

Los lectores tienen en sus manos un trabajo de investigación que da cuenta sobre las condiciones laborales que viven los/as trabajadores temporales mexicanos no calificados que viajan a Estados Unidos bajo el cobijo de las visas H-2 (A, para trabajo agrícola y B, para el rubro de servicios). A lo largo del estudio se corrobora que la legalidad no siempre viene aparejada de justicia. A pesar de que existen condiciones obrero-patronales en los Estados Unidos, en ocasiones algunos/as ellos/as vivieron experiencias de sobre explotación laboral, siendo esto, acto constitutivo de trata laboral de personas. Todo ello, bajo la omisión del Estado mexicano, que en la práctica se rehúsa a regular dichas contrataciones en su territorio. Por otro lado, incumple fuera de sus fronteras, la función de brindar protección consular a estos trabajadores/as temporales, dejándolos a merced del heterogéneo mercado de trabajo.



CUCSH
Centro Universitario de
Ciencias Sociales y Humanidades

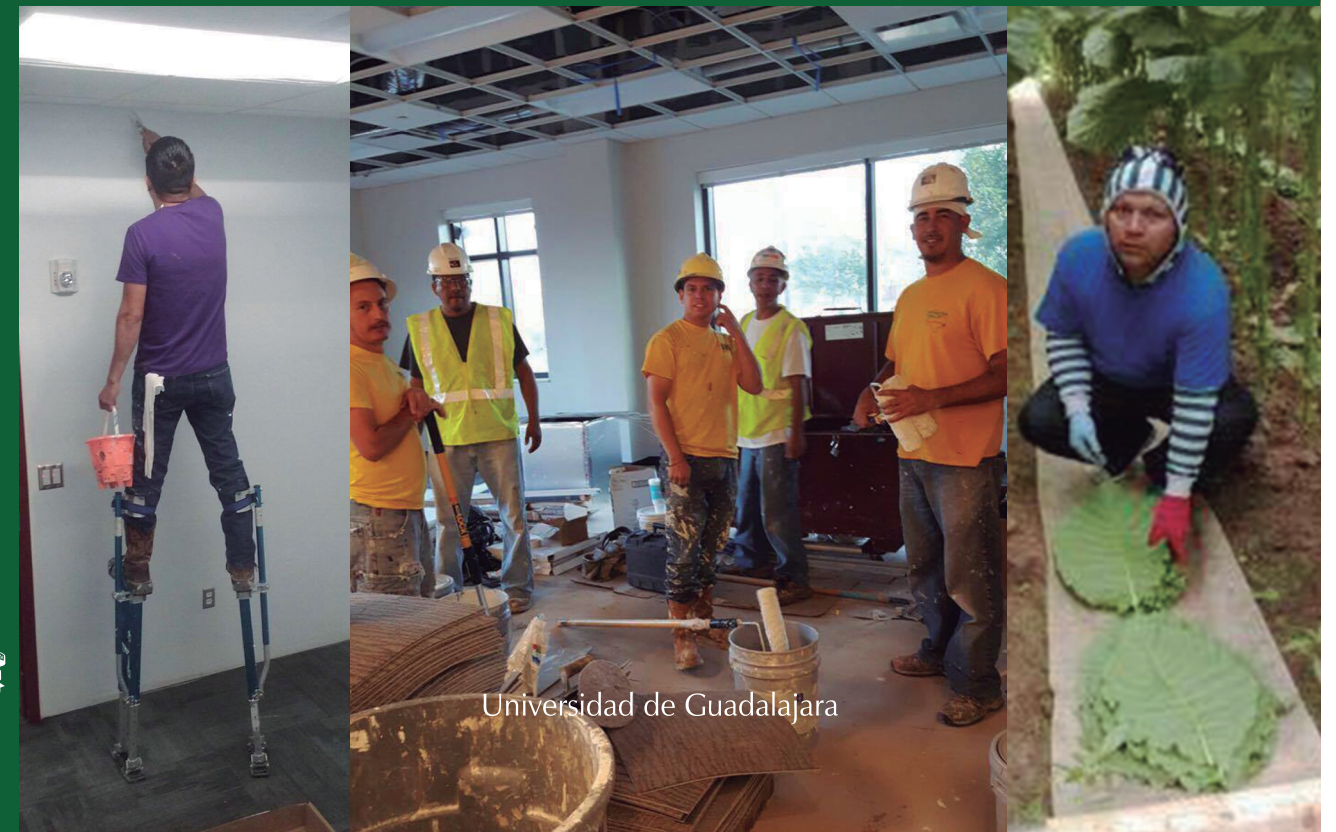


De la legalidad a la trata laboral

Luis Enrique González Araiza

Luis Enrique González Araiza

De la legalidad a la trata laboral: el caso de trabajadores temporales mexicanos en Estados Unidos



Universidad de Guadalajara

De la legalidad a la trata laboral:
el caso de trabajadores temporales
mexicanos en Estados Unidos

**De la legalidad a la trata laboral:
el caso de trabajadores temporales
mexicanos en Estados Unidos**

Luis Enrique González Araiza

Universidad de Guadalajara
2018

Primera edición 2018

D.R. © 2018, UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades
Coordinación Editorial
Juan Manuel, núm. 130
Zona Centro
44100 Guadalajara, Jalisco, México

Consulte nuestro catálogo en: <http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/>

ISBN: 978-607-547-204-1

Impreso y hecho en México
Printed and made in Mexico

A Gina, por danzar mi vida

“Los emigrantes, ahora

Desde siempre, las mariposas y las golondrinas y los flamencos vuelan huyendo del frío, año tras año, y nadan las ballenas en busca de otra mar y los salmones y las truchas en busca de sus ríos. Ellos viajan miles de leguas, por los libres caminos del aire y del agua.

No son libres, en cambio, los caminos del éxodo humano. En inmensas caravanas, marchan los fugitivos de la vida imposible. Viajan desde el sur hacia el norte y desde el sol naciente hacia el poniente.

Les han robado su lugar en el mundo. Han sido despojados de sus trabajos y sus tierras. Muchos huyen de las guerras, pero muchos más huyen de los salarios exterminados y de los suelos arrasados.

Los náufragos de la globalización peregrinan inventando caminos, queriendo casa, golpeando puertas: las puertas que se abren, mágicamente, al paso del dinero, se cierran en sus narices. Algunos consiguen colarse. Otros son cadáveres que la mar entrega a las orillas prohibidas, o cuerpos sin nombre que yacen bajo tierra en el otro mundo adonde querían llegar [...]

(Galeano 2004: 77)”.

Agradecimientos

El presente trabajo de investigación se realizó gracias a todos/as aquellos trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B, que nos brindaron su tiempo, sus relatos y corazones en el año 2010.

Agradezco la dirección y tutoría de la Dra. Ariadna Estévez López, quien desde el inicio me ayudó a entender ese vapuleado concepto de los “Derechos Humanos”, siempre con una visión desde abajo, dónde se pueden comprender las distintas luchas que realizan las personas para reivindicar eso que el sistema (capital, colonial o patriarcal) quiere eliminar, la dignidad de las personas.

Asimismo, agradezco al Dr. Douglas Massey así como al Dr. Jorge Durand, Coordinadores del Mexican Migration Project (MMP), de manera particular al Dr. Durand, quien me abrió las puertas del tema migratorio, y que en este proyecto me permitió realizar mi trabajo de investigación bajo el cobijo del MMP.

Por otra parte, agradezco al Dr. Jaime Preciado Coronado quién me incluyó en el proyecto de investigación “Dimensiones, estrategias y alternativas de la integración autónoma de Latinoamérica y el Caribe. Desafíos para el caso mexicano (2010-2012)”.

Finalmente, mi profundo agradecimiento a la Dra. María Guadalupe Moreno González, así como al Dr. Héctor Raúl Solís Gadea, secretaria académica y rector del centro universitario de ciencias sociales y humanidades, respectivamente por todas las gestiones realizadas a fin de que este trabajo fuera publicado por mi alma mater la Benemérita Universidad de Guadalajara.

Contenido

Siglas.....	11
Prólogo	
Del trabajo temporal y la trata laboral, a las Jim Crow Laws y viceversa	13
Dra. Ariadna Estévez	
Presentación.....	17
Metodología	19
capítulo 1	
Marco teórico-conceptual y normativo: Trabajo temporal en la migración internacional, trata laboral y derechos humanos	29
1.1 Introducción.....	29
1.2 Migración internacional y trabajo temporal	30
1.3 Derechos humanos: marco conceptual y normativo.....	31
1.4 La trata de personas	43
1.5 Trabajo temporal, derechos humanos y trata de personas en Estados Unidos y México	50
1.6 Reglamento de la Ley General de Población.....	55
1.7 Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.....	58
1.8 Trabajo temporal y derechos humanos: conclusión analítica	59

capítulo 2	
La migración temporal de mexicanos a Norteamérica	61
2.1 Introducción.....	61
2.2 El Sistema de Enganche.....	62
2.3 El Convenio 1909	65
2.4 El Programa Bracero de 1917.....	68
2.5 El Programa Bracero de 1941	72
2.6 “Y jalamos pa’ la Farma”. Programa Trabajadores Agricultores de Temporada con Canadá.....	81
2.7 Un inicio con olor caribeño, visas de trabajadores/as temporales H-2..	86
2.8 Convenios bilaterales y derechos humanos: conclusión analítica	87
capítulo 3	
El programa de trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B: Derechos humanos y condiciones análogas a la trata	91
3.1 Introducción.....	91
3.2 El estudio	92
3.3 Cómo opera el programa de visas temporales	105
3.4 Violaciones a los derechos humanos y condiciones análogas a la trata	110
3.5 Del trabajo temporal a la trata laboral: Conclusiones analíticas.....	136
Conclusiones finales.....	141
Bibliografía	149
Legislación internacional	157
Legislación mexicana	158
Legislación estadounidense.....	159
Anexos.....	161
Etnoencuesta del Mexican Migration Project (versión 5), aplicada durante el trabajo de campo	161
Violaciones a DDHH, durante el reclutamiento de los/as trabajadores/as temporales H-2A y H-2B.....	172

Siglas

ABTT	Acuerdos Bilaterales de Trabajo Temporal
CDN	Convención sobre los Derechos del Niño
CETFDM	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CFE	Comisión Federal de Electricidad
CIETFDR	Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial
CIPDTTMF	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y sus Familias
CTOTPCID	Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos y Degradantes
CPSDG	Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
C/PER	Convención/Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados
Co29	Convenio sobre el Trabajo Forzoso
Co105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso
Co95	Convenio Sobre la Protección del Salario
DDHH	Derechos Humanos
DDFF	Derechos Fundamentales
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
DCP	Derechos Civiles y Políticos
DESC	Derechos Económicos, Sociales y Culturales
IRCA	Immigration Reform and Control Act
MMP	Mexican Migration Project

MSAWP	Mexican Seasonal Agricultural Workers Program
LFT	Ley Federal del Trabajo
LGP	Ley General de Población
LM	Ley de Migración
LGPSGDMTPPAVD	Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia de las Víctimas de estos Delitos
OCDE	Organización para la Cooperación y Desarrollo
OCI	Organismos de Cooperación Internacional
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OIM	Organización Internacional de las Migraciones
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PPRSTPMN	Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños
PUTT	Programas Unilaterales de Trabajadores/as Temporales
RLGP	Reglamento de la Ley General de Población
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SLP	San Luis Potosí
SER	Secretaría de Relaciones Exteriores
SSA	Secretaría de Salud
STyPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TTH	Trabajadores Temporales Hombres
TTM	Trabajadoras Temporales Mujeres
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

Prólogo

Del trabajo temporal y la trata laboral, a las Jim Crow Laws y viceversa

El libro que la lectora tiene en sus manos muestra una realidad poco reconocida: lo legal no siempre es lo justo. La regulación del empleo temporal en Estados Unidos a través de la expedición de visas H2A y H2B, que Luis Enrique González Araiza examina aquí a la luz de otro discurso legal, el de derechos humanos, legitima abusos a la dignidad humana que son equiparables a la trata laboral, la cual, como sabemos, constituye un régimen de esclavitud moderno. Al cotejar las condiciones de trabajo en el programa de visas de trabajo temporal, con las leyes que prohíben la trata laboral y con los convenios fundamentales de derechos humanos, el autor muestra que este esquema es una expresión administrativa de la vigencia de los *Jim Crow Laws*, ampliadas a la migración mexicana.

Las *Jim Crow Laws*, expedidas entre 1876 y 1965 en Estados Unidos, establecieron un sistema de segregación en el espacio social –escuelas, transporte, servicios– que supuestamente permitía que negros y blancos estuvieran “separados pero iguales”. La decisión de la Suprema Corte conocida como *Plessy vs Ferguson* (1896) reafirmó la idea de que los servicios separados no violaban la Enmienda 14, que establecía el derecho a la igualdad, porque eran los mismos servicios. No prestaba atención al hecho de que las escuelas, transporte, restaurantes y otros servicios destinados a la “gente de color” eran de menor calidad.

La impugnación de estas leyes la hizo la comunidad afroamericana organizada utilizando medios legales. A principios del Siglo XX se creó la Association for the Advancement of Colored People (NAACP), que se dedicó a impugnar el sistema de segregación impuesto por las leyes del *Jim Crow*. Sus logros más importantes fue que la Suprema Corte declarara inconstitucional la segregación racial en las escuelas (1954) y en el sistema de autobuses (1957). Luego el Student Nonviolent Coordinating Committee llevó a cabo un boicot contra la segregación en los *dinners*. Estas luchas legales fueron el fundamento de lo que se conoció como la lucha pro los Derechos Civiles. Una vez que las campañas empezaron a salirse del control de los organizadores, en 1963 el líder principal del movi-

miento, Martin Luther King defendió la desobediencia civil y advirtió que de no reconocerles derechos, muchos negros pugarían por un nacionalismo negro que polarizaría a la sociedad estadounidense y terminaría en una guerra racial. El senador John F. Kennedy propondría la iniciativa de ley que eventualmente se convertiría en la Acta de Derechos Civiles (1964) y que teóricamente pondría fin a la era Jim Crow.

Sin embargo, actualmente las condiciones de encarcelamiento masivo y diferentes medidas anti-inmigrantes han revelado que esto es en el mejor de los casos una falacia, pues existen medidas legales que permiten la institucionalización de condiciones análogas a la esclavitud. Por un lado, en el caso del encarcelamiento masivo, los intelectuales y líderes afroamericanos sostienen que éste constituye una continuación del régimen esclavista, en tanto que la Enmienda 13 garantiza libertad de esclavitud sólo si no se es convicto: “Ni en los Estados Unidos ni en ningún lugar sujeto a su jurisdicción habrá esclavitud ni trabajo forzado, excepto como castigo de un delito del que el responsable haya quedado debidamente convicto”. El control a través de las prisiones es evidente en las cifras. En Estados Unidos hay 2.3 millones de personas encarceladas, de las cuales el 35% son blancos, el 38% son negros y el 21% son hispanos. Podría parecer bastante parejo, pero de los 325, 719,178 de habitantes que hay en Estados Unidos, el 62% son blancos, el 13% son negros y 16% hispanos. Por otro lado, en el caso de las medidas antiinmigrantes, el encierro masivo a través de los centros de detención trabaja de forma similar, pero el asunto va más allá. Como lo muestra este libro, que analiza con detenimiento y precisión metodológica las condiciones laborales de los migrantes temporales, se violan los derechos humanos de los migrantes mexicanos a tal extremo que institucionalizan por la vía legal-administrativa una suerte de régimen esclavista, de la forma que lo hacían las *Jim Crow Laws*.

Para demostrar el carácter injusto de medidas legales como el esquema de visado temporal para mexicanos, González Araiza divide su libro en tres capítulos, que nos proporcionan un marco teórico-legal; un recorrido histórico-político y legal de los esquemas de empleo temporal en Estados Unidos; y un análisis de datos empíricos mixto (cuantitativo-cualitativo) de las condiciones de enganche, contratación y trabajo, que combina con el análisis propiamente socio-legal de los términos de las visas vis a vis los instrumentos legales de derechos humanos. El primer capítulo describe cuáles son los parámetros conceptuales y legales en los que se va a analizar el esquema de contratación temporal, es decir, los convenios de derechos humanos que protegen a los trabajadores migrantes, la legislación

sobre trata de personas y la de contratación temporal. El segundo analiza en perspectiva histórica los términos legales y políticos de lo que podríamos denominar el sistema Jim Crow de migrantes. Finalmente, el tercer capítulo muestra, con el análisis de encuestas y entrevistas cualitativas, que las violaciones a derechos laborales son tan atroces y copiosas que más que un esquema de trabajo laboral se trata de un mecanismo de trata.

El lector tiene en sus manos un trabajo de investigación riguroso y novedoso que ya ha sido premiado por la UNAM y reconocido en diversos ámbitos de la sociedad civil. Es un trabajo del que personalmente me siento orgullosa por haber contribuido en su dirección como tesis de posgrado, pero también porque Luis Enrique –a quien me une una cariñosa amistad y camaradería– es un joven académico brillante y comprometido con los y las migrantes, algo que no siempre se ve en la academia.

DRA. ARIADNA ESTÉVEZ
Investigadora del Centro de Investigaciones
sobre América del Norte, UNAM.

Presentación

A pesar de que la trata de personas es un delito altamente penalizado en el plano internacional, México es hoy un punto importante de origen, tránsito y destino de víctimas de este crimen,¹ cuyo número anual asciende a más de 20,000.² La trata de personas también es un fenómeno transnacional, por medio del cual se somete a las personas a explotación sexual o laboral —en términos generales— en condiciones análogas a la esclavitud y a las que comúnmente se traslada a países distintos al de su origen o residencia con el fin de que no escapen de esa situación. En este preocupante contexto y dados los vacíos jurídicos internacionales que existen en la contratación de migrantes mexicanos a través de las visas H-2A y H-2B, una pregunta fundamental para esta investigación es si la contratación de trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B puede derivar en trata laboral o en prácticas análogas a ésta, lo que violaría los Derechos Humanos Universales reconocidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

La hipótesis propuesta es que toda vez que no existe un convenio bilateral que refleje las obligaciones legales que tanto Estados Unidos como México tienen en materia de derechos laborales, las contrataciones por medio de las visas H-2A y H-2B están sujetas al libre mercado y con frecuencia exponen a los migrantes a condiciones de empleo análogas a la trata laboral. El objetivo de esta investigación es indagar, desde la perspectiva de la obligación del Estado en materia de Derechos Humanos (DDHH), la relación obrero–patronal en sus distintas facetas (contratación, traslado, condiciones laborales, entre otras) de los trabajadores/as

1. A partir de la ratificación de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (y su Protocolo relativo a la Trata de Personas) el Estado mexicano en 2003 tuvo que modificar su legislación interna. El primer paso para esto fue la expedición (noviembre de 2007) de la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas; este lineamiento jurídico se reemplazó con la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 14 de junio de 2012.

2. Departamento de Estado de Estados Unidos de América, “Trafficking in Persons Report 2009”, p. 206, en <http://www.state.gov/documents/organization/123357.pdf>

temporales con visas H-2A y H-2B, que en ocasiones se ven sometidos a condiciones laborales y de vida con características que se presentan en la trata laboral o en prácticas análogas a ésta (aislamiento, sobreexplotación, vivienda inadecuada, controles excesivos, etcétera).

Esta investigación se conforma de tres capítulos. El primero tiene como objetivo delimitar el marco jurídico internacional del delito de trata de personas, con especial interés en la modalidad de trata laboral o condiciones análogas a la explotación laboral. Asimismo, se propone limitar el marco jurídico en materia de derechos laborales de México y Estados Unidos para establecer cuáles derechos son violentados en el contexto de la investigación. El segundo capítulo se enfoca

Fotografía 1.1 Trabajador temporal con visa H-2B en Carolina del Norte.



