrieron los trabajadores) sobre su participación en el programa H-2.
- Realizar auditorías aleatorias en los lugares de trabajo que emplean trabajadores con visas H-2.
- Crear una línea de teléfono de emergencia para los trabajadores con visas H-2, que esté disponible en inglés y español.
- Ampliar las certificaciones para visas U para incluir a los trabajadores que han sufrido abusos en el reclutamiento laboral y que han regresado a México por la expiración de sus visas.

El Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos debe:

- Reestructurar el proceso de permisos humanitarios para facilitar la participación de los trabajadores H-2 en los procesos civiles y penales contra los reclutadores y empleadores que violaron sus derechos.
- Crear directrices claras de los procesos consulares sobre los individuos elegibles para visas U.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE.UU debe:

- Publicar directrices sobre el alcance de trabajadores reclutados internacionalmente bajo el Título VII, ADEA, ADA y otras leyes aplicables.
- Crear un plan de trabajo de campo de educación enfocado en trabajadores H-2 y otros trabajadores reclutados internacionalmente sobre sus derechos contra la discriminación.
- Firmar la certificación de visas U para trabajadores elegibles.

** Hay Recomendaciones del autor adicionales disponibles.*

Conclusiones

Cada año mas de cien mil migrantes se ven afectados por el deficiente sistema de reclutamiento del programa de visas H-2. Estos trabajadores son atraídos con mentiras para trabajar en Estados Unidos y les cobran cuotas ilegales de reclutamiento y tasas de interés altas por los préstamos que obtienen para ir a trabajar. Muchos trabajadores aspirantes son defraudados causando un daño económico en sus comunidades de origen. El sistema está quebrado. El gobierno estadounidense debe de abordar el tema del sistema de reclutamiento fallido antes de extender los programas de visas H-2. De no abordar las fallas en el reclutamiento continuarán los abusos y la explotación de trabajadores durante su reclutamiento, migración y mientras trabajan en los Estados Unidos. Para proteger a estos trabajadores, el gobierno del os Estados Unidos debe crear un sistema de reclutamiento transparente y responsable. Una vez que este sistema sea establecido el gobierno debe hacer cumplir las protecciones. Sólo entonces estos trabajadores tendrán la oportunidad de evitar los abusos mientras trabajan en E.E. U.U con visas H-2.

Reconocimientos

Nos gustaría agradecer al la Fundación John D. and Catherine T. MacArthur por habernos proporcionado los recursos para lanzar este proyecto importante. También nos gustaría dar las gracias al Solidarity Center por su generosa contribución. Las fundaciones que proporcionaron apoyo general para hacer posible este proyecto son las siguientes: La Public Welfare Foundation, la New World Foundation, la Ford Foundation, la General Service Foundation y la Open Society Foundations.

El CDM reconoce al siguiente personal tanto anterior como actual y a los voluntarios que han contribuido con este proyecto: Brenda Andazola Acosta, Chris Benoit, Kathryn Brown, María Sofía Corona, Gracia Cuzzi, Alissa Escarce, Victoria Gavito, Jennifer Girard, Lelia Gómez, Adriana González, Catherine González, Laura Gutiérrez, Hiba Hafiz, Jesse Hahn, Ingrid Hernández Ardieta-Boix, Megan Horn, Jessica Killeen, Coreen Kopper, Lilián López Gracián, Kristin Greer Love, Kate MacCormack, Juan Antonio Maldonado Contreras, Lisette Martínez, Jonathan Micah-Jones, Rachel Micah-Jones, Nicholas Marritz, Elizabeth Mauldin, Rachel Nathanson, Charlotte Noss, Carson Osberg, Patricia Pichardo, Mónica Ramírez, Sarah Rempel, Sarah Rich, Rebeca Rodríguez Flores, Lindsey Ryan, Zafar Shah, Silas Shawver, Elizabeth Stephens, Jessica Stender, Justin Storch, Miriam Tauber, Adelina Vásquez Cedillo, James Wiley, Elizabeth Wilkins, y José Antonio Zapata Vega.

El CDM agradece a los líderes del Comité de Defensa del Migrante por su contribución en las encuestas y en la identificación de trabajadores.

Gracias a las siguientes personas que nos asistieron con este proyecto incluyendo a Mary Bauer, Ben Davis, Anna Fink, Jennifer Gordon, Joseph Levin, Patricia Pittman, Jayesh Rathod, y Matthew Rubin.

La investigación inició como un proyecto de seguimiento a la Iniciativa Binacional de Justicia Laboral, queremos agradecer a nuestros colegas de la iniciativa entre ellos a California Rural Legal Assistance, al Farm Labor Organizing Committee, FUNDAR, Global Workers Justice Alliance, al New Orleans Center for Racial Justice, el Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Cultutales (ProDESC) y al Solidarity Center por su aportación en el diseño de la encuesta.