Fotografía Cervando Chávez Tovar.

en la migración temporal de mexicanos a Norteamérica desde las raíces históricas entre México y Estados Unidos de América a lo largo del siglo xx hasta el convenio de trabajadores agrícolas temporales entre México y Canadá en 1974, con la finalidad de describir cómo la existencia de programas de trabajo temporal han garantizado algunos derechos en este periodo. Esto nos proporcionará el marco de comparación para valorar, en el siguiente capítulo, cómo las visas de trabajo temporal, al tratarse de una medida unilateral, no garantizan los derechos humanos de los trabajadores temporales, que pueden ser objeto de acciones análogas a las de trata. El tercer capítulo es el analítico; aquí el trabajo de campo demostrará con datos cuantitativos y cualitativos la manera en que las contrataciones que se dan con visas H-2A y H-2B se encuentran sujetas al libre mercado, lo que genera en ocasiones que los y las migrantes sufran condiciones análogas a la trata laboral.

Metodología

Para llevar a cabo este proyecto partiremos de las cuatro coordenadas metodológicas de las que habla Durand: la teórica, la temporal, la territorial y la temática (Durand, 2014). En primer lugar, la coordenada teórico-metodológica parte del marco legal de los derechos humanos y su análisis sociopolítico, el cual se desarrollará con detalle en el siguiente capítulo. Por ahora baste decir que lo que se intenta lograr con ello es indagar cómo las condiciones legales que establecen las contrataciones en modalidad de visas H-2A y H-2B violan derechos humanos de tal forma que constituyen condiciones equiparables a la definición jurídica de trata laboral. Haremos el análisis a partir de las obligaciones internacionales contraídas por México y Estados Unidos en función de su adhesión a instrumentos internacionales, en particular los derechos fundamentales que deben salvaguardar ambos Estados en cumplimiento de los compromisos contraídos internacionalmente y que se describen a continuación³.

3. Undocumented Migrants Have Rights! An Overview of the International Human Rights Framework. PICUM. 2009. Véase www.picum.org

Cuadro 1.1 Marco internacional de Derechos fundamentales de los trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B.			
<i>Área</i>	<i>Derecho</i>	<i>Convenciones y Declaraciones de Naciones Unidas⁴</i>	<i>Organización Internacional del Trabajo</i>
Integridad física y mental	Derecho a no ser esclavizados ni obligados a trabajos forzados	UDHR, Art 4 ICESCR, Art 10(3) ICCPR, Art 8(1, 2, 3a) CEDAW, Art 6 ICRMW, Art 11(1, 2)	C29, Art 1(1) C105, Art 1(e), 2
Elaboración propia.			

⁴En segundo lugar, la coordenada temporal comprende la participación de mexicanos/as como trabajadores/as temporales no calificados con visas de trabajo H-2A y H-2B a partir de 1986 y hasta la mitad del sexenio de Felipe Calderón en 2010, año en el que se realizó el trabajo de campo reflejado en el tercer capítulo. El año de 1986 se caracterizó por dos sucesos que tuvieron efectos en el patrón migratorio: lo que Durand y Massey (2003) denominan el periodo “clandestino” y la instrumentación del modelo de la Immigration Reform and Control Act (IRCA), o Ley de amnistía para trabajadores/as migrantes y en consecuencia la remodelación de la visa H-2 (1964) en H-2A para trabajo agrícola y H-2B para trabajos relacionados con los servicios.

En tercer lugar, la coordenada territorial. Para este estudio se hizo investigación etnográfica en México y en Estados Unidos; en este país, de manera específica en los estados de Colorado, condado de Denver; Maryland, condado de Cambrigde; Virginia, condado de Virginia Beach; Carolina del Norte, condado de Winston-Salem Florida, condado de Bredenton; Texas, Zona Metropolitana de Houston, que son lugares de destino de los trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B. En México, en las comunidades de Palomas-Magdalenito Cedillo, municipio de Ciudad del Maíz, SLP; municipio de El Naranjo, SLP, y El Tejamanil, municipio de Romita, Guanajuato, que son los lugares de origen. Los sujetos de estudio son los trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B.

4. UDHR. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
ICESCR. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
ICCPR. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
CEDAW. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).
ICRMW. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares (1990).
C 29. Convenio sobre el trabajo forzoso (1930).
C 105. Abolición del trabajo forzoso (1957).

En cuarto lugar, la coordinada temática. El tema central de la investigación gira en torno a la trata laboral o prácticas análogas a ésta: aislamiento, explotación, vivienda inadecuada y controles excesivos que pueden llegar a sufrir los trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B. Finalmente, respecto de la coordinada teórica, se parte de un entendimiento jurídico de la trata de personas y los derechos humanos, y se analizan los datos desde las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos laborales, la seguridad social y la organización sindical. Así, la trata se define como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas recurriendo a la amenaza o al uso de fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder, a una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación puede incluir la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

La estrategia metodológica plantea dos niveles de análisis: el primero de ellos en el plano cuantitativo debido a la aplicación de la “Etnoencuesta de Familia, Migración y Trabajo (2010v5)” del MMP⁵; el segundo nivel provee información de carácter cualitativo derivado de las charlas y las entrevistas a profundidad con trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B. Ambos niveles de información se generaron a través del trabajo de campo que se realizó en dos comunidades rurales del estado de San Luis Potosí y en una comunidad ubicada en el estado de Guanajuato durante el mes de enero de 2010.

El fenómeno migratorio es un proceso social y dinámico, y para su estudio se requiere de una estrategia de investigación capaz de recabar información confiable y válida en muchos aspectos del tiempo y del espacio (Massey, 1991); por esta razón se eligió como instrumento de muestreo la “Etnoencuesta”, pues ésta ofrece la combinación de métodos antropológicos que aportan la profundidad histórica y la riqueza interpretativa, en tanto que la metodología del muestreo provee rigor estadístico en los datos cuantitativos, además de conformar una base firme sobre la cual pueda generalizarse (Massey, 1991: 16). Por consiguiente, se realizó el levantamiento en dos comunidades rurales expulsoras de trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B provenientes del estado de San Luis Potosí.

5. El Mexican Migration Project (MMP por sus siglas en inglés) se encarga de recabar información social, económica y demográfica sobre el proceso migratorio entre México y Estados Unidos. Para más información véase <http://goo.gl/vOhUx>

Por otra parte, con respecto a la validez y el rigor estadístico de la muestra, estamos conscientes de los problemas derivados de la información etnoestadística, ya que se enfrentan con la cuestión de la “generalización” (Massey, 1991: 15), aunque se entiende que nuestros datos no son representativos de la totalidad de la población de trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B, sino una aproximación a este fenómeno social y dinámico que se reflejó en las estadísticas generadas de la base de datos del MMP (Massey, 1991: 22) y en la interpretación del trabajo etnográfico.

La muestra comprende el levantamiento de 289 etnoencuestas de las comunidades de El Porvenir y Anenecuilco⁶, ambas en el estado de San Luis Potosí; asimismo, para efectos prácticos, se decidió analizar los datos de ambas poblaciones en su conjunto debido a dos razones primordiales: 1) aumentar el universo de casos analizables de trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B, y 2) por criterios geográficos y territoriales (cuadro 1.2).

Cuadro 1.2* Población a nivel comunidad.							
<i>Estado</i>	<i>Municipio</i>	<i>Comunidad</i>	<i>Población 1990**</i>	<i>Población 2000</i>	<i>Población 2010</i>	<i>Tamaño de la muestra</i>	<i>Taza de rechazo</i>
S.L.P	Atoyac	El Porvenir	----	9,092	10,562	198	0.0%
S.L.P	San Miguel	Anenecuilco	8,189	8,129	10,391	91	14.2%

*Elaboración propia con base en “MMP134” e INEGI 1990-2010.
 **Población del lugar donde se levantó la encuesta.

Una vez procesadas las 289 etnoencuestas se generó una base de datos, en la cual se separaron los hogares que presentaron migración internacional a Estados Unidos por parte del jefe/a de familia⁷ o algún otro miembro del hogar, con ello se acortó el universo analizable a 128 casos; del mismo modo se desagregó a los/as migrantes por el tipo de documentación migratoria que utilizaron en su viaje: 41 habían emigrado de manera irregular, uno con una visa de turista y 86 migraron por medio de las visas H-2A y H-2B. Finalmente, el universo de casos se redujo a 86 trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B (cuadro 1.3).

6. Los nombres de las comunidades son ficticios para proteger el anonimato de los/as informantes.

7. El jefe/a de familia es la persona dentro del núcleo familiar que la dirige. Para conocer la clasificación que realiza el MMP véase la “Guía del encuestador” (MMP 2012: 3-4).

Cuadro 1.3* Tamaño de la muestra.							
Estado	Municipio	Comunidad	Tamaño de la muestra	Hogares con migración	Documentación utilizada		
					Indocumentado	Visa de turista	Visa H-2
S.L.P	Atoyac	El Porvenir	198	128	41	1	86
S.L.P	San Miguel	Anenecuilco	91				

*Elaboración propia con base en "MMP134".

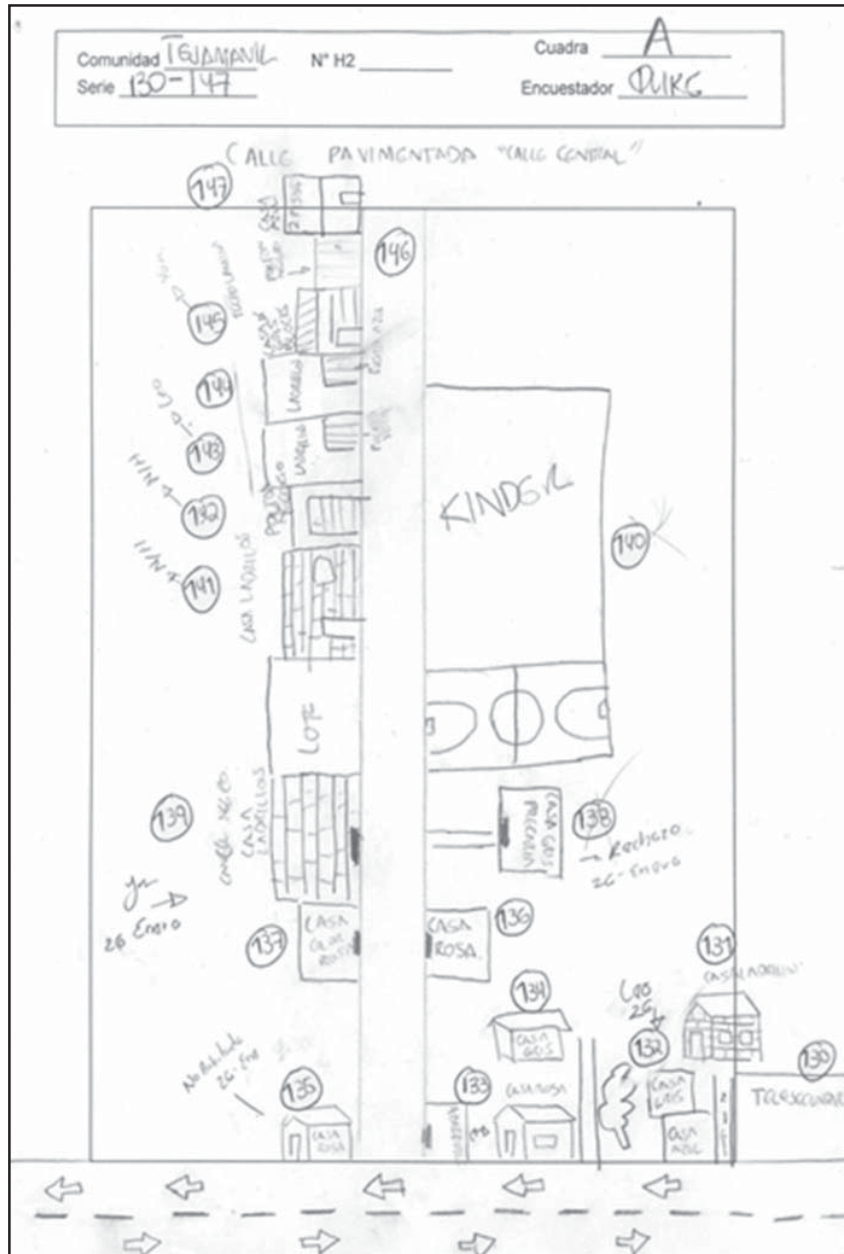
El procedimiento de muestreo se inicia a partir de que el equipo de encuestadores/as del MMP se traslada a las comunidades elegidas (en nuestro caso El Porvenir y Anenecuilco). Una vez in situ se reconoce y delimita el área de la muestra, lo que se logró con la ayuda del mapa catastral proporcionado por la autoridad municipal en turno, en el cual se marcaron los límites geográficos y territoriales del levantamiento (MMP 2012).

Una vez que delimitamos el área de la muestra procedimos al conteo de la totalidad de los hogares, pues como diría Ángel Palerm, “La antropología se hace con los pies”; de esta manera recorrimos las calles de la zona delimitada; así pues, por medio de trazos y dibujos, cada encuestador obtuvo una pequeña pieza del mapa que en su conjunto delimita el área de la muestra (gráfica 1.1).

El objetivo primordial de este proceso es la ubicación de las viviendas y edificaciones, de manera que facilite la identificación de los hogares que serán seleccionados de manera aleatoria para levantar la etnoencuesta. Una vez concluido nuestro mapa se procedió a la enumeración de las viviendas y otras construcciones (negocios, escuelas, casas vacías, etc.), exceptuando los lotes baldíos. Ya enumeradas, se procedió a realizar una muestra aleatoria simple; finalmente, de las viviendas y demás construcciones elegidas se procedió a la aplicación de las etnoencuestas (MMP 2012: 19-20).

Una vez que se concluyó el levantamiento en campo se cotejaron y revisaron cada una de las etnoencuestas para descartar los posibles errores de campo. Después, la especialista en sistemas computacionales del MMP (con sede en la Universidad de Guadalajara), capturó toda la información en una sola base de datos que se entregó a la coordinadora de investigación del MMP (con sede en la Universidad de Princeton) quien de nueva cuenta realizó una serie extensiva de revisiones lógicas para verificar la coherencia interna de la información. Finalmente, la información resultante se organizó en cinco archivos principales, los cuales corresponden a cinco unidades de análisis distintas: PERS, MIG, HOUSE, LIFE

Gráfica 1.1 Mapa comunitario de la etnoencuesta.



Particularmente, este mapa representa una de las cuadras de las comunidades de nuestro estudio.
 Datos proporcionados por "MMP 134".

Fotografía 1.2 Calle principal de la comunidad de Aneneuilco.



Fotografía: Luis Enrique González Araiza.

y SPOUSE. La información en el nivel de la comunidad se encuentra compilada en el archivo COMMUN (MMP 2012).

Asimismo, se utilizó el software “IBM SPSS Statistics” para analizar las variables que consideramos trascendentes y fundamentales de las variables para nuestro estudio. El producto final se reflejó en las tablas de frecuencia y estadísticas descriptivas que se observan a lo largo del proyecto de investigación. Cabe señalar que durante todo el estudio se menciona como referencia bibliográfica la base de datos del MMP como “MMP 134”. Esto significa que desde el año 1982 hasta el 2011 se recabó la información de 134 comunidades en 24 estados de la república mexicana. La base de datos del MMP fue la primera base de datos pública que aborda el estudio de los flujos migratorios entre México y Estados Unidos.

La investigación cualitativa se puede definir como el procedimiento consistente en la selección de un pequeño número de casos, que se caracterizan por contener una abundancia de información alrededor de un fenómeno social determinado, de tal suerte, que la información vertida por el reducido grupo de hablantes seleccionados con anterioridad debe ser representativo de un contexto

social amplio, que permite establecer explicaciones generalizables que excedan el contexto del proyecto de investigación realizado (Izcara Palacios, 2007: 17).

Particularmente, para este estudio se recurrió al acopio de información de corte cualitativo recabado a través de entrevistas a profundidad hechas a los/as actores involucrados en nuestro tema, por un lado, los trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B, y por otro los reclutadores/as de éstos. Este modelo ayudó a comprender con una mirada crítica las categorías analíticas contempladas a priori.

A lo largo del mes de enero de 2010 se realizaron, de manera conjunta al levantamiento de la etnoencuesta del MMP, quince entrevistas a hombres y a mujeres de entre 22 y 61 años que migraron en alguna ocasión como trabajadores/as temporales con visa H-2A y H-2B. Esas entrevistas se realizaron en las comunidades de El Porvenir y Anenecuilco, en San Luis Potosí, y en la comunidad de Eloxochitlán, en el estado de Guanajuato. Como bien se aprecia en el cuadro 1.4, los entrevistados/as representan un universo vasto y heterogéneo.

También se entrevistó a la principal contratista de las comunidades de El Porvenir y Anenecuilco, quien actúa como intermediaria entre los trabajadores/as y los patrones/as en Estados Unidos. Aunque breve, su testimonio ayudó a contrastar la narrativa planteada por los trabajadores/as.

El procedimiento de muestreo que se utilizó en la recolección de la información cualitativa fue el denominado “bola de nieve”, un modelo de carácter intencional ya que desde las primeras entrevistas los/as migrantes hacen uso de las redes sociales para referirnos a otros trabajadores/as temporales con visas H-2 que también podían ser entrevistados. Este tipo de muestreo se utiliza regularmente para encontrar a las “poblaciones ocultas”, es decir, a los grupos sociales que no son fácilmente identificables con otro tipo de muestreo (Flick, 1998). No obstante, uno de los inconvenientes que se observó al utilizar este tipo de muestro fue la distribución por género del número de entrevistados/as (cuadro 1.4).

Al realizar las entrevistas se consideró conveniente la grabación de éstas en formato análogo, con el consentimiento previo de los entrevistados/as; en total se grabaron ocho horas con 24 minutos, que se transcribieron de forma literal para su análisis. Cada uno de los entrevistados/as fue visitado en una ocasión para que respondiera de forma abierta a las preguntas relacionadas con los objetivos de la investigación. Durante las sesiones se tomaron notas que ayudaron a interpretar el material cualitativo.

En el apartado de ANEXOS se transcribieron cada una de las entrevistas en letra Arial a 12 puntos e interlineado de 1.5 espacio. Además, fueron codificadas de manera independiente (Izcara Palacios, 2010). Así por ejemplo, las siglas R1: significan:

- R: Es la letra designada a la comunidad donde habita el entrevistado/a, en este caso Eloxochitlán.
- 1: Es el número de asignado a cada migrante.

Cuadro 1.4. Sábanas de las entrevistas a los trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B.*																	
Código	Género	Edad	Educación (años)	Estado civil	Comunidad de origen					Comunidad de destino							
					Municipio	Comunidad	Actividad	Tierras	Tipo de tierra	Visa	Viajes	Periodo	Núm. D**	Estado	Comunidad	Núm. A***	Actividad
R1	M	40	6	Casado	Sn. Antonio	Eloxochitlan	Agricultor	2 has.	Préstamo	A	2	08/09	1	Colorado	Adams	1	Jornalero, legumbres
R2	M	61	1	Casado	Sn. Antonio	Eloxochitlan	Agricultor	2 has.	Renta	A	1	08	1	Florida	De Soto	1	Jornalero, naranjas
R3	M	36	6	Casado	Sn. Antonio	Eloxochitlan	Jornalero	-	N/A	B	2	08/09	1	Colorado	Denver	1	Obrero, vivero
EN1	M	31	9	Soltero	Atoyac	El porvenir	Dueño estética	-	N/A	B	2	08/09	1	Virginia	Virginia Beach	1	Jardinero
EN2	M	33	6	Casado	Atoyac	Anenecuilco	Chofer	-	N/A	B	8	00/08	1	Texas	Houston	1	Jardinero
CM1	M	50	1	Casado	Sn. Miguel	Anenecuilco	Agricultor	3 has.	Ejidal	A	3	00/02	1	Virginia	Des	1	Jornalero, tabaco
CM2	M	38	12	Soltero	Sn. Miguel	Anenecuilco	Ganadero	-	N/A	A, B	4	00, 02, 07/08	2	Virginia	Norfolk	3	Jardinero
CM3	M	44	3	Casado	Sn. Miguel	Anenecuilco	Mecánico (negocio propio)	-	N/A	A, B	4	95, 00, 02, 04	3	Maryland	Dorchester	3	Obrero, empaque
CM4	M	55	6	Casado	Sn. Miguel	Anenecuilco	Empaque hoja de maíz	-	N/A	A	2	95, 98	2	N. Carolina	Stanly	2	Jornalero, tabaco
CM5	M	28	6	Casado	Sn. Miguel	Anenecuilco	Empaque hoja de maíz	-	N/A	A	2	02/03	1	Virginia	Essex	1	Jornalero, tabaco
R4	F	26	9	Soltera	Sn. Antonio	Eloxochitlan	Obrera, empaque	-	N/A	B	3	02/04	1	Colorado	Denver	1	Obrera, vivero
R5	F	38	3	Casada	Sn. Antonio	Eloxochitlan	Jornalera	2 has.	Renta	B	4	03/06	1	Colorado	Adams	1	Obrera, vivero
R6	F	22	9	Casada	Sn. Antonio	Eloxochitlan	Jornalera	-	N/A	B	3	06/08	1	Colorado	Denver	1	Obrera, vivero
EN3	F	38	4	Soltera	Atoyac	El porvenir	Mesera	-	N/A	B	1	09	1	Maryland	Dorchester	1	Obrera, empaque
CM6	F	27	6	Casada	Sn. Miguel	Anenecuilco	Empaque hoja de maíz	-	N/A	B	8	02/09	1	Maryland	Dorchester	1	Obrera, empaque

* Elaboración propia con base en "Anexos, entrevistas".
 ** Número de comunidades de destinos visitadas.
 *** Número de actividades realizadas a lo largo de su experiencia como trabajadora H-2.

capítulo 1

Marco teórico-conceptual y normativo: Trabajo temporal en la migración internacional, trata laboral y derechos humanos

1.1 Introducción

La trata de personas es un fenómeno social de explotación humana que es considerado la nueva esclavitud contemporánea. Cuando esta actividad se combina con la movilidad humana aparece una de las facetas más oscuras de los procesos de globalización a escala mundial. No obstante, la globalización tiene reglas y excepciones: por un lado, la apertura total al libre flujo de mercancías dentro de los Estados soberanos; por el otro, la restricción y prohibición del libre tránsito de personas. De ahí que esta investigación pretende delimitar el marco jurídico en materia de derechos humanos y la trata de personas en su modalidad laboral en el mapa internacional y con un énfasis mayor en el plano local.

Se parte del presupuesto de que existen leyes, convenios, acuerdos y tratados en materia de protección de DDHH de los trabajadores/as migratorios internacionales suscritos por el gobierno mexicano y en algunas ocasiones por el gobierno estadounidense. Sin embargo, en la práctica estos instrumentos jurídicos son vulnerados por ambas partes, de manera activa por parte del país receptor de los trabajadores/as temporales no calificados con visas H-2A y H-2B (Estados Unidos), y por omisión por el país emisor (México), el cual es omiso e indiferente ante esta realidad. Estos hechos contravienen los derechos estipulados en las legislaciones nacional e internacional en materia de DDHH.

Este capítulo se desarrolla de la siguiente forma: primero se define la migración en lo general; en el contexto más amplio de la migración internacional abordamos el concepto de DDHH y como éste cruza de manera transversal el fenómeno migratorio; a su vez delimitamos el marco jurídico internacional vigente de los DDHH. Después nos acercamos al concepto de la trata de personas y delimitamos la modalidad de trata laboral como nuestro objeto de estudio. Por último, en la tercera parte analizamos el marco jurídico nacional e internacional de México y Estados Unidos que salvaguarda y protege los DDHH de los trabaja-

dores/as migratorios temporales, que en ocasiones se ven sometidos a condiciones de sobreexplotación laboral o actividades análogas a la trata laboral.

1.2 Migración internacional y trabajo temporal

La crisis económica mundial de 2008, iniciada a partir del colapso financiero de Lehman Brothers —entre otras causas— trajo como consecuencia la desaceleración económica mundial reflejada en la recaída del empleo (ILO, 2011); todavía más, se estima que en el año 2011 se encontraban desempleados y sin actividad económica alguna alrededor de 200 millones de personas en todo el mundo (ILO, 2011). Estas cifras revelan una reducción de las corrientes migratorias hacia los países desarrollados.

En Estados Unidos disminuyó el número de extranjeros que ingresaron, de 1,130,818 en 2009 a 1,042,625 en 2010. Aunque a escala global no se registraron cambios trascendentales ya que en 2009 se estimaba que el número de migrantes en el mundo era de 191 millones, un año después aumentaría 12%, llegando a 214 millones de personas que vivían fuera de sus comunidades de origen (Anich, Appave *et al.*, 2011: 53).

En el ámbito regional, el continente americano es el mayor receptor de migrantes en el mundo con 51.1 millones, gran parte de ellos tiene como destino final América del Norte (Carlsen, 2010). De hecho, Estados Unidos fue el destino migratorio de alrededor de 43 millones de extranjeros, lo que representó 13.5% de la población total del país; asimismo, la población hispana constituyó 16.3%, y de ella aproximadamente 11.6 millones de inmigrantes son de origen mexicano, esto significa que uno de cada tres inmigrantes en Estados Unidos es mexicano (Anich, Appave *et al.*, 2011: 70). Del mismo modo, de acuerdo con el Departamento de Migración estadounidense, el número de visas otorgadas a personas procedentes de México llegó a un millón en el año 2010 (Balderas Rodríguez, 2012).

Por otra parte, los programas de migración temporal que controlan el flujo y el desplazamiento de trabajadores temporales han representado una dinámica laboral que responde a los objetivos específicos del mercado en los países receptores de migrantes (Bonnici, 2009). Existen dos modalidades de programas de migración temporal. Una se formula por medio de acuerdos bilaterales de trabajo temporal (ABTT), los cuales se suscriben por distintos actores de los países de la región, o entre ellos con los gobiernos u otras contrapartes en los países receptores

fuera de la región. Estos buscan: *a)* ordenar la migración laboral, respetando los derechos fundamentales de los Estados que son parte del acuerdo; *b)* instrumentar la expresión política en materia migratoria, y *c)* formalizar el diálogo y los procesos migratorios entre los Estados participantes (Carlsen, 2010: 67). Una variante de estos programas son los memorandos de entendimiento, que a diferencia de los ABTT no son legalmente vinculantes entre los Estados participantes (Carlsen, 2010: 68). Es el caso del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, cuyo flujo laboral, según cifras del año 2010, fue de 16,000 trabajadores temporales (Salas, 2011).

La segunda modalidad corresponde a los programas unilaterales de trabajadores/as temporales (PUTT). En éstos no se contemplan los acuerdos entre los países de origen y destino ni se formulan consensos entre el país expulsor y el sector privado (Carlsen, 2010); en consecuencia, el único regulador es el libre mercado. Particularmente, en esta modalidad se inserta el tema objeto de esta investigación: el Programa de Trabajadores/as Temporales con Visas H-2A y H-2B que tiene Estados Unidos con 39 países, de los cuales México es uno de sus principales receptores con unos 208,905 trabajadores temporales al año (2010); de éstos, 139,406 prestan sus servicios en la modalidad H-2A (sector agrícola), mientras que 69,499 en la H-2B (sector de servicios) (DHS, 2010). Como el presente trabajo de investigación se construye en el marco sociojurídico de los DDHH, definiremos al trabajador temporal como:

Todo trabajador migratorio cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependerá de condiciones estacionales y sólo se realice durante parte del año [Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y sus Familias (CIPDITMF), Art. 2 párr. 2].

1.3 Derechos humanos: marco conceptual y normativo

Los derechos humanos se definen desde una perspectiva teórico-legalista de la disciplina jurídica. Con base en esto retomamos dos conceptos que serán necesarios para nuestra investigación: derechos fundamentales (DDFF) y DDHH. Estos términos no son equivalentes ni se pueden emplear indistintamente, pero se constituyen. El primero de ellos aparece en Francia (*droits fondamentaux*) a finales del siglo XVIII como parte del movimiento social que concluyó con la Declaración

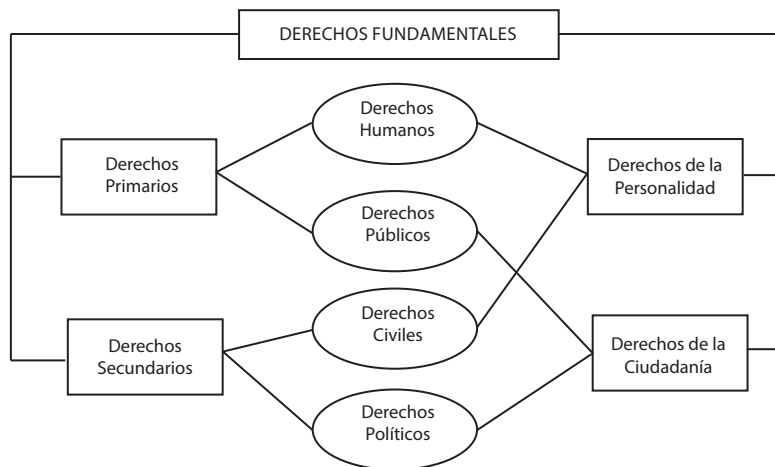
de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 (Carbonell, 2004: 8). De acuerdo con el jurista Luigi Ferrajoli, estos derechos “son adscritos universalmente a todos, en cuanto personas, o en cuanto ciudadanos o en cuanto capaces de actuar” (Ferrajoli, 2012: 13). Esta definición prescinde de circunstancias de hecho, lo cual valida cualquier reglamento u ordenamiento, con independencia de los derechos fundamentales previstos o no previstos en él (Ferrajoli, 1999: 38); además es independiente de los bienes, valores o necesidades sustanciales que son tutelados por los DDFF (Ferrajoli, 2001: 21), y su definición encaja en cualquier concepción política: ya sea de izquierda, derecha, liberal, socialista, fascista o anárquica, debido a que es independiente de los valores o necesidades que se estime que deban ser o no tutelados como derechos fundamentales (Ferrajoli, 2012: 14).

Del mismo modo, Ferrajoli señala que los sujetos a DDFF pueden identificarse por los estatus establecidos por la identidad de “persona”, “ciudadano” y la “capacidad de obrar”. Dependiendo de momento histórico-social, la mayor parte de las personas físicas habían sido objeto de rechazo y discriminación debido a su sexo, nacimiento, instrucción o nacionalidad. En la actualidad esta brecha se ha reducido, no obstante, los status de ciudadanía y la capacidad de obrar son las únicas diferencias que aún acotan la igualdad de las personas (Ferrajoli, 2001).

Con respecto al punto anterior, Ferrajoli (2001) distingue dos grandes divisiones dentro de los DDFF. En la primera de ellas encontramos los derechos de la personalidad y de ciudadanía. Los primeros son atribuciones de todas las personas o sólo de aquellos/as que son ciudadanos/as; los segundos son los derechos primarios (o sustanciales) y los derechos secundarios (instrumentales o de autonomía) que, de manera análoga, les corresponde a todos o sólo a las personas con la capacidad de obrar (gráfica 1.2).

De ahí que al cruzar estas dos divisiones obtenemos cuatro clases de derechos: 1) Los DDHH, que son derechos primarios de las personas que corresponden sin distinción a toda la humanidad (Ferrajoli, 2001: 22); 2) los derechos públicos, prerrogativas solamente reconocidas a aquellos que cuentan con la condición de ciudadanía; 3) los derechos civiles, que son derechos secundarios adscritos a todas las personas capaces de obrar, y 4) los derechos políticos, que son los derechos secundarios reservados únicamente a los ciudadanos con capacidad de obrar (Ferrajoli, 1999: 40). Para Ferrajoli (2001) los DDHH comprenden los derechos básicos como la vida, su integridad, la libertad (de expresión, física y de conciencia), la salud, la educación y las garantías penales.

Gráfica 1.2 Derechos Fundamentales.



Elaboración propia a partir de Ferrajoli 2001: 22-23.

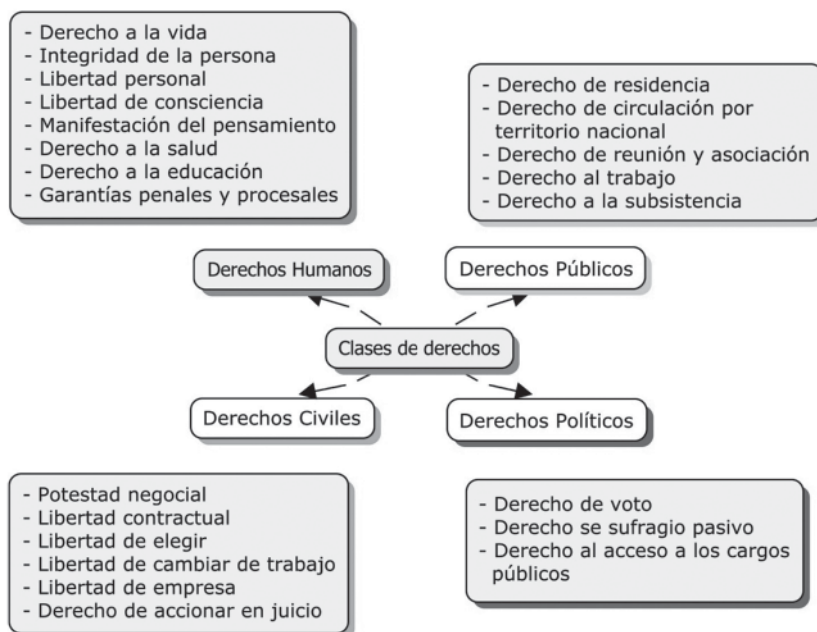
Por otra parte, los derechos públicos contemplan la movilidad y la residencia, además de los derechos laborales y sindicales; en tanto que la potestad de negociar, la libertad de empresa y contractual son clasificados por Ferrajoli como derechos civiles, aquellos en los que se manifiesta la autonomía privada y sobre los que se funda el mercado; por último, el derecho al voto (de manera activa y pasiva) y el acceso a los cargos públicos son considerados derechos políticos (Ferrajoli, 1999: 40).

Conviene subrayar que la distinción entre DDFD y DDHH no se trata de categorías independientes y aisladas. En ese sentido, Carbonell (2004: 10) plantea que “todos los derechos fundamentales son derechos humanos constitucionalizados”. Aquí el enfoque será el de derechos humanos.

El marco internacional de los DDHH tiene como base la Carta Internacional de Derechos Humanos, de 1948. Esta Carta está integrada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de la Organización de las Naciones Unidas; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) de 1966, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966 (Salas, 2011).

Los principales tratados internacionales en materia de DDHH son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el Pacto Internacional de

Gráfica 1.3 Clases de derechos.



Elaboración propia a partir de Ferrajoli 2004: 40.

Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CIE-TFDR), la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CIETFDM), la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CTOTPCID), la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio (CPSDG), la Convención/Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados (C/PER), y por último la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CIPDTTMF) (cuadro 1.5).

A la par de los tratados internacionales en materia de DDHH existe un conjunto de convenios internacionales promulgados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales buscan mejorar el marco legal de las condiciones obrero-patronales en el mundo a través del establecimiento de estándares mínimos de protección de derechos laborales, además de proporcionar herramientas

prácticas para el desarrollo de nuevas legislaciones nacionales en materia laboral (Bicocchi, 2007). En términos generales, estos convenios se insertan como una subcategoría, la de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), que “posibilitan a las personas, en lo individual y lo colectivo, a gozar de un nivel de vida adecuado” (Sandoval Terán, 2007: 9). Para nuestra investigación tomamos aquellos convenios que salvaguardan la libertad sindical y de negociación colectiva (C87, C98), la eliminación del trabajo forzoso (C105), la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (C100, C111), y la abolición del trabajo infantil (C138, C182) (cuadro 1.6).

Con el propósito de abonar a la comprensión del concepto de DDHH debemos señalar que éstos mantienen un carácter *universal* que debe entenderse bajo el cobijo de dos principios: “1) La centralidad del sujeto de derechos en su contexto, y 2) La reinterpretación de los derechos a partir de las necesidades locales” (Serrano y Vázquez 2012: 24).

En consecuencia, los DDHH no deben condicionarse a un estatus de regularidad migratoria (Estévez Lopez 2011); no obstante, en la continua relación migratoria entre México y Estados Unidos se observan cotidianamente fenómenos como la criminalización, la discriminación, la explotación y trata laboral —entre otros— que vulneran e invalidan los DDHH de nuestros connacionales contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948), que consagra y protege los siguientes derechos: a la vida (Art. 3); a no ser esclavizado (Art. 4) o torturado (Art. 5); a la personalidad jurídica (Art. 6); a la igualdad ante la ley (Art. 7); a no ser detenido arbitrariamente (Art. 9); a tener un juicio justo (Art. 8) en el que pueda ser oído y vencido (Art. 10); a la presunción de inocencia (Art. 11); a circular libremente (Art. 13); al asilo (Art. 14); al matrimonio y a la familia (Art. 16); a la propiedad (Art. 17); a la libertad de opinión (Art. 19); a la libertad de reunión y asociación sindical (Art. 20); a la seguridad social (Art. 22); al trabajo en condiciones justas (Art. 23); al descanso (Art. 24); a una vida digna (Art. 25); a la educación (Art. 26), y a la cultura (Art. 27).

Debe subrayarse aquí la importancia y la trascendencia del reconocimiento del derecho a la movilidad humana como uno de los DDHH. Esta visión no es novedosa ya que parte del principio *Ius Migrandi* contenido en las *Relectionis de Indis recenter inventis* de fray Francisco de Vitoria, pronunciadas en Salamanca en 1539 (Vitale 2004). Vitoria argumentaba que el derecho de gentes brota de la sociedad internacional, de las relaciones entre los pueblos y de los hombres agrupados en naciones; además, creía en el derecho de todos los pueblos a comuni-

carse entre sí y por tanto justificaba el comercio entre españoles e indios en el *ius communicationis ac societatis* (derechos a la comunicación en la sociedad) y, en consecuencia, el *ius peregrinandi in illas provincias et illic degendi* (derecho de peregrinar dentro de las provincias y asentarse en alguna de ellas) así como el *ius commercii* (derecho de asociación) y el *ius migrandi* (derecho a migrar), con ello Vitoria formuló la primera doctrina orgánica de los derechos naturales (Vitale, 2004: 235). En definitiva, el derecho a la movilidad humana puede tomarse como un “estándar emancipatorio” (De Sousa 1998) para los migrantes ya que los “reconoce como sujetos de cambio en una relación constitutiva entre globalización y migración” (Estévez López, 2008).

Debe recordarse que la estructura del régimen de los DDHH gira en torno al concepto de soberanía; esto significa que la ratificación es voluntaria, sin mencionar que los Estados tienden a ratificar aquellos tratados consistentes con sus valores y principios internos, manteniendo un monitoreo externo con los compromisos que no desean comprometer (Basok, 2009).