Varias organizaciones y grupos ayudaron a que este proyecto fuera posible incluyendo a la American University Washington College of Law, Columbia Law School, FUNDAR, Texas Rio Grande Legal Aid, Southern Migrant Legal Services, Legal Aid Justice Center, Central Virginia Legal Aid Society, Legal Aid of North Carolina, South Carolina Legal Services, Georgia Legal Services, Florida Legal Services, y Florida Rural Legal Services.

Gracias Susan Kolb y Steve Globerman por su asistencia técnica. Y gracias Kristen Spilman por el diseño de este reporte.

También queremos agradecer a los miembros de la Junta por sus consejos, sabiduría y apoyo continuo incluyendo a Ana Avendaño y Sarah Paoletti y sus útiles ediciones, así como también a Rick Mines, Elizabeth O'Connor y Cynthia Rice. También damos las gracias a todas las personas que apoyan al CDM.

Por ultimo y sobre todo, agradecemos a todos los hombres y mujeres valientes que viajan a los Estados Unidos como trabajadores migrantes para ocupar puestos vitales que ayudan a que la economía de EE.UU. y a que nuestro país sea más fuerte.

Acerca del Autor

El Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM) es una organización transnacional dedicada a los derechos de los trabajadores migrantes, que apoya a la organización de trabajadores migrantes y la defensa de sus derechos en ambos lados de la frontera Estados Unidos-México y que trabaja en eliminar la frontera como barrera al acceso a la justicia de los trabajadores migrantes que han sufrido violaciones en sus lugares de trabajo, explotación y abuso durante su reclutamiento en México, y durante su estadía y trabajo en los Estados Unidos.

El CDM lucha por un mundo en el que los derechos de los trabajadores migrantes sean respetados y en el que las leyes y políticas reflejen sus voces. A través de la educación, la promoción y el desarrollo de liderazgo; las entrevistas, evaluaciones y la referencia de casos; servicios de litigio y la representación directa; y la promoción de políticas, el CDM apoya a los trabajadores migrantes que viven en México, en la defensa y protección de sus derechos mientras se mueven entre sus comunidades de origen y sus lugares de trabajo en los Estados Unidos.

Desde que abrió sus puertas en el día del Trabajo en 2005, el CDM se ha reunido con más de 7,000 personas en más de 100 comunidades en 23 estados de México para garantizar que los migrantes conozcan sus derechos antes de atravesar la frontera.

El CDM también ha colaborado con los trabajadores y aliados para recuperar más de seis millones de dólares en salarios no pagados y otras compensaciones, y en establecer precedentes legales y políticas importantes para proteger a los migrantes a lo largo de toda la corriente migratoria. El CDM ha apoyado la fundación y crecimiento del Comité de Defensa del Migrante, una iniciativa de desarrollo de liderazgo de más de 60 líderes comunitarios que organizan y empoderan a los trabajadores migrantes para defenderse y educar a sus compañeros de trabajo.

Además, el CDM ha publicado varios informes novedosos que revelan las experiencias de los trabajadores migrantes, entre los que se encuentran Monitoreo del Reclutamiento Laboral Internacional: Análisis de los cambios regulatorios de las visas en Estados Unidos. El CDM también ha sido coautor de diversas publicaciones, incluyendo *Picked Apart: The Hidden Struggles of Migrant Worker Women in the Maryland Crab Industry,* (Cosechada aparte: Las Luchas Ocultas de las Mujeres Trabajadoras Migrantes en la Industria del Cangrejo en Maryland), y el *Money Transfers to Mexico: A Manual Examining the Transfer of Funds from U.S. Advocates to Clients in Mexico* (Manual de Justicia Binacional y Transferencias de Dinero a México: Un Manual que Estudia la Transferencia de Fondos de los Abogados en los Estados Unidos a sus Clientes en México).

El equipo multilingüe del CDM y su alcance geográfico han crecido en respuesta a la creciente demanda de incidencia y de nuestros servicios. Hoy, con sede en la Ciudad de México y dos oficinas satélites: una en Juxtlahuaca, Oaxaca y la otra en Baltimore, Maryland, el CDM se ha consolidado como un poderoso agente de cambio transnacional.

Centro de los Derechos del Migrante, Inc.

OFICINA CIUDAD DE MÉXICO

Zamora 169-4
Colonia Condesa
CP 06140

OFICINA OAXACA

Calle Libertad 109
Colonia Centro
CP 69700
Santiago Juxtlahuaca, Oaxaca

OFICINA BALTIMORE

519 N. Charles Street,
Suite 260
Baltimore, MD 21201

www.cdmigrante.org