Bajo la perspectiva jurídica-legalista es fundamental delimitar en qué momento un hecho jurídico reúne los elementos procesales para ser conceptualizado como una violación de DDHH. Hablaremos de violación de DDHH cuando el causante sea algún agente gubernamental —sin importar la competencia o jurisdicción de su cargo público— que con su acción, complicidad u omisión comete un abuso o arbitrariedad en menoscabo de la dignidad humana de la víctima.

En relación con el punto anterior, las violaciones a DDHH podrán ser causadas por: *a) acción*, es decir, cuando alguna autoridad de manera directa utiliza métodos “coercitivos” violentos o amenazas físicas o verbales; *b) por aquiescencia*, se presenta cuando una persona sin ser autoridad del gobierno afecta la integridad física o moral con el consentimiento de alguna figura de autoridad, ya sea ésta policía, ministerio público o juez, y por último *c) la omisión*, la cual se constituye cuando alguna autoridad del gobierno conoce o sabe de acciones que perjudiquen la integridad física y mental de cualquier persona o grupo y no hace nada para detenerlo o prevenirlo (Silva y Vértiz, 2009: 33).

En relación con los trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B el Estado mexicano viola derechos humanos por omisión porque ha firmado todos los convenios de derechos humanos pertinentes al caso. Por su parte, Estados Unidos no ha firmado muchos documentos, pero está obligado a acatar esos principios debido a que la DUDH es *jus cogens* (ley que obliga) y su contenido es un principio de Derecho Internacional (Estévez López, 2011: 2) ampliamente aceptado en

el derecho interno de todas las naciones que forman parte de la Organización de Naciones Unidas (ONU). Obsérvense los cuadros 1.5 y 1.6:

Cuadro 1.5 Tratados internacionales sobre derechos humanos									
A. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), 1966. Entrada en vigor: 3 de enero de 1976.									
B. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), 1966. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976.									
C. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CIETFDR), 1965. Entrada en vigor: 4 de enero de 1969.									
D. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CIETFDM), 1979. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981.									
E. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CTOTPCID), 1984. Entrada en vigor: 26 de junio de 1987.									
F. Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), 1989. Entrada en vigor: 2 de septiembre de 1990.									
G. Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio (CPSDG), 1948. Entrada en vigor: 12 de enero de 1951.									
H. Convención/Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados (C/PER), 1951/1967. Entrada en vigor: 22 de abril de 1954/4 de octubre de 1967.									
I. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias (CIPDTTMF), 1990. Entrada en vigor: 1 de julio de 2003.									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Estados Unidos de Norteamérica	Φ	O	O	Φ	O	Φ	O	O	---
México	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Ratificación, adhesión, aprobación, notificación o sucesión; consentimiento a obligarse o firma afirmativa									O
Convenio con firma aún sin ratificar									Φ
Elaboración propia a partir de los datos de USA (2010).									

1.3.1 Doctrinas de DDHH en Estados Unidos y México

La construcción social y política de una agenda de DDHH en Estados Unidos ha pasado por distintas posturas y etapas. En 1941 el entonces presidente Franklin Delano Roosevelt pronunció el discurso “Las cuatro libertades” —de expresión, de religión, del temor y de la necesidad— antes de que su gobierno interviniera en la segunda Guerra Mundial. Estos principios fueron asumidos posteriormente en la Carta del Atlántico, adoptada por Estados Unidos y Gran Bretaña, y en la llamada Declaración de las Naciones Unidas” (1942), firmada por 26 Estados (OIT,

Cuadro 1.6 Convenios fundamentales de la OIT.							
C 87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de la sindicación 1948.							
C 98: Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949.							
C 100: Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951.							
C 105: Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.							
C 111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.							
C 138: Convenio sobre edad mínima, 1973.							
C 182: Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.							
País	Libertad sindical y negociación colectiva		Eliminación del trabajo forzoso	Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación		Abolición del trabajo infantil	
	C87	C98	C105	C100	C111	C138	C182
Estados Unidos de Norteamérica	Φ	Φ	O	Φ	Φ	Φ	O
México	O	Φ	O	O	O	Φ	O
Convenio ratificado							O
Convenio pendiente de ratificación							Φ
Convenio denunciado							Δ
Elaboración propia a partir de los datos de Watch (2010).							

Cuadro 1.7 Obligaciones internacionales expresamente dirigidas a la trata de personas.					
A. Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional.					
B. Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas.					
C. Protocolo contra tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire.					
D. Protocolo contra la fabricación y el tráfico ilícitos de armar de fuego, sus piezas y componentes y municiones.					
E. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990.					
Estados Unidos de Norteamérica	A	B	C	D	E
	O (3 nov. 2005)	O (3 nov. 2005)	O (3 nov. 2005)	—	—
México	O (3 nov. 2005)	O (3 nov. 2005)	O (3 nov. 2005)	O (3 nov. 2005)	O
Ratificación, adhesión, aprobación, notificación o sucesión; consentimiento o obligarse o firma afirmativa.					
Convenio con firma aún sin ratificar.					
Elaboración propia a partir de los datos de Watch (2010).					

2005). Con ello, el bloque de países *aliados* demostraba su “calidad moral” ante sus opositores, reafirmando el triunfo —en el campo ideológico— del liberalismo sobre el fascismo.

Por consiguiente, después de la segunda Guerra Mundial se conceptualiza la agenda internacional de los derechos humanos mediante una fórmula renovada y a todas luces universalista e internacionalizada. La comunidad internacional —los países miembros de la naciente ONU— llegó a la conclusión de que el lenguaje de los DDHH era el más apropiado para condenar las políticas nazis de exterminio y sobre todo para fundamentar ética, política y jurídicamente los esfuerzos de la comunidad internacional para evitar que se repitieran en el futuro (Anaya Muñoz, 2009).

Sin embargo, el panorama general de los DDHH no era muy esperanzador. Aun cuando los enemigos nazi-fascistas fueron vencidos, el ostracismo y la indiferencia de las potencias aliadas se puso de manifiesto. Empero, gracias al respaldo internacional y la presión continua y directa de parte de organizaciones no gubernamentales (ONG) hacia el gran hegemón estadounidense se logró un espacio relevante para la agenda de DDHH en la Conferencia de San Francisco (1945). Nazario González señala al respecto: “Los Derechos Humanos se salvaron y a partir de ese momento ocuparon un papel primordial en el contenido de la Carta y consiguientemente en el destino de Naciones Unidas y de la sociedad universal a la que representaban” (Anaya Muñoz, 2009).

La Carta de la ONU firmada en San Francisco universalizó e internacionalizó los DDHH. No obstante, todavía éstos permanecían difusos pues no se conocían explícitamente; este panorama terminó de aclararse cuando se firmó la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, adoptada por la Asamblea General de la ONU en ese mismo año, subsanando con ello este vacío jurídico. La DUDH surgió de una serie de debates y consultas en el seno de la Comisión de Derechos Humanos (CDH) del Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC) (Anaya Muñoz, 2009). La ventaja primordial que ésta representa trasciende más allá del ideal liberal, ya que consagra los derechos civiles y políticos, además de incluir un conjunto de derechos de tipo económico, social y cultural, beneficiando con ello a los sectores de la población mundial más vulnerable, como la clase obrera. Aunque no todo fue miel sobre hojuelas. La comunidad internacional se negó a adoptar un instrumento jurídicamente vinculante. Esta postura resultaba más que cómoda para Estados Unidos, ya que contaban con una declaración de principios suficientemente sólida para instrumentar su intervencionismo ideológico en los

asuntos internos de otros Estados sin ofrecer a sus propios ciudadanos el acceso a normas y mecanismos internacionales (Anaya Muñoz, 2009).

La carta de la ONU firmada en San Francisco universalizó e internacionalizó los DDHH. No obstante, todavía éstos permanecían difusos pues no se conocían explícitamente; este panorama terminó de aclararse cuando se firmó la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, adoptada por la Asamblea General de la ONU en ese mismo año, subsanando con ello este vacío jurídico. La DUDH surgió de una serie de debates y consultas en el seno de la Comisión de Derechos Humanos (CDH) del Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC) (Anaya Muñoz, 2009). La ventaja primordial que ésta representa trasciende más allá del ideal liberal, ya que consagra los derechos civiles y políticos, además de incluir un conjunto de derechos de tipo económico, social y cultural, beneficiando con ello a los sectores de la población mundial más vulnerable, como la clase obrera.¹

Aunque no todo fue miel sobre hojuelas. La comunidad internacional se negó a adoptar un instrumento jurídicamente vinculante. Esta postura más que cómoda para Estados Unidos, ya que contaban con una declaración de principios suficientemente sólida para instrumentar su intervencionismo ideológico en los asuntos internos de otros Estados sin ofrecer a sus propios ciudadanos el acceso a normas y mecanismos internacionales (Anaya Muñoz, 2009).

Por su parte, el reconocimiento de los DDHH por parte del Estado mexicano ha significado un proceso largo y doloroso de luchas y reivindicaciones sociales. El discurso de los DDHH irrumpió en la década de los ochenta como resultado de dos posturas antagónicas: la transición a la democracia y la teología de la liberación, las cuales aparecieron de la mano de los movimientos sociales y de la intelectualidad latinoamericana (Estévez López, 2007: 8). Este discurso mexicanizado establecía que las violaciones a derechos civiles y políticos (DCP) —tortura, detención arbitraria y desaparición forzada— deben equipararse como violaciones masivas a los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) (Estévez López, 2007: 15-16); con ello se otorgaba el mismo valor al destacarse la interdependencia que existen entre unos y otros.

En el plano constitucional México ha ido incorporando a lo largo de su historia como Estado-nación diversos principios en materia de DDHH, aunque de

1. Cabe señalar que el camino de negociación político-diplomática tomó dos rutas que al final se unificaron al redactar la Declaración. Por un lado se encontraban las democracias occidentales impulsando la agenda de los derechos civiles y políticos —de corte claramente liberal—, mientras que por el otro lado la Unión Soviética y sus aliados impulsaron la agenda de los derechos económicos, sociales y culturales.

manera aislada. En la Constitución liberal de 1857 se estableció de manera palpable una parte de los derechos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y el Ciudadano (1789). Medio siglo después el constituyente queretano de 1917 adicionaría los derechos sociales plasmados en los artículos 27 (tenencia de la tierra) y 123 (derecho al trabajo) constitucionales, con lo que estableció un precedente en todas las constituciones del siglo XX. Con todo, el cambio sustancial se comenzó a visualizar hacia finales de la década de los noventa y los primeros años del nuevo milenio cuando el gobierno mexicano emprendió una serie de acciones que buscaban “abrir” a la opinión y el escrutinio internacional la situación en materia de DDHH a través de los Organismos de Cooperación Internacional (OCI) de la ONU y la Organización de los Estados Americanos (OEA) (Anaya Muñoz y Echeverría, 2010: 458). Esto conllevó a que distintos actores de la comunidad nacional e internacional² presionaran al Estado mexicano para que conciliara la legislación interna con los principios y las normas internacionales de DDHH que habían sido aceptados y ratificados por los convenios y tratados que habían sido “celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado” (Art. 133, CPEUM).

En materia migratoria tenemos un buen ejemplo. El Estado mexicano fue uno de los principales promotores de la CIPDITF cuando en 1980 presentó un punto de acuerdo para que ésta fuera examinada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Una década después el gobierno mexicano firmó la Convención el 22 de mayo de 1991, y la ratificó el 8 de marzo de 1999. En el ámbito interno la CIPDITF fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 13 de agosto de 1999, y el instrumento entró en vigor el 1 de julio de 2003 (Bustamante, 2009: 6).

A la vigencia y obligatoriedad de la CIPDITF se sumaron los informes llevados a cabo por la Relatoría Especial sobre Trabajadores Migrantes y Miembros de sus Familias de la CIDH, en 2003, y la Relatoría Especial sobre los derechos de los migrantes de la ONU en 2008, todo ello, aunado a la presión interna de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), trajo como consecuencia el primer paso para la armonización de los principios de DDHH incluidos en la CIPDITF y la legislación interna mexicana, pues se modificaron los artículos³ 118 y 125 de la Ley General de Población (LGP) publicados en el DOF el 22 de julio de 2008.

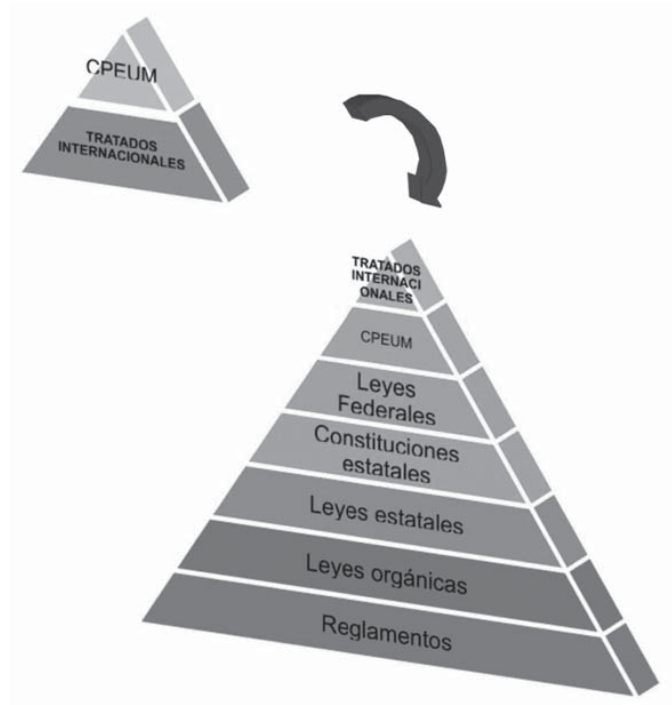
2. Véase Apéndice 1. Informes sobre México revisados en Anaya Muñoz y Echeverría (2010: 489-490).

3. Al mismo tiempo se modificaron los artículos 19, 120, 121, 123, 124 y 127 de la LGP, con ellos se redujeron las penas producto del ingreso al país sin documentación migratoria.

Así, el Estado mexicano publicó el 10 de junio de 2011 en el DOF la reforma constitucional en materia de DDHH, lo que supuso un cambio significativo en el constitucionalismo mexicano, ya que por primera vez se afirmaba que “las normas concernientes a los DDHH deben interpretarse de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo el tiempo a las personas la protección más amplia” (Art. 1, párr. II CPEUM); a esto se le conoce como el principio *Pro Persona* (gráfica 1.4).

Más aún, se incorpora la obligación a cargo de todas las autoridades de respetar, proteger y reparar las violaciones a los DDHH bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad (Art. 1 párr. III CPEUM).

Gráfica 1.4 Pirámide kelseniana mexicana, antes y después de la reforma en materia de DDHH.



Elaboración propia a partir del artículo 1º de la CPEUM.

1.4 La trata de personas

Según el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños⁴ (PPRSTPMN) (llamado también Protocolo de Palermo⁵ 2000), por “trata de personas” se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas recurriendo a la amenaza o al uso de fuerza u otras formas de coacción, al raptó, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos. El consentimiento dado por la víctima de la trata de personas a toda forma de explotación intencional descrita en el apartado *a*) del presente artículo no se tendrá en cuenta cuando se haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados en ese apartado. La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerará trata de personas, incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado *a*) del presente artículo.

Si tomamos en cuenta la clasificación realizada por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) observaremos la presencia de tres elementos constitutivos de la trata (Novak y Namihas, 2009: 20-21):

1. La actividad: se refiere a la captación, transporte, traslado, acogida o recepción de una persona (víctima), sin que ello implique necesariamente el cruce de una frontera.
2. Los medios: implica el uso de la amenaza, coacción, fraude, engaño o concesión de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de la víctima o de la persona que tenga autoridad sobre ésta. Si es un menor de edad se considerará siempre que es trata, aun cuando éste haya dado su aceptación, en tanto que por su edad y desarrollo no está preparado para dar su libre consentimiento.
3. El fin: explotación de la víctima. Este tercer elemento permite establecer por lo menos las siguientes categorías de trata: *a*) laboral (trabajos o

4. Este protocolo se complementa con la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

5. El Protocolo de Palermo ha sido ratificado por 95 países (2005), entre ellos México y Estados Unidos..

servicios forzados, trabajo doméstico, servidumbre por deudas, etc.); *b*) sexual (prostitución forzada, pornografía, turismo sexual, etc.); *c*) militar (reclutamiento forzoso de personas para conflictos armados); *d*) física (comercialización de órganos y tejidos, embarazos forzados, adopción y vientres de alquiler); *e*) esclavitud (personas sobre las que se ejerce un derecho de propiedad), y *f*) prácticas esclavistas (matrimonios serviles, mendicidad).

Dentro del concepto de la trata de personas la investigación se enfoca en la modalidad que tiene como propósito la explotación laboral. No obstante que el Protocolo de Palermo no define expresamente qué entiende por explotación laboral, podemos inferir que ésta consiste en el aprovechamiento abusivo de la labor de una persona de menor experiencia, educación, fuerza o poder, en beneficio de otra. Esta situación de abuso se produciría, por ejemplo, en los casos de trabajo o servicio forzado (Salas, 2008).

El Convenio 29 de la OIT dice lo siguiente: “Se entiende por trabajo o servicio forzado todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.⁶ De esta manera se pueden identificar dos elementos de esta figura: *a*) el trabajo se realiza bajo la amenaza de una pena, y *b*) el trabajador no se ofrece voluntariamente.

En cuanto al primer elemento, el concepto de pena no solamente involucra la sanción penal sino también la pérdida de derechos y privilegios, la pena financiera o económica ligada a deudas o al impago de salarios; por su parte, la amenaza puede ser física o psicológica. El segundo elemento se refiere a la falta de consentimiento al empezar la “relación laboral”, aunque existen casos en donde inicialmente el trabajador ha expresado su consentimiento pero lo ha hecho con base en un engaño o fraude, lo que vicia esa voluntad original.⁷ Es en este último elemento en el cual incurren en ocasiones los trabajadores temporales con visas H2A y B (incumplimiento de la duración del contrato, no-pago de horas extras, diferenciación salarial, nula movilidad laboral, etc.⁸).

En la actualidad el fenómeno de la trata de personas es considerado “la esclavitud de la modernidad” (ONU, 2012). De acuerdo con cifras de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC, por sus siglas en

6. Convenio 29 de la OIT, Art. 2, inc. 1.

7. Oficina Internacional del Trabajo. Una alianza global contra el trabajo forzoso. Informe del Director General, Ginebra: OIT, 93ª Conferencia Internacional del Trabajo, Informe 1 (B), 2005, pp. 5-6.

8. Datos empíricos obtenidos en el trabajo de campo realizado en enero de 2010.

inglés) alrededor de 90% de las víctimas son explotadas sexualmente, mientras que el 10% restante constituyen víctimas de sobreexplotación laboral.

La trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes son dos formas contemporáneas de esclavitud que conllevan graves violaciones a los DDHH. A partir de los procesos acelerados de globalización, estos dos fenómenos se han incrementado y expandido en el plano internacional. No obstante, es importante señalar las diferencias entre uno y otro delito.

Por una parte, tenemos que entender que el tráfico de personas es esencialmente el traslado de personas sin documentación migratoria⁹ (Carlsen, 2010: 46) hacia un Estado, acción que constituye un atentado en contra del país receptor; mientras que el delito de la trata de personas supone alguna o varias formas de explotación: trabajo forzado, servidumbre doméstica, mendicidad, sustracción de órganos, explotación en conflictos armados, turismo sexual y prostitución. Este delito puede desembocar en violaciones a DDHH siempre y cuando exista la participación de algún agente estatal.

Las cifras a escala global señalan que 12.3 millones de adultos y niños son objeto de trata en sus distintas modalidades: trabajo forzoso, servidumbre por deudas y prostitución forzada. De este número de personas sólo se tienen localizadas 49,105 víctimas (Bicocchi, 2007). De hecho, en términos económicos, la trata de personas es una de las actividades delictivas que más dinero produce, después del tráfico de narcóticos y de armas, cuyas ganancias anuales se acercan a los 9 mil millones de dólares (DOS, 2010).

La trata de personas ha sido vinculada con la esclavitud desde sus orígenes. La Convención sobre la Esclavitud de 1926 [Art. 2 (2b)] definía que “La trata de esclavos comprende todo acto de captura, adquisición o cesión de un individuo para venderlo o cambiarlo; todo acto de cesión por venta o cambio de un esclavo, adquirido para venderlo o cambiarlo, y en general todo acto de comercio o transporte de esclavos”.

Los decenios transcurrieron y con ellos el aumento exponencial del tráfico de mujeres para fines de explotación sexual; debido a esto la comunidad internacional adoptó en 1949 un Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena, cuyo artículo 1º establecía (UNODC,

9. A lo largo de nuestra investigación sustituimos el término “ilegal” por “indocumentado” o “irregular”. Esta tendencia a restringir cada vez más el uso del término “ilegal” se lleva a cabo debido a la connotación delictiva y peyorativa hacia todas aquellas personas que tienen la condición de migrantes. Debe señalarse que todos los migrantes (sin tener en cuenta su estatus migratorio) son sujetos de derecho, consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales.

2009): “Las partes del presente Convenio se comprometen a castigar a toda persona que, para satisfacer las pasiones de otra: *a*) concertare la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de tal persona, y *b*) explotare la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de tal persona”.

1.4.1 Legislación sobre trata

Como podemos observar, el fenómeno de la trata de personas se ha reconceptualizado internacionalmente con el transcurso del tiempo. A mediados de la década de los ochenta, y debido a las magnitudes y formas que había adquirido este fenómeno, el término trata de blancas resultaba incompleto pues sólo hacía alusión al comercio sexual de mujeres y con ello se dejaba a un lado los distintos tipos de trata. Tiempo después se comenzó a utilizar el término tráfico de personas o tráfico humano, traducido textualmente del término en inglés *trafficking*; pero este término se prestaba a confusión con las prácticas de migración indocumentada que se llevaban a cabo (Salas, 2008).

Finalmente, y después de un largo proceso internacional para definir y tipificar la trata de personas, los gobiernos de 147 naciones firmaron la Convención¹⁰ de las Naciones Unidas contra el Crimen Organizado Transnacional y los dos protocolos¹¹ que se desprenden de éste: *a*) Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional,¹² y *b*) Protocolo en Contra del Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire. Para efectos de nuestra investigación nos enfocamos en el análisis del Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, ya que con éste se logra la conceptualización y tipificación del delito de trata de personas vinculada con la explotación y la esclavitud.

El Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas [(PPRSTP), Art. 3° (1a)] señala que la trata de personas:

10. De acuerdo con la terminología de Derecho Internacional vigente, el término convención se reserva para los acuerdos sobre materias de gran importancia; para algunos autores tiene una connotación de más solemnidad que la del tratado. En el caso de México, ese término se ha empleado en ocasiones como sinónimos de tratado o para designar un compromiso de menos jerarquía (Palacios Treviño, 2007).

11. El término protocolo se utiliza generalmente para designar un instrumento que modifica o complementa un tratado, ya sea éste multilateral o bilateral (Palacios Treviño, 2007).

12. De aquí en adelante, para referirnos a este instrumento internacional sólo como Protocolo contra la trata.

Es toda captación, transporte, traslado, acogida o la recepción de personas recurriendo al uso de la fuerza u otras formas de coacción, el rapto, el fraude, el engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra para propósitos de explotación. Esa explotación incluirá como mínimo la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

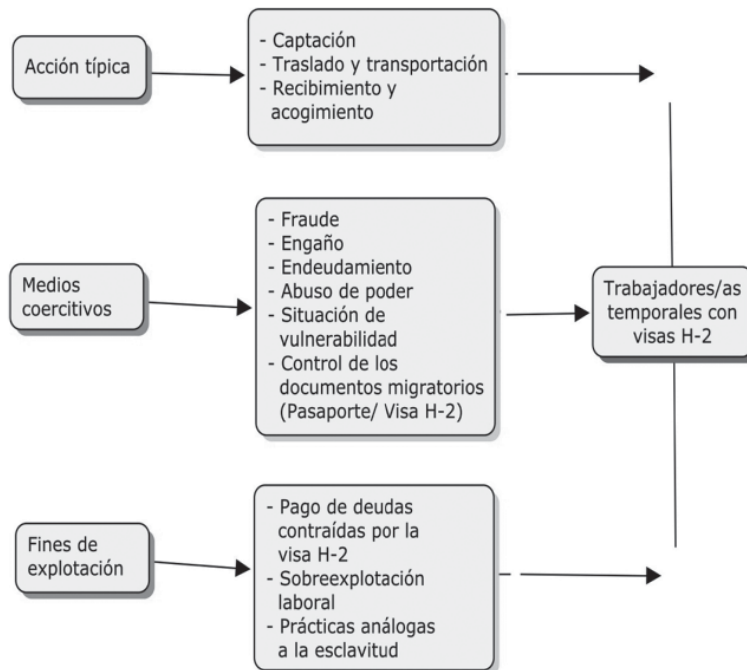
En la gráfica 1.5 podemos distinguir en la definición tres componentes fundamentales que se encuentran estrechamente vinculados entre sí: la acción típica (o el enganche), los medios coercitivos (cómo se contrata al sujeto), y los fines de explotación. En cuanto al tipo penal¹³ que según el Protocolo contra la trata protege, podemos señalar los siguientes aspectos: *a*) el bien jurídico que busca proteger este tipo penal es la vida, la integridad y la libertad personal; *b*) los medios coercitivos señalados son amplios; *c*) la trata de personas puede ser interna (dentro de las fronteras del mismo país) o internacional (cruce de fronteras); *d*) la lista de fines de la trata no es taxativa; el Protocolo establece lo que, “como mínimo”, incluirá la explotación, y *e*) no se define “explotación” (Ezeta, 2006).

A pesar de que el PPRSTP no define expresamente lo que se entiende por explotación laboral; Roger Plant (2008) señala que “la explotación laboral abarca aspectos económicos, legales, sociológicos y por supuesto de DDHH que no distingue edad, sexo o actividad económica. Es un acto o una serie de actos cometidos por grupos o individuos que abusan de la vulnerabilidad de otros con fines de lucro”. Podemos añadir que esta situación de abuso perpetrado por grupos o individuos se reproduciría, por ejemplo, en casos de servidumbre por deudas y trabajo o servicio forzado. Asimismo, la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia de las Víctimas de estos Delitos [(LGPSEDMTPPAVD), Art. 21] la Trata en México estipula que:

Existe explotación laboral cuando una persona obtiene, directa o indirectamente, beneficio injustificable, económico o de otra índole, de manera ilícita, mediante el trabajo ajeno, sometiendo a la persona a prácticas que atenten contra su dignidad, tales como: *a*) condiciones

13. El tipo penal. según la definición de Olga Islas, “constituye, funcionalmente, una figura elaborada por el legislador, descriptiva de una determinada clase de eventos antisociales, con un contenido suficiente y necesario para garantizar la protección de uno o más bienes jurídicos”, en Márquez Piñero (2005).

Gráfica 1.5 Proceso de la trata laboral de los trabajadores/as H-2



Elaboración propia a partir de Salas (2008).

peligrosas o insalubres, sin las protecciones necesarias de acuerdo a la legislación laboral o las normas existentes para el desarrollo de una actividad o industria; *b*) existencia de una manifiesta desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado por ello, y *c*) salario por debajo de lo legalmente establecido.

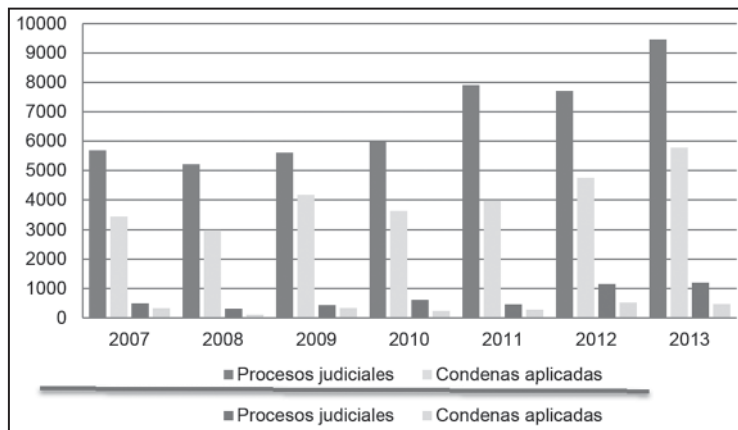
En el caso de la servidumbre por deudas, ésta es definida en la Convención Suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones o prácticas análogas a la esclavitud de 1956 [(CSNUATI), Art. 1º (1a)] como sigue:

La servidumbre por deudas se configura por el estado o la condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales, o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, si los servicios prestados, equitativamente valorados, no se aplican al pago de la deuda, o si no se limita su duración ni se define la naturaleza de dichos servicios.

Por otro lado, el Convenio 29 de la OIT [Art. 2° (1a)] conceptualiza el trabajo o servicio forzado de la siguiente manera: “Se entiende por trabajo o servicio forzado todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

De esta manera se pueden identificar dos elementos: 1) el trabajo se realiza bajo la amenaza de un castigo, y 2) el trabajador no se presenta libremente. Así pues, el primer elemento involucra la pérdida de derechos y privilegios, la pena o castigo económico, ligado a deudas o al impago de salarios; del mismo modo, la amenaza puede ser física o psicológica. El segundo elemento se refiere a la falta de consentimiento al iniciar la “relación laboral”, aunque existen casos en donde inicialmente el trabajador ha expresado su consentimiento pero lo ha hecho con base en un engaño o fraude, lo que vicia esa voluntad original (Salas, 2008). Este último elemento del *trabajo forzado* en ocasiones se encuentra presente, dentro de las dinámicas de contratación obrero-patronales de trabajadores temporales con visas H-2A y B, manifestándose con incumplimiento del periodo del contrato, exención del pago de horas extras, diferenciación salarial, de la duración del contrato, no-pago de horas extras, diferenciación salarial, nula movilidad laboral, entre otras.¹⁴

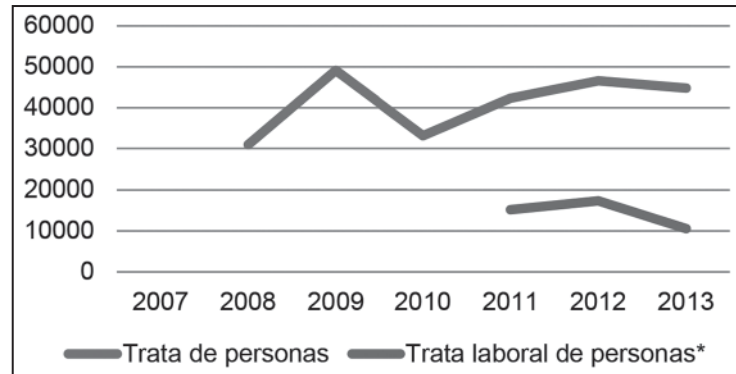
Gráfica 1.6 Procesos judiciales y condenas globales respecto al delito de trata.



Elaboración propia con base en USA (2014).

14. Datos empíricos abordados en el capítulo IV.

Gráfica 1.7 Víctimas globales del delito de trata.



Elaboración propia con base en USA (2014).

1.5 Trabajo temporal, derechos humanos y trata de personas en Estados Unidos y México

A lo largo de los siglos XX y XXI Estados Unidos se convirtió en un país de destino migratorio para miles hombres, mujeres y niños que son sujetos a la explotación sexual, trabajo forzado, servidumbre por deudas y documentos. Estos elementos son constitutivos de la trata de personas. A su vez, el gobierno de Washington ha detectado que la trata de personas se presenta en la mayoría de los casos en dos de sus vertientes: *a)* la explotación sexual, y *b)* el trabajo forzado. La primera de ellas se manifiesta a través de la prostitución callejera, los negocios de masajes y las casas de citas; mientras que el trabajo forzado se encuentra diversificado en las distintas ramas laborales, como el servicio doméstico, la agricultura, la industria manufacturera, los servicios de salud, la hotelería y la construcción (Anaya Muñoz, 2009).

Anteriormente mencionamos el papel relevante que tienen los derechos civiles y políticos para el gobierno de Washington; prueba de ello es la ratificación del PIDCP (cuadro 1.5). Sin embargo, los derechos laborales no se encuentran contenidos en ese pacto, y debido a la naturaleza de nuestro objeto de estudio (la trata laboral) tenemos que buscar los mecanismos internacionales protectores de los derechos laborales. Al observar la tabla de Convenios Fundamentales con la OIT (cuadro 1.5) podemos darnos cuenta de que Estados Unidos solamente ha ratificado dos de nueve convenios fundamentales sobre las condiciones obrero-

patronales de todos los habitantes de este mundo. El primero de ellos versa sobre la eliminación del trabajo forzoso (**C 105**), mientras que el segundo se trata sobre la abolición de las peores formas de trabajo infantil (**C 182**) (cuadro 1.6). Para nuestra investigación es fundamental conocer a fondo el Convenio 105, ya que el trabajo forzoso es una de las prácticas análogas a la trata de personas. Con esto podremos fundamentar nuestro enfoque coercitivo de DDHH al abordar nuestra investigación en el capítulo empírico.

En materia de Tratados Internacionales sobre DDHH una vez más Estados Unidos deja mucho que desear, ya que de nueve tratados fundamentales en el respeto de los DDHH sólo ha ratificado cinco de ellos (cuadro 1.5), tres se mantienen bajo el estatus de “en espera de ratificación” y uno, quizá el más fundamental para el respeto de la migración internacional (Convención Internacional sobre la protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares), ni siquiera ha sido contemplado por éste o algún otro país de destino de la migración internacional.

No obstante que el gobierno de Washington no acepta la CIPDITMF, sí reconoce el derecho al trabajo estipulado en la DUDH: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo [Art. 23, (1)]”. Aunque no hace una mención específica a la migración laboral, responsabiliza a los Estados para que garanticen condiciones obrero-patronales justas y equitativas, con independencia de su nacionalidad o estatus migratorio.

Por consiguiente, de los convenios que han sido ratificados, **B, C, E, G, H** (Cuadro 1.5), nos enfocaremos en dos: I) La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (**C**), promulgada en el año de 1965 y cuya entrada en vigor fue en enero de 1969, y II) Convención/Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados (**H**), de los años 1951/1967, cuya entrada en vigor fue a dos tiempos, el 22 de abril de 1954 y el 4 de octubre de 1967.

Nos interesa poder vincular estos dos instrumentos de protección de DDHH, ya que a partir del análisis arrojado en el trabajo de campo hemos observado que en la dinámica de la trata laboral de los trabajadores temporales con visas H-2A y H-2B se encuentran presentes prácticas discriminatorias y racistas debido a su origen étnico/racial (**C**). En segundo lugar, es importante señalar que aquellos sujetos que son objeto de trata de personas (sin importar su modalidad) dentro de Estados Unidos son sujetos a trato preferencial y pueden ser arropados por el

Derecho Internacional Humanitario en calidad de refugiados (**H**), gracias a The Trafficking Victims Protection.

Con respecto a la legislación interna de Estados Unidos en materia de trata de personas, se adoptó en el año 2000 el marco legislativo¹⁵ que lo tipificaría como delito; a este cuerpo de leyes se le conoce como The Trafficking Victims Protection. A su vez se facultan a las dependencias que se encargan de la investigación de los casos: el Buró Federal de Investigaciones (FBI)¹⁶ y el Departamento de Inmigración, Seguridad Nacional y Aduanas.

En el ámbito federal, el gobierno estadounidense creó en 2004 el Centro en Contra de la Trata de Personas, el cual depende directamente de las directrices enviadas por el Departamento de Inmigración, Seguridad Nacional y Aduanas, que tiene como objetivos abatir el contrabando de personas y erradicar el tránsito y apoyo criminal de terroristas clandestinos (DOS, 2011).

En materia de legislación interna en México, en primera instancia está la protección que ofrece la CPEUM a través del artículo 123, que se encarga de regular las relaciones individuales y colectivas de trabajo tanto en el sector privado (Apartado “A”) como en el sector público (Apartado “B”), por medio de derechos y obligaciones que se hacen valer ante las juntas federales o las juntas locales de conciliación y arbitraje (Leal Neri y López Basilio, 2012: 38). Más aún, a partir del Artículo 123 Constitucional se derivó la Ley Federal del Trabajo¹⁷ (LFT), cuyo fin es el reglamentar el contenido del citado artículo.

Es importante señalar también que la protección de los derechos de los conacionales que presten sus servicios fuera del territorio nacional se encuentran contenidos en dos fracciones del Apartado “A” del Artículo 123 constitucional; la primera de ellas señala que “la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia” (Art. 123 frac. XXV, CPEUM).

Mientras que la segunda es la base normativa del Artículo 28 de la LFT, al estipular que:

15. Esta legislación en contra de la trata de personas sufriría modificaciones sustanciales en dos ocasiones, la primera ocurrida en el año 2003, y la segunda en el año 2005, la cual tiene vigencia hasta este momento.

16. A partir del año 2003 el FBI ha comisionado a funcionarios especializados para que se encarguen de los casos judiciales en donde el delito de la trata de personas se encuentra presente.

17. Esta ley fue expedida por el Congreso de la Unión el 1 de mayo de 1970.

todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante (Art. 123, frac. XXVI, CPEUM).

Antes de mencionar los alcances jurídicos del artículo 28 de la LFT en beneficio de trabajadores migratorios es conveniente recordar algunos conceptos básicos de derecho procesal, en particular el derecho sustantivo (DS) y el derecho adjetivo (DA); así, hablamos de leyes o normas jurídicas de DS cuando éstas regulan las situaciones de fondo (Arellano García, 2004); en el caso concreto de la materia laboral mexicana el DS se encuentra plasmado en el artículo 123 Constitucional; en tanto que las normas de DA regulan el procedimiento, tal es caso de la LFT, donde se regula específicamente cada una de las fracciones contenidas en ese artículo.

Por consiguiente, el artículo 28 establece a la letra:

Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República se observarán las normas siguientes:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

- a) Los requisitos señalados en el artículo 25 (LFT).¹⁸
- b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.
- c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos.

18. El contrato laboral deberá contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón (fracc. I); establecer si es por tiempo determinado o indeterminado (fracc. II); deberá especificarse el servicio que se prestará (fracc. III); lugar donde se prestará el trabajo (fracc. IV); duración de la jornada de trabajo (fracc. V); forma y monto del salario (fracc. VI); día de pago (fracc. VII); capacitación laboral (fracc. VIII); días de descanso y vacaciones (fracc. IX).

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica.

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales.

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito.

IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios, y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito (Art. 28, LFT).

Por lo tanto, podemos dividir las anteriores disposiciones jurídicas aplicables a todo patrón extranjero en dos rubros. El primero de ellos son las obligaciones de forma que se tienen que observar antes de que los trabajadores abandonen el territorio nacional: *a*) condiciones de trabajo por escrito, obedeciendo lo establecido en el art. 25 (fracc. I, art. 28, LFT); *b*) señalar domicilio dentro de la república mexicana (fracc. II, art. 28, LFT); *c*) someter el contrato ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente (fracc. III, art. 28, LFT); *d*) depósito de fianza (fracc. III, art. 28, LFT), y *e*) visado del país receptor (fracc. IV, art. 28, LFT).

Al segundo rubro corresponden las obligaciones de fondo, que se presentan después de la contratación y en el transcurso de la relación obrero-patronal: *f*) gastos de transporte, traslado, migratorios y alimentación del trabajador y familiares (fracc. I, inciso b, art. 28); *g*) percepción salarial integra (fracc. I, inciso b, art. 28); *h*) indemnización por riesgos de trabajo (fracc. I, inciso c, art. 28); *i*) alojamiento (fracc. I, inciso d, art. 28), y *j*) cumplimiento de las obligaciones del contrato (fracc. I, inciso c, art. 28).

La Ley General de Población (LGP) constituía desde 1974 el ordenamiento jurídico en materia migratoria del Estado mexicano, sin embargo, a partir de la expedición del decreto que dio origen a la Ley de Migración¹⁹ (LM) se reforma-

19. Publicado el 25 de mayo de 2011 en el *Diario Oficial de la Federación*.

ron algunos numerales que regulaban lo relativo a la inmigración, emigración y la repatriación (artículos 7-75, 78-80, 77, 81, 82, 84 y 113, LGP); además se derogaron las sanciones por violaciones a las disposiciones migratorias, el procedimiento migratorio y el procedimiento de verificación y vigilancia (artículos 116 al 118, 125 y 141 y 143 al 157, LGP) (Morales Vega, 2012: 931-932).

No obstante las modificaciones anteriores, la LGP contempla el tema de la emigración de mexicanos; en ese sentido señala que la Secretaría de Gobernación (Segob), en conjunto con la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE):

“dictarán medidas de colaboración tendientes a la protección de los emigrantes mexicanos, y promover en coordinación con las dependencias competentes la celebración de acuerdos con los gobiernos de otros países, para que la emigración se realice por canales legales, seguros y ordenados, a través de programas de trabajadores temporales u otras formas de migración (fracciones II, III, Art. 76, LGP).”

Contrariamente, en el caso de las visas H-2A y H-2B no se observa ningún acuerdo directo o indirecto entre la Segob y la SRE con los gobiernos locales, estatales o federal estadounidense.

Igualmente, en el tema de la repatriación de connacionales establece la coordinación entre la Segob y la SRE para suscribir acuerdos interinstitucionales con otros países y organismos internacionales en materia de repatriación segura, digna y ordenada de mexicanos, así como la obligación de vigilar que en la recepción de mexicanos regresados por gobiernos extranjeros se respeten sus derechos y se cumpla con los acuerdos internacionales en la materia (párrafo, II, Art. 84, LGP). Además, contempla la recepción de los mexicanos repatriados, estipulando la coordinación interinstitucional para ofrecerles una recepción adecuada, poniendo especial énfasis en la revisión de su estado de salud, en la comunicación con sus familiares y apoyándolos en el traslado a su lugar de origen en México (párrafos I-III, Art. 84, LGP).

1.6 Reglamento de la Ley General de Población

Por su parte, el instrumento jurídico que reglamenta la LGP establece en que, en los casos de emigración de trabajadores mexicanos, la Segob podrá: “a) conducir hacia la autoridad competente a los presuntos emigrantes a fin de que puedan ob-

tener la información necesaria sobre oferta de trabajo en el extranjero” (fracción I, Art. 213 RLGP), y “*b*) velar por que los procesos de contratación de la mano de obra mexicana se lleven a cabo con respeto a los derechos humanos de los trabajadores” (fracción II, Art. 213, RLGP).

La promulgación²⁰ de la Ley de Migración (LM) significó para el Estado mexicano —con todo y sus deficiencias operativas— la concreción del proceso interno de armonización legislativa de los principios de DDHH contenidos en la CIPDTTMF; así, este ordenamiento, en conjunto con la Ley sobre Refugiados y Protección Complementaria (LRPC), constituye la fundamentación jurídica de la política migratoria del Estado mexicano (Morales Vega, 2012: 933). La LM sustituye los lineamientos en materia migratoria incluidos en la LGP.

La Ley de Migración se divide en ocho títulos; para nuestro análisis solamente nos detendremos en tres de ellos. El Título Primero, “Disposiciones preliminares”, delimita el objeto de la ley (art. 1, LM) y define la política migratoria del Estado mexicano como el:

conjunto de decisiones estratégicas para alcanzar objetivos determinados que con fundamento en los principios generales y demás preceptos contenidos en la presente Ley se plasman en el Reglamento, normas secundarias, diversos programas y acciones concretas para atender el fenómeno migratorio de México de manera integral, como país de origen, tránsito, destino y retorno de migrantes (párrafo I, art. 2, LM).

Asimismo, se mencionan los principios sobre los que ésta debe descansar y que son: *a*) respeto irrestricto a los DDHH de los migrantes (párrafo III, art. 2, LM); *b*) congruencia del Estado mexicano al garantizar los derechos que reclama para sus connacionales en el exterior (párrafo IV, art. 2, LM); *c*) enfoque integral del fenómeno migratorio en correspondencia con su complejidad (párrafo V, art. 2, LM); *d*) corresponsabilidad compartida de los distintos actores involucrados en el fenómeno, sociedad civil y gobiernos locales (párrafo VI, art. 2, LM); *e*) hospitalidad y solidaridad internacional (párrafo VII, art. 2, LM); *f*) facilitación de la movilidad internacional de personas, salvaguardando el orden y la seguridad (párrafo VIII, art. 2, LM); *g*) complementariedad de los mercados laborales con los países de la región (párrafo IX, art. 2, LM); *h*) la equidad entre nacionales y extranjeros como bien lo establece el art. 1 de la CPEUM (párrafo X, art. 2, LM); *i*) reconocimiento a los derechos adquiridos de los inmigrantes (párrafo XII, art.

20. Publicada el 25 de mayo de 2011 en el DOF.

2, LM); *j*) la unidad familiar y el interés superior de los menores de edad como principal criterio para autorizar la internación y estancia de los extranjeros en el país (párrafo XIII, art. 2, LM); *k*) promoción de la integración social y cultural entre los nacionales y extranjeros (párrafo XIV, art. 2, LM); *l*) simplificación del retorno y la reinserción social a los emigrantes mexicanos (párrafo XV, art. 2, LM) (Morales Vega, 2012: 934).

Por otra parte, en el Título Tercero, “De las autoridades migratorias”, encontramos las atribuciones de la Secretaría de Gobernación, el Instituto Nacional de Migración y demás autoridades auxiliares en materia migratoria. Así, en relación con nuestra investigación es importante señalar que la SRE tiene la obligación de promover conjuntamente con la Secretaría de Gobernación la suscripción de acuerdos bilaterales que regulen el flujo migratorio (fracción III, art. 21, LM), además de asegurar el retorno asistido de mexicanos y extranjeros por medio de la suscripción de instrumentos internacionales en la materia (fracción II, art. 21, LM).

Por último, el Título Cuarto, “Del movimiento internacional de personas y la estancia de extranjeros en territorio nacional”, establece que todas las personas que salgan del territorio nacional deberán de presentar la información que se requiera con fines estadísticos al INM (fracción III, art. 47, LM) y sujetarse a lo que establezcan otras disposiciones aplicables en la materia (fracción V, art. 47, LM).

Las acciones concretas efectuadas por el Estado mexicano en materia de trata de personas son recientes; éstas se iniciaron el 13 de diciembre de 2000, fecha en la que México firmó la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (CNUDOT), mejor conocida como Protocolo de Palermo,²¹ que contiene, entre otros, el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños (PPRSTPMN) (cuadro 1.6).

La entrada en vigor de este ordenamiento jurídico internacional obligaría al gobierno mexicano a conciliar el derecho interno en materia de trata de personas, acorde con una visión integral de DDHH. Por ello, el 27 de marzo de 2007 se reformó el tipo penal de trata de personas (Art. 207, CPF) y de trata de personas menores de edad (Art. 205, CPF), incluidos en el Título Octavo referente a los “Delitos contra el libre desarrollo de la personalidad” del Código Penal Federal (CPF); además, 270 días después se publicaría en el DOF la Ley para Prevenir

21. Este protocolo se ratificó el 4 de marzo de 2003, y su entrada en vigor a escala internacional se llevó a cabo el 25 de diciembre de 2003.

y Sancionar la Trata de Personas (LPSTP), aunque esta iniciativa legislativa no surtiría los efectos esperados, en parte debido al retraso legislativo en la promulgación de su reglamento.

1.7 Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos

Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos (LGPSEDMTPPAVD) fue aprobada por el Congreso de la Unión el 29 de abril del 2012 y publicada en el DOF el 14 de junio de 2012; este ordenamiento jurídico cumple la función de reglamentar el artículo 73 constitucional, que establece:

para establecer los delitos y las faltas contra la federación y fijar los castigos que por ellos deban imponerse; expedir leyes generales en materias de secuestro, y trata de personas, que establezcan, como mínimo, los tipos penales y sus sanciones, la distribución de competencias y las formas de coordinación entre la federación, el distrito federal, los estados y los municipios; así como legislar en materia de delincuencia organizada²² (párrafo I, fracción XXI, Art. 73 CPEUM).

Esta ley busca combatir este delito a partir de tres componentes, a saber: *a*) sancionar las actividades de captación, transporte, traslado, acogida o recepción de personas (párrafo 1, Art. 10, LGPSEDMTPPAVD); *b*) prever la utilización de medios como: amenaza o uso de la fuerza, coacción, rapto, fraude, engaño, abuso de poder, vulnerabilidad, la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra con fines de explotación, y *c*) establecer en este delito el propósito o fin de explotación, ya sea mediante la prostitución u otras formas de explotación sexual (Art. 13 al 20, LGPSEDMTPPAVD), los trabajos o servicios forzados (Art. 22, LGPSEDMTPPAVD), la esclavitud o las prácticas análogas (Art. 11, 12, LGPSEDMTPPAVD), la extracción de órganos (Art. 30, LGPSEDMTPPAVD), la adopción ilegal (Art. 26, 27, LGPSEDMTPPAVD), la experimentación biomédica ilícita en humanos

22. Artículo reformado mediante decreto publicado en el DOF el 14 de julio de 2011.

(Art. 31, LGPSEDMTPPAVD); es decir, rompe con la creencia de que la trata de personas sólo tiene como fin, la explotación sexual.

1.8 Trabajo temporal y derechos humanos: conclusión analítica

Como hemos mencionado a lo largo del capítulo, gracias al carácter y la dimensión universal de los derechos humanos (en nuestro caso, hacemos un énfasis en el *Ius Migranti*), éstos son reconocidos más allá de la competencia y jurisdicción de los Estados-nación, ya que se encuentran plasmados en los distintos ordenamientos del Derecho Internacional, cuya base se encuentra en la Carta Internacional de los Derechos Humanos. Desde este punto de vista, los países emisores y receptores de Trabajadores Temporales No Calificados (en nuestro caso México y EUA) están obligados a garantizar el ejercicio pleno de los DDHH acorde con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Por otra parte, los Programas Temporales de Migración Laboral o Convenios de Trabajadores Temporales se llevan a cabo bajo un proceso de negociación entre los Estados intervinientes, que derivan en la firma de un acuerdo de manera pública y bajo el principio *Pacta Sunt Servanda* del Derecho Internacional. Por lo contrario, las visas para Trabajadores Temporales No Calificados H-2A y H-2B no constituyen un Programa o Acuerdo compartido entre las dos naciones involucradas (México-Estados Unidos), es en la práctica una modalidad de trabajo temporal donde el país receptor decide y administra las condiciones de trabajo: otorga las visas de forma unilateral y supervisa de manera deficiente las condiciones de trabajo.

capítulo 2

La migración temporal de mexicanos a Norteamérica

2.1 Introducción

La larga tradición migratoria entre México y Estados Unidos se fundamenta principalmente en tres factores: “historicidad, masividad y vecindad” (Durand y Massey, 2003: 45). El objetivo de este capítulo es rastrear y describir las distintas modalidades de contratación de trabajadores mexicanos temporales que migraron hacia el mercado laboral estadounidense desde finales del siglo XIX hasta mediados de la década de los sesenta del siglo XX. Esto tiene la finalidad de establecer el parámetro de respeto a derechos humanos que se logra con los acuerdos bilaterales en contraste con el ejercicio unilateral de permisos de trabajo en el país receptor, toda vez que la hipótesis de trabajo es que cuando existe de por medio un convenio bilateral en materia de trabajadores/as temporales entre México y Estados Unidos las posibilidades de que se vulneren sus derechos humanos disminuyen considerablemente, ya que existe el interés jurídico de ambos países —emisor y receptor— para resguardar la relación obrero–patronal.

Por esta razón se describirán cinco modalidades de contratación que se han venido dando a lo largo de la historia reciente. Primero, el Sistema de Enganche, cuya eficacia y rendimiento quedó comprobado a través de los años de aplicación en el Porfiriato (1884-1911). Este modelo de contratación —por no llamarlo de semiesclavitud— fue exportado hacia los campos de cultivo estadounidenses. Segundo, el Primer Convenio (1909) de trabajadores temporales hacia Estados Unidos; este convenio fue establecido a través de la relación epistolar entre los presidentes de México y Estados Unidos, Porfirio Díaz y William Taft, respectivamente. Tercero, se contempla el convenio al que se denominó “Primer Bracero” (1917-1918), con el conflicto de la primera Guerra Mundial de fondo. La cuarta modalidad atiende al periodo Bracero (1942-1964), cuya particularidad reside en ser el primer convenio que favorece el establecimiento de una relación simétrica de derechos y obligaciones laborales entre ambos países. Finalmente, analizare-

mos de manera particular el Programa Trabajadores Agrícolas de Temporada que México tiene con Canadá desde el año de 1974.

2.2 El Sistema de Enganche

En el año 1908 el joven periodista de Portland, John Kenneth Turner, registraba con su puño y letra las terribles condiciones laborales que experimentaba la clase obrera y el campesinado indígena-mestizo durante el Porfiriato en México. Turner narra, de manera cruda y sin eufemismos, el tipo de contratación laboral que se llevaba a cabo en las haciendas tabacaleras de Valle Nacional, Oaxaca:

El contrato de trabajo es, sin duda, el origen de las condiciones imperantes en Valle Nacional. Los hacendados tienen necesidad de trabajadores y acuden al expediente de gastar e importarlos, en la inteligencia de que tales trabajadores deben permanecer en sus puestos durante un plazo determinado. Algunos han intentado escapar a sus contratos y los hacendados han usado la fuerza para obligarlos a quedarse. El dinero adelantado y los costos de transporte se consideran como una deuda que el trabajador debe pagar mediante trabajo. De aquí que sólo se necesita un paso para organizar las condiciones de trabajo de tal modo que el trabajador no pueda verse libre en ninguna circunstancia (Kenneth Turner, 1983: 286).

A esta modalidad de reclutamiento de mano de obra que utiliza la vía del préstamo o el adelanto a cuenta de trabajo futuro como gancho para asegurar o forzar una relación laboral se le conoce como “enganche” (Durand, 1996). Nuestro vecino del norte veía con buenos ojos la aplicación de esta modalidad de contratación laboral como respuesta a la creciente demanda de mano de obra que venía aparejada con el proceso modernizador que se iniciaba en el suroeste norteamericano.

En menos de diez años, entre 1845 y 1854, México “cedió” la mitad de su territorio a Estados Unidos. En el caso de nuestro vecino este periodo significó la transición entre la realización del ambicioso sueño de extender el territorio nacional hasta la costa del Pacífico y la entrada plena a la revolución industrial. Para esto se necesitaba de inmediato poblar y distribuir la población en el inmenso país que se había formado. Esto marcó el inicio de una migración masiva rumbo al norte (Durand, 1999).

En 1850, y gracias a la efervescencia desencadenada dos años atrás por la fiebre del oro, el estado de California fue admitido en la Unión como estado libre (Vázquez y Meyer, 1982). Diez años después los puertos de San Francisco y Los Ángeles abrirían sus puertas de par en par a la migración oriental (Durand, 1999). Gracias a esto millares de ciudadanos chinos ingresaron a California para insertarse en el mercado laboral que la minería les brindaba, además, éstos se emplearían en la construcción de vías ferroviarias de la compañía Central del Pacífico en el periodo de 1863 a 1869 (Durand, 1994; Ryo, 2006).¹

Este *affaire* duraría tan sólo veinte años, pues la depresión económica de 1873 a 1878 convertiría a la naciente comunidad china en objeto de odio racial y discriminación legal por parte de los contratistas y trabajadores blancos (Ryo, 2006). Esta situación, aunada al fin de la fiebre de oro y la terminación del camino ferroviario transcontinental conllevaría a la disminución de la contratación de inmigrantes chinos.

Para 1880 el gobierno estadounidense marcaría uno de los precedentes jurídicos más controvertidos de su legislación migratoria al renegociar el Tratado de Burlingame con su contraparte china, excluyendo así a un grupo entero de inmigrantes basado solamente en la raza, la nacionalidad y la clase social (Ryo, 2006). Una vez ratificado ese acuerdo por el Congreso se expidieron las Primeras Leyes de Exclusión China en 1882, suspendiendo la migración de esa comunidad a Estados Unidos, hasta la histórica enmienda a la Ley de Inmigración y Nacionalidad² (Immigration and Nationality Act) en 1965.

Con la anuencia del gobierno estadounidense a la contratación de trabajadores mexicanos el enganche hizo de nuevo su aparición, como en los viejos tiempos del Porfiriato. La mecánica de éste había cambiado un poco, Estados Unidos ya no usaba el sistema de pago por adelantado para desplazar y fijar la mano de obra. El enganche estadounidense como sistema de intermediación fue una fuente de engaño y explotación pues se desarrolló la costumbre de celebrar un contrato “legal” con el trabajador, obligándolo a cumplir con su trabajo al proporcionarle los gastos iniciales de transporte y alimentación. Sin embargo, una cosa eran las promesas y contratos firmados y otra muy distinta la realidad.

1. En 1868 los gobiernos chino y estadounidense firmarían el Tratado de Burlingame, con el que se salvaguardaba y garantizaba a los inmigrantes chinos “todos los privilegios, inmunidades y excepciones que gozan los ciudadanos de esta gran nación” (Ryo, 2006).

2. Con esta Ley en vigor se extirpaba finalmente el racismo manifiesto de las políticas de inmigración de los últimos 75 años en Estados Unidos.

Los agentes³ que enganchaban a la gente en la mayoría de los casos les hacían ofrecimientos con condiciones inmejorables, que por lo general resultaban falsas. Un ejemplo fue el de los enganchadores de una compañía ferrocarrilera de Filadelfia que habían prometido excelentes condiciones laborales, así como pasaje redondo sin ningún costo, y al final de cuentas no cumplieron con nada de lo estipulado en el contrato (Alanís Enciso, 1999).

Este sistema de subcontratación laboral funcionaba por medio de “casas de enganche” operadas por empresarios sin escrúpulos, que les cobraban una comisión por reclutamiento a las empresas que demandaban trabajadores (Durand, 1999). Román González fue un claro ejemplo de esos empresarios que se beneficiaron con el enganche. González se convirtió en poco tiempo en el enganchador⁴ más poderoso de la historia estadounidense. La cifras de mexicanos a los cuales proveyó de trabajo fueron exponenciales: en 1905 se contaban solamente 75, disparándose en apenas dos años a 3,500, para llegar en 1909 a cerca de 6,000 trabajadores.

La mayoría de los hombres fueron enviados a Kansas y Oklahoma como trabajadores del “traque” para la compañía ferroviaria AT&SF. En suma, cada trabajador mexicano le pagó tres dólares a González por el servicio de colocación, además éste recibió un dólar por concepto de comisión por cada trabajador enganchado en la compañía ferroviaria. González operaba dos casas de enganche, una en El Paso, Texas, y otra en Ciudad Juárez, Chihuahua, en donde se recluía en cuartos a los mexicanos enganchados mientras esperaban por los empleos asignados (Peck, 2000).

En resumen, el sistema de enganche se consolidó como la primera etapa⁵ de la emigración mexicana a Estados Unidos, la cual tuvo una duración de veinte años —de 1900 a 1920—, hasta que llegó a su ocaso al comenzar la tercera década del siglo XXI con el retorno y la deportación masiva de connacionales al territorio mexicano (Durand y Massey, 2003).

3. Los enganchadores representaban a empresarios, grandes y pequeños, así como empresas privadas y del gobierno estadounidense, cuya característica principal fue el carácter explotador de la contratación de la fuerza de trabajo (Alanís Enciso, 1999).

4. En inglés se les conoce como “padrones”.

5. “Durante el siglo XXI se pueden distinguir cinco etapas o fases de la emigración mexicana a Estados Unidos. La primera se conoce como la fase del ‘enganche’, la segunda como de las ‘deportaciones’, la tercera fase es el periodo ‘bracero’, al cuarto periodo se le conoce como la era de los ‘indocumentados’, y la última y quinta fase de este siglo la hemos calificado como ‘la migración clandestina’” (Durand y Massey, 2003: 47-48).

2.3 El Convenio 1909

Transcurría la primera década del siglo XX y el país se encontraba postrado ante una inexorable crisis financiera mundial. La causa: el colapso monetario en el mercado estadounidense (Katz, 2004) desencadenado por el “proceso de concentración empresarial”, en el cual los banqueros, como era de esperarse, mantenían una férrea vigilancia en el destino de sus inversiones en la creciente era industrial estadounidense. En 1907 el sector financiero sufrió un sobresalto, consecuencia de la crisis mencionada; en este escenario la industria no se podía desarrollar al paso deseado por las grandes corporaciones industriales, que se vieron forzadas a idear caminos para atenuar sus costos de producción. Uno de estos caminos fue el taylorismo (Zinn, 2006: 240-241), un sistema laboral en el cual los inmigrantes proveían la mayor parte de la fuerza laboral a la industria estadounidense.

En este contexto económico-social se realizó el Primer Convenio de trabajadores agrícolas temporales entre los gobiernos de México y Estados Unidos; entonces el presidente de México era Porfirio Díaz y el de Estados Unidos William H. Taft (Casarrubias Ocampo, 2007: 300).

Este acuerdo bilateral tenía como precedente el creciente intercambio comercial entre ambos países, cuyo crecimiento exponencial había sido favorecido por las comunicaciones. En el año de 1884 se pusieron al servicio del país 5,731 kilómetros de vías férreas, con lo que se hizo una realidad el viaje por tren desde México a Toluca y a las ciudades de Guanajuato, Zacatecas, Chihuahua y Paso del Norte⁶ (González, 2000: 665).

Así, el flujo de mercancías al interior de México y hacia Estados Unidos era una realidad. El año de 1884 marca el comienzo de la migración internacional como un proceso social en el occidente de México (Durand, 1994).

Un factor fundamental para la inclusión de mexicanos en el mercado laboral estadounidense surgió a partir de la resolución jurídica emitida por el Congreso de Estados Unidos el 6 de mayo de 1882 (conocida como la “Ley de exclusión china”). En esta ley se excluía⁷ el ingreso de inmigrantes chinos a ese país, asimis-

6. En el año de 1880, bajo la presidencia del general Manuel González se inauguró la línea ferroviaria que conectaba la Ciudad de México con El Paso (González, 2000: 666).

7. “Los chinos deben marcharse” (The chinese must go) fue el slogan con el cual concluía todos sus discursos Denis Kearney, líder que dirigió el movimiento del Partido de los Hombres Trabajando (The Workingmen’s Party). Este partido constituía la mayor fuerza política antichina en la ciudad de San Francisco. Kearney alegaba que los bajos salarios percibidos por los blancos se debían a la inclusión de chinos en el mercado laboral (Velázquez Montúfar, 2006: 10-11).

mo, prohibía la permanencia de inmigrantes ilegales chinos dentro del territorio⁸ (Velázquez Montúfar, 2006).

Ante esta situación, y la falta de brazos que labraran la tierra, laboraran en las minas y continuaran con la expansión ferroviaria, que conectaría a la postre a la Unión Americana, el gobierno estadounidense fijó la mirada en el vecino del sur. Conocían la experiencia de los mexicanos en distintos tipos de trabajo y que en términos económicos no tendrían dificultad en aceptar los bajos salarios ofrecidos por las compañías norteamericanas. Además, a diferencia de la corriente asiática, los mexicanos eran mejor aceptados social y racialmente (Velázquez Montúfar, 2006).

La vecindad era una ventaja, sólo México podría ofrecerle a Estados Unidos por primera vez, y a diferencia de la migración de europeos o asiáticos, que “los mexicanos podían modelarse como una mano de obra temporal, estacional, de ida y vuelta” (Durand, 1994: 107).

Entre los años de 1885 y 1930 unos 1.5 millones de emigrantes cruzaron *la línea* por El Paso, Texas. Durante este periodo El Paso y su pequeña hermana al otro lado del río Bravo, Ciudad Juárez, se transformaron de manera estrepitosa: de ser dos pueblos fronterizos económicamente estériles se convirtieron en ciudades, cuyo singular crecimiento industrial las volvió el principal punto de comercio entre los dos países (Peck, 2000: 40).

Una vez instalados en el “otro lado” los mexicanos se insertaron en el mercado laboral como el principal soporte en la construcción, reparación y mantenimiento de las vías ferroviarias.⁹ La agricultura fue otro de los rubros al que los mexicanos accedieron rápidamente, quizás por la familiaridad con el cultivo de la tierra en sus lugares de origen. Uno de los cultivos más trabajados por los paisanos fue el de la remolacha.

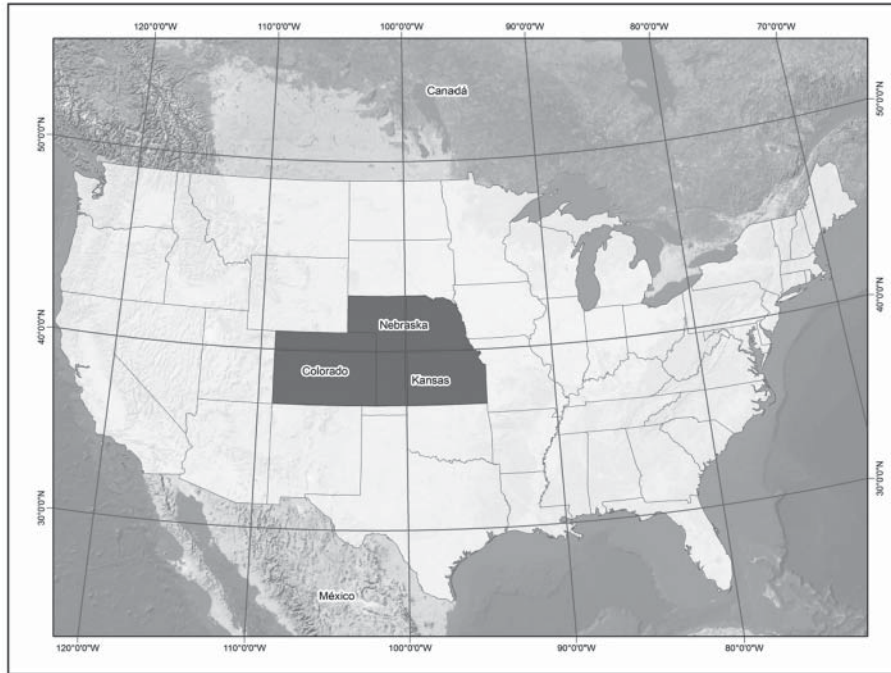
El cultivo de la remolacha o betabel fue el origen del convenio entre los presidentes Díaz y Taft, el cual autorizaba la contratación de mil trabajadores (Cassarrubias Ocampo, 2007: 346) y cuya duración se limitaba solamente al periodo de cosecha, es decir, durante los meses de abril a junio (Durand y Massey, 2003: 123), ya que este tubérculo es muy sensible al frío y las heladas.

La importancia de este cultivo en la Unión Americana se incrementó cuando éste pasó a formar parte de la agenda oficial agrícola. Entre las medidas que el go-

8. Por primera vez en la historia de Estados Unidos se legislaban leyes en contra de un grupo étnico en específico, aun cuando las leyes discriminatorias habían sido ya declaradas anticonstitucionales por la Declaración de los Derechos Civiles de 1870 (Velázquez Montúfar, 2006: 16).

9. Para 1907 se identificaba a los estados del occidente de México, Guanajuato, Michoacán, Jalisco y Zacatecas, como las principales fuentes de braceros a la Unión Americana (Durand, 1994: 114).

Gráfica 2.1 Mapa de los estados estipulados en el Convenio de 1909.



Elaboración propia a partir de Durand y Massey (2003).

bierno estadounidense puso en marcha para el beneficio de la remolacha estuvieron el “otorgamiento de primas y exenciones de impuestos para los productores agrícolas, así como el arancel del setenta y cinco por ciento a las importaciones de azúcar de caña” (Durand y Arias, 2000: 126).

Los mexicanos se adecuaron al trabajo rudo que representaba el cultivo del betabel y, a diferencia de los inmigrantes europeos —invitados con anterioridad por las compañías betabeleras—, que buscaban a la postre la adquisición de terrenos para cultivo y con ello ser autosuficientes, los mexicanos carecían de pretensiones de arraigo a largo plazo (Durand y Arias, 2000: 128).

Con este escenario la producción de betabel creció tres veces más en solamente dos lustros, de 376,000 acres en 1906 a 750,000 en 1916 (Durand y Arias, 2000: 127). La región betabelera por excelencia estaba conformada por los estados de Colorado, Nebraska y Kansas (Durand y Arias, 2000: 122). Los dos primeros fueron el destino que siguieron los trabajadores agrícolas temporales durante el gobierno del presidente Díaz (Casarrubias Ocampo, 2007: 346). En 1907 el es-

tado de Colorado¹⁰ proveía 34% de la producción nacional (127,000 acres); ahí se encontraban 16 plantas de producción de azúcar (Durand y Massey, 2003: 123).

Concluida la cosecha de 1909 se concluyó el único convenio de trabajadores agrícolas temporales realizado por la administración porfirista, y no será sino hasta 1917, bajo la tutela de un presidente emanado de la revolución, cuando se daría la pauta al programa bracero de 1917.

2.4 El Programa Bracero de 1917

Las primeras dos décadas del siglo XX representan una línea en el tiempo de reconfiguración social debido los acontecimientos bélicos y los movimientos sociales que se sucedieron en diversas partes del mundo, como el estallido de la Revolución Mexicana en 1910, la primera Guerra Mundial en 1914 y la Revolución bolchevique en 1917.

Mientras tanto, en Europa central se llegaba al clímax del primer conflicto bélico de corte mundial con una duración de cuatro años —1914 a 1918— y diez millones de personas muertas en los campos de batalla,¹¹ y más de veinte millones que murieron de hambre o de enfermedades relacionadas con la guerra (Zinn, 2006).

Los ecos de la Gran Guerra¹² llegarían hasta el otro lado del Atlántico. Estados Unidos adoptó desde el inicio un papel neutral en el conflicto, aunque esa postura estaba en duda. En 1914 el país experimentaba una terrible recesión económica, escenario que cambiaría drásticamente debido a la demanda de material bélico por parte de los aliados. Para 1917 los aliados habían comprado¹³ a Estados Unidos más de dos mil millones de dólares en mercancías (Zinn, 2006). Al parecer, la economía estadounidense empezaba a despuntar gracias al conflicto bélico en Europa; como diría el escritor Randolph Bourne: “La guerra es la salud

10. Los campos para el cultivo del betabel se encontraban en los condados de Beterhoud, Ault y Jalesburg, al norte del estado; en Delta y Motrose, al oeste y en el centro; en Fountain, Pueblo y Manzanola (Durand y Massey, 2003: 124).

11. Debe señalarse que el desconocimiento de parte de la población alemana y británica respecto de la masacre que se vivía en los campos de batalla era total. El alemán Erick Paul Remarq —cuyo seudónimo era Erich Maria Remarque— lo puso de manifiesto en su gran novela *Sin novedad en el frente*: “Aquellos días en que las ametralladoras y los morteros destrozaban a miles de hombres, los informes oficiales anunciaban sin novedad en el frente occidental” (Zinn, 2006).

12. Antes de la segunda Guerra Mundial esta guerra solía llamarse la Gran Guerra o la Guerra de Guerras.

13. Inglaterra constituía el principal consumidor.

del Estado” (Zinn, 2006). Estados Unidos mantenía en el plano internacional una postura aparentemente “neutral” en el conflicto, aunque en los hechos manifestaba lo contrario.

Hacia la primavera de 1917, y con el precedente del hundimiento del trasatlántico británico *Lusitania* por un submarino alemán, en donde murieron 1,198 personas, incluidos 124 estadounidenses (Zinn, 2006), Estados Unidos tomó la bandera aliada e ingresó oficialmente a la primera Guerra Mundial.

A principios de 1917 el contexto mexicano no era muy distinto al del escenario mundial. El país venía arrastrando siete años de ausencia de un poder central, y en esas circunstancias empezó a vivir los años más difíciles de su historia contemporánea: la economía entró en crisis, el desorden y la lucha civil se apoderaron por completo del país, y como si esto no fuera suficiente el hambre y las epidemias hicieron de México su huésped distinguido (Vázquez y Meyer, 1982). La Revolución Mexicana dejó a su paso, en un periodo de diez años —1910 a 1920—, alrededor de un millón de muertos (Cardoso, 1980).

Este clima de inestabilidad social fue un factor clave para que se incrementara la emigración de connacionales a Estados Unidos, como lo constató el antropólogo Manuel Gamio en su estudio sobre la migración mexicana de los años veinte.¹⁴ Gamio expuso que los factores económicos y políticos se constituían como la génesis de las fluctuaciones que se presentaban en el fenómeno migratorio. En tanto, en el caso particular de la Revolución Mexicana, al terminar y al instaurarse a la postre un periodo nuevo de relativa paz social y reconstrucción económica, las cifras de la emigración de mexicanos hacia Estados Unidos bajaron¹⁵ considerablemente (Durand, 1991: 19).

Concluido el conflicto armado mexicano, que desembocaría en el Congreso Constituyente de Querétaro de 1917 (Venegas Trejo, 1999), la economía mexicana comenzó a recobrase, al mismo tiempo que su desarrollo se volvió dependiente de Estados Unidos (Alanís Enciso, 1999). Para entonces el petróleo había convertido a México en una pieza fundamental y estratégica del conflicto bélico europeo, ya que con este combustible se iniciaba progresivamente el proceso de la mecanización de los ejércitos en pugna y el surgimiento de la aviación (Vázquez y Meyer, 1982).

14. *Número, procedencia y distribución geográfica de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos* fue el título con el cual Manuel Gamio nombró el trabajo de investigación asignado en ese entonces por el presidente Plutarco Elías Calles (Durand, 1991).

15. La conclusión anterior fue obtenida por Manuel Gamio al analizar las cifras de la migración de mexicanos a Estados Unidos en el periodo comprendido de 1911 a 1928 (Durand, 1991).

En 1918 la producción de petróleo en México era de 63,800,000 barriles. En este escenario energético nacional Estados Unidos controlaba la mayor parte de la producción de crudo,¹⁶ con lo que se convertiría en el primer exportador mundial de hidrocarburos (Vázquez y Meyer, 1982).

Pero Estados Unidos no solamente necesitaba de nuestras reservas petrolíferas, la primera Guerra Mundial había estimulado la industria de producción de alimentos y de materias primas derivadas de la agricultura. Al mismo tiempo, con el desarrollo exponencial de la industria bélica se inició el proceso de reubicación geográfica¹⁷ —mucha gente emigró entonces de las regiones rurales a las ciudades— para acceder a estas fuentes de trabajo mejor remuneradas, como la mano de obra negra (Alanís Enciso, 1999).

Todo esto, aunado a la reducción de la fuerza laboral en varios sectores, entre ellos el agrícola, debido al reclutamiento militar,¹⁸ se tradujo en un gran problema para muchos agricultores del suroeste y el medio este americano: la falta de mano de obra (Alanís Enciso, 1999).

Es aquí cuando se vuelve imperiosa la contratación de mexicanos por parte de los empresarios estadounidenses. Convenientemente, los pobladores mexicanos satisfacían los requerimientos básicos de los empleadores de aquel país: brazos jóvenes, mano de obra barata y capacidad para desempeñarse en un trabajo duro (Durand y Massey, 2003). Por su parte, Enrique Santibáñez en su ensayo de 1930 “Acerca de la inmigración mexicana en Estados Unidos” ofrece un comparativo de los diversos grupos raciales que trabajaban en la Unión Americana, en el que hace la siguiente observación: “El pobre mexicano que vino en pos del alto jornal o para encontrar la paz y el trabajo que no hallaba en su país, es el que sirvió para que el capital y la iniciativa privada se pusieran en estado de producir” (Santibáñez, 1991: 121).

Sin embargo, el camino que tenían que recorrer los contratistas estadounidenses se tornaba largo y sinuoso. El mismo día en que se promulgaba la primera Carta Magna que, a escala mundial, salvaguardaba las garantías sociales¹⁹ de las

16. Estados Unidos, a su vez, enviaba el combustible a los aliados, en particular a Inglaterra. El objetivo primordial de estos dos países era mantener el control de sus empresas sobre el petróleo mexicano (Vázquez y Meyer, 1982).

17. Los estados beneficiados de este proceso demográfico fueron los que se encontraban alejados de la frontera: Colorado, Pensilvania e Illinois, entre otros (Alanís Enciso, 1999).

18. Howard Zinn señala que ante la escasa convocatoria durante las primeras seis semanas de reclutamiento, con tan solo 73,000 hombres, el congreso votó una ley para permitir el reclutamiento forzoso.

19. Para Ignacio Burgoa Orihuela las garantías individuales y las garantías sociales son diferentes, ya que en las garantías sociales se da una relación de derechos entre dos grupos sociales, es decir, entre aquellos favorecidos o protegidos y entre aquellos frente a los que se les implantó la tutela.

clases menos favorecidas, los campesinos y los obreros, al otro lado de la frontera se promulgaba la Ley de Inmigración (The Immigration Act), llamada coloquialmente “Burnett” (Cardoso, 1980; Durand, 1991; Alanís Enciso, 1999), la cual significó el primer obstáculo legal para la inmigración de trabajadores mexicanos. Según Cardoso (1980), esta ley estaba basada en las recomendaciones impuestas por la comisión Dillingham. Legalmente significó la medida más drástica hasta entonces tomada en contra de la migración de personas provenientes del sur y del este de Europa hacia Estados Unidos, y por consiguiente México no sería inmune²⁰ a estos lineamientos legales.

De acuerdo con esta ley, todo extranjero mayor de dieciséis años debía saber leer y escribir, así como cubrir un pago de ocho dólares. Estas restricciones en contra de la inmigración se pusieron en duda cuando Estados Unidos entró oficialmente al conflicto el 2 de abril de 1917; en este punto ya se habían generado las condiciones de trabajo que cambiaron el deseo de imponerla (Alanís Enciso, 1999).

El 23 de mayo de 1917, ante las presiones de una emergencia nacional, el secretario Wilson exentó a los trabajadores agrícolas mexicanos de las pruebas impuestas por la Ley de migración. Wilson estableció como fecha para finalizar este programa el 15 de diciembre de 1918, concediendo varias prórrogas en fechas posteriores (Alanís Enciso, 1999). Una gran parte de los empleadores estadounidenses habían ganado el *primer round*, aunque la restricción que tenían los trabajadores temporales para dedicarse únicamente a tareas agrícolas, impuesta por Wilson, afectaba a los demás sectores productivos: ferrocarrilero, minero e industrial (Durand, 1994; Alanís Enciso, 1999).

Sólo era cuestión de tiempo para que el gobierno estadounidense cediera de nueva cuenta ante las presiones de los sectores productivos afectados por esta enmienda legal. En julio de 1918 el secretario del Trabajo tomaba la determinación de extender las excepciones, para incluir trabajadores no agrícolas (Alanís Enciso, 1999). En particular, el sector ferroviario encontró en los mexicanos obreros aptos para ese trabajo, ya que habían participado desde hacía décadas en la construcción de vías y en el mantenimiento de trenes (Durand, 1994).

Una vez resueltas las restricciones existentes para la libre importación de trabajadores mexicanos hacia Estados Unidos renacía una forma de contratación añeja que durante el Porfiriato generaría jugosos dividendos: el enganche.

20. Durante los meses de febrero a abril se les negó la entrada a 1,771 mexicanos analfabetas, mientras que a otros 5,745 fueron trasladados del interior de Estados Unidos a la frontera por no pagar la cuota (Alanís Enciso, 1999).

2.5 El Programa Bracero de 1941

En 1941 los cañones de la guerra tronaban de nueva cuenta sobre Europa. En este nuevo escenario bélico mundial Estados Unidos volvió la mirada otra vez hacia su vecino del sur. La razón fundamental era sencilla y conocida: el gobierno estadounidense requería de la fuerza laboral mexicana para labrar sus campos y recoger sus cosechas. De ahí que la reflexión planteada de Daniel Cosío Villegas en su artículo “México y Estados Unidos”²¹ cobrara tanta vigencia:

Los recursos naturales de México, se ha dicho, son ilimitados; de ahí que buena parte de la riqueza del país se haya montado sobre una u otra forma de explotación del hombre, al grado de haberse llamado al indio mexicano el mejor recurso natural del país (2004: 47).

El programa bracero de 1942 venía precedido por dos décadas²² de tensión migratoria entre los gobiernos de México y Estados Unidos debido a las deportaciones masivas de mexicanos. La primera gran deportación de trabajadores ocurrió tres años después del término de la primera Guerra Mundial (1921), con una terrible crisis económica de fondo. Miles de mexicanos que laboraban en distintos rubros, como la industria agrícola (Michigan y Texas), la industria minera (Nuevo México y Arizona) y la industria textil (Chicago y Nueva Jersey) perderían sus empleos (Durand, 1994) y obtendrían como liquidación la deportación directa a México.

Tantos eran los desempleados mexicanos que buscaban alguna oportunidad de trabajo que el gobierno de Washington impulsó un plan de deportación masiva. En el lado mexicano el presidente Álvaro Obregón alentó un programa de repatriación de mexicanos por medio de las relaciones consulares de un grupo de delegados mexicanos en Estados Unidos. El general Obregón utilizó para su cometido la red ferroviaria de ambos países. Pidió ayuda económica a las compañías que habían contratado a los paisanos para que absorbieran los costos de transportación interna por aquel país hacia la frontera con México, de allí la red ferroviaria mexicana se encargaría de repatriar a los paisanos hasta sus comunidades de origen (Durand, 1994).

Dos años después (1923) de la primera deportación el flujo migratorio de fuerza laboral de mexicanos a Estados Unidos se incrementó de manera exponen-

21. Publicado en *Cuadernos Americanos*, VI, 6 de noviembre de 1947.

22. Jorge Durand y Douglas Massey denominan a este periodo como la fase de las deportaciones (2003: 47).

cial, lo que generó la aprobación de una nueva ley de inmigración que restringía la entrada masiva de personas al territorio estadounidense, además daba paso a la formación, en 1924, de la patrulla fronteriza, encargada de la protección y el resguardo de la frontera con México (Durand, 1994). Durand señala —a partir de la información del MMP²³— que en la década de los veinte se formaron dos tendencias migratorias: “Una, conformada por hombres en edad reproductiva que viajaban y permanecían solos, y la otra, formada por aquellos que migraban en compañía de sus familias” (1994: 122).

En 1927 el movimiento migratorio aumentaría de nueva cuenta debido al conflicto interno que se desarrollaba en México. Plutarco Elías Calles, presidente de la república, había lanzado una ofensiva en contra de la facción política más conservadora al decretar la Ley de cultos (1926), desatando con ello una guerra civil conocida como La Cristiada. Manuel Gamio anota que durante 1927 se incrementó notoriamente la migración proveniente de los estados que estaban sumergidos en el conflicto civil (Jalisco, Michoacán y Guanajuato) en comparación de otras entidades (Durand, 1994: 124).

La quiebra de la bolsa de valores estadounidense en 1929 inauguraría la peor crisis económica del siglo XX, que se debió —en gran parte— a la especulación descontrolada que colapsó y hundió a toda la economía de ese país²⁴ (Zinn, 2006: 353). Los efectos de la crisis económica traerían como consecuencia la debacle financiera —a finales de 1929 más de cinco mil bancos habían cerrado—, acompañada del desempleo masivo en el mercado laboral. La producción industrial cayó al 50% y para 1933 unos quince millones de personas —un cuarto de la fuerza laboral— permanecían desempleados (Zinn, 2006). Como era de esperarse, los inmigrantes de origen mexicano serían los primeros en sentir los efectos de la crisis. La deportación fue masiva e indiscriminada, ya que buena parte de los deportados, oficialmente, compartían el mismo origen étnico-racial (Durand y Massey, 2003), lo que ponía en evidencia que los inmigrantes indeseables entraban por la frontera sur del país, mientras los que entraban por Ellis Island eran inmigrantes de una categoría superior. En 1929 regresaron 189,000 personas a México; en 1930 serían 70,000 y al año siguiente 125,000. Entre 1932 y 1933 la cifra disminuyó a 80,000 y luego a 36,000 deportados (Vázquez y Meyer, 1982: 164); los datos señalan que al final de este periodo (1929-1933) medio millón de

23. Proyecto de Migración Mexicana. Para más información consulte: <http://goo.gl/V0LHr>

24. John K. Galbraith menciona en su estudio *The Great Crash* que detrás de la especulación había cuatro factores que incidieron en la ruptura total del mercado: 1) estructuras corporativas y bancarias enfermas; 2) frágil comercio exterior; 3) desinformación financiera, y 4) mala distribución de los ingresos (Zinn, 2006: 354).

migrantes mexicanos fueron deportados con motivo de la crisis financiera (Durand y Massey, 2003: 12).

Los efectos de la repatriación se hicieron sentir en el escenario local. La crisis económica vigente acotaba las acciones del gobierno mexicano. Algunos cuantos repatriados fueron beneficiados con la dotación de tierras²⁵ por parte del gobierno y muchos otros fueron absorbidos por la economía tradicional (Durand, 1994: 126). En el plano político, las historias de los repatriados —sobre sucesos de maltrato y discriminación— difundidas en periódicos y revistas contribuyeron a generar un sentimiento de animadversión contra los estadounidenses, por lo que surgieron proposiciones para que el gobierno mexicano prohibiera la migración hacia ese país (Vázquez y Meyer, 1982: 165).

En 1934 el PIB mexicano volvía a encontrarse ya en los niveles de 1929, el peso se estabilizó y la perspectiva económica era alentadora (Knight, 1998: 18). La plataforma político-social del presidente Lázaro Cárdenas se ponía en marcha a través de las propuestas inscritas en el llamado Plan Sexenal, en el cual se insistía en la necesidad de rescatar la explotación de los recursos nacionales de manos de los grandes corporativos extranjeros (Vázquez y Meyer, 1982: 169). En este contexto se llevaron a cabo las nacionalizaciones de los ferrocarriles (1934-1937), del petróleo (1936), y además, como tercer eje fundamental, se inició el reparto agrario en el campo. Durante el sexenio del general Cárdenas —de 1934 a 1940— se incautaron alrededor de 18 millones de hectáreas a los terratenientes y caciques regionales para entregarse a las comunidades rurales, para que a su vez se repartieran a familias²⁶ campesinas. Debido a esta política social surgió en el campo mexicano una nueva clase de pequeños agricultores que llegaron poseer más de la mitad de la tierra cultivable del país²⁷ (Massey; Durand *et al.*, 2009: 41).

Sin embargo, el panorama agrario en México no era alentador. Los conflictos por la tenencia de la tierra se manifestaron con intensidad en algunas regiones del país, en especial del occidente. Algunos beneficiados por el reparto agrario rechazaban las tierras otorgadas mientras que otros no contaban con los recursos económicos para cultivarlas. En consecuencia, la migración al norte volvió a fluir. Este escenario aligeraría los bolsillos de una parte de los empleadores

25. El Coloso en el estado de Guerrero, y Pinotepa Nacional, en Oaxaca, fueron las de mayor envergadura (Durand, 1994: 126).

26. Alrededor de 800,000 personas fueron las beneficiadas (Knight, 1998: 28).

27. Si realizamos la comparación en 1930 sólo 15% total de la tierra en México era cultivada, con este cambio la población ejidal se había doblado de 668,000 a 1,6 millones de personas, mientras que la población sin tierra había disminuido de 2,5 millones a 1,9 millones (Knight, 1998: 28).

estadounidenses, ya que la mano de obra indocumentada estaba fuera de la regulación laboral. Aun así, el encanto no duraría demasiado pues el preámbulo de la segunda Guerra Mundial (1939) traería como consecuencia un nuevo quebranto en la economía estadounidense, y con éste la tercera deportación de trabajadores mexicanos en menos de dos décadas (Durand, 1994). Así pues, las deportaciones masivas (1921, 1929-1933 y 1939) de trabajadores mexicanos pusieron en evidencia, “por una parte, que es la demanda la que impone el ritmo migratorio y, por otra, que cuando no hay trabajo, el stock y el flujo disminuyen de manera drástica, sea por la vía de la deportación oficial, el retorno voluntario o las dificultades del cruce migratorio” (Durand, 2007: 29).

En 1940 la oferta de la fuerza laboral no calificada en el sector agrícola estadounidense se mantenía estable. Los trabajadores agrícolas temporales se componían principalmente de grupos minoritarios que se empleaban en trabajos precarios, sin condiciones laborales y de baja remuneración. Un caso que lo ejemplifica es el de los “okies”, granjeros desplazados de la región de los Grandes Lagos (Illinois, Indiana, Ohio, Michigan, Minnesota, Nueva York, Pensilvania y Wisconsin) hacia el estado de California (Driscoll, 1996). No obstante, cuando las condiciones en el mercado laboral cambiaron estos trabajadores abandonaron sus precarios empleos para ocuparse en diversos trabajos bien remunerados y sindicalizados —en astilleros, muelles, fábricas de armamentos y de otro tipo—, ubicados en ciudades como Los Ángeles, San Francisco, Seattle, Dallas y Houston (Massey *et al.*, 2009: 43). Lo mismo ocurriría con la migración interna de afroamericanos sureños a ciudades como Chicago y Detroit a partir de la masiva demanda de mano de obra en el sector industrial. O bien la aprobación de la Selective Service Act y la National Defense Act de 1941, disposiciones jurídicas que restringían la entrada al sector agrícola de otros trabajadores potenciales, como los egresados de la educación secundaria (Driscoll, 1996: 89).

En consecuencia, el sector agrícola sufrió un déficit de la fuerza laboral. Michael Piore (1979) realizó un análisis del mercado de trabajo entre la población afroamericana en el cual se percató de que el mercado laboral se encontraba segmentado por clases y grupos sociales (Arango, 2003).

Este planteamiento teórico puede trasladarse al fenómeno de la migración internacional, en este caso al de los braceros. Las economías industriales avanzadas, como la de Estados Unidos, tienen segmentados sus mercados laborales en dos: a) el sector primario cuenta con un flujo intensivo de capital, lo cual genera empleos estables y condiciones obrero-patronales justas. En este sector hay dos

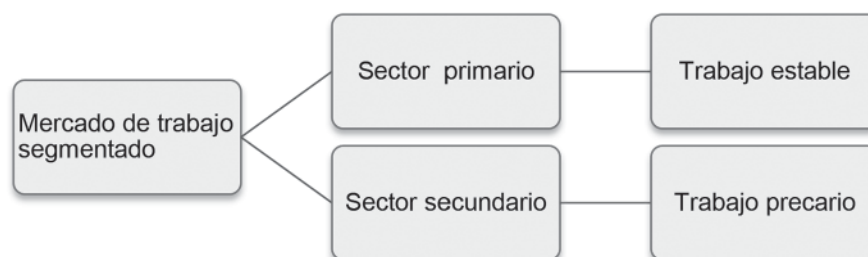
niveles, en el nivel superior se encuentran los profesionistas y en el nivel inferior se encuentran los obreros; *b*) el sector secundario cuenta con una carga de trabajo intensiva y baja productividad, lo cual genera empleos precarios y sin condiciones obrero–patronales (Arango, 2003).

De esta forma, el mejoramiento de las condiciones económicas y de mercado de trabajo en Estados Unidos a finales de la década de los treinta y principios de los cuarenta trajo como consecuencia que los “okies”, afroamericanos y demás potenciales trabajadores agrícolas abandonaran el sector secundario de los empleos agrícolas y se emplearan en el sector primario como obreros industriales. En vista de ello, tanto empresarios y buena parte de los servidores públicos vieron con buenos ojos la posible incorporación de mano de obra barata, temporal y eficiente que México podía proporcionarles y llenar de esa manera los huecos del sector secundario.

Sin embargo, el gobierno mexicano no era el mismo que había firmado el primer programa bracero de 1917. Las condiciones estructurales del país eran distintas: por una parte la estabilidad y el crecimiento económico se hacían sentir, y por la parte política la Constitución mexicana de 1917 adquiría una vigencia decisiva gracias a la expropiación petrolera y la aplicación irrestricta de los artículos 27° y 123°. México podía negociar, hasta cierto punto, el nuevo convenio.

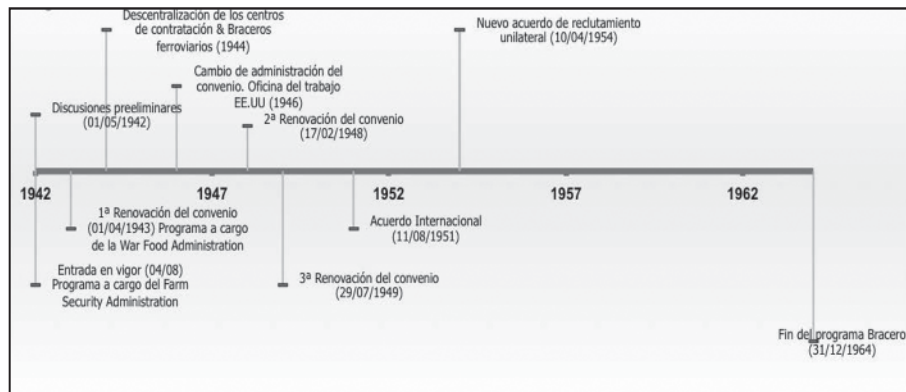
Con este escenario, en mayo de 1942 la embajada de México en Washington, D.C, y el gobierno estadounidense entablaron las discusiones preliminares en torno a un programa de contratación temporal de mano de obra. Las negociaciones se llevaron a cabo durante el verano de 1942; en esas mismas fechas —el 3 de junio— México declaró la guerra al Eje y se integró al bando de los Aliados. Con el telón de la guerra de fondo, finalmente se realizó el intercambio formal de

Gráfica 2.2 Mercados de trabajo segmentados.



Elaboración propia a partir de Arango (2003).

Gráfica 2.3 Línea de tiempo del periodo Bracero.



Elaboración propia a partir de Durand y Massey (2003: 123), Arango (2003) y Driscoll (1996).

notas diplomáticas en la Ciudad de México el 4 de agosto del mismo año (Driscoll, 1996: 86).

La entrada en vigor del acuerdo se dio formalmente el 4 de agosto de 1942. Por primera vez en las relaciones migratorias entre México y Estados Unidos se planteaba un convenio que respetaba las garantías consagradas en la Constitución²⁸ mexicana, en especial el apartado que concierne a los derechos laborales (Art. 123º; así como la LFT); con ello se lograba un progreso significativo en las condiciones laborales y de vida de los migrantes temporales. Este convenio migratorio de trabajo se retomó posteriormente en conferencias y acuerdos mundiales sobre los derechos de los trabajadores migrantes (Durand, 2007: 34). Los principales puntos del acuerdo fueron los siguientes:

1. La fuerza laboral mexicana sólo podía suplir la carestía de mano de obra y por ningún motivo desplazar a la mano de obra local.
2. Los trabajadores temporales mexicanos no podrían ser objeto de reclutamiento por parte del ejército estadounidense.
3. El gobierno estadounidense se asumía como contratista y empleador.
4. Quedaban cubiertos los gastos de transportación (México-Estados Unidos-México) y alimentación durante el traslado a Estados Unidos por parte del empleador.

28. La legislación vigente estipulaba, a través del artículo 123º constitucional y del ordenamiento jurídico que emanaba de éste, la Ley del Trabajo [Art. 29º], que todo contratista debería de pagar el viaje de retorno de los trabajadores temporales, así como la exigencia de un mínimo de garantías a los trabajadores temporales por medio de un contrato supervisado por el gobierno mexicano (Alanís Enciso y Roque Puente, 2007).

5. La contratación se haría sobre la base de un contrato por escrito entre el trabajador y su empleador.
6. Los trabajadores se desempeñarían única y exclusivamente en el sector agrícola.
7. Los trabajadores quedarían en libertad de realizar sus compras donde a ellos les conviniera.
8. La vivienda y las instalaciones sanitarias deberían de estar en buenas condiciones.
9. Se autorizaban las deducciones a los salarios hasta 10%, como una caja de ahorro, que sería entregada al trabajador cuando éste concluyera su contrato.
10. El trabajador temporal debería garantizar el cumplimiento de tres cuartas partes de su contrato.
11. Los salarios debían de asemejarse a los percibidos en el área donde se le asignaba, con la salvedad de que en ningún caso podrían ser menores a 30 centavos (Verea Campos, 2002: 128).

Los gobiernos de Franklin D. Roosevelt (1933-1945) y de Manuel Ávila Camacho (1940-1946) acordaron la vigencia del convenio por un año, el cual se renovó en 1943 con cambios mínimos. Uno de ellos fue el cambio en la administración del programa por parte de Estados Unidos, pues en un inicio fue controlado por la Farm Security Administration, después pasó a manos de la War Food Administration (Durand, 2007), además el del Servicio de Inmigración y Naturalización del Departamento de Justicia (Justice's Immigration and Naturalization Service, INS), que fue la agencia autorizada para regular las entradas y salidas y para reglamentar los términos de las visas temporales (Massey *et al.*, 2009). En el caso de México las funciones de representación continuaron a cargo de la Secretaría del Trabajo (STyPS) y la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) (Driscoll, 1996). El involucramiento de ambos países en la administración del programa era una clara muestra de voluntad para minimizar los abusos cometidos en el pasado (Driscoll, 1996). Así, los agricultores de Stockton, California, fueron los primeros beneficiados del programa bracero al recibir en sus campos de betabel a 3,000 trabajadores, quienes recolectaron la cosecha récord de más de un millón de acres (Driscoll, 1996: 93).

Para México el inicio de la era de los braceros significó una bocanada de aire fresco para la economía nacional. En los años que van de 1942 a 1945 creció la cooperación entre México y Estados Unidos. Las exportaciones mexicanas se

incrementaron de 117,800,000 dólares en 1940 a 262,300,000 en 1945 (Vázquez y Meyer, 1982: 189). Las importaciones pasaron de 6.1 millones a 9.1 millones de pesos. Durante este proceso México pasó de un superávit del comercio patente entre 1942 y 1943 a un modesto déficit en 1944 (1,6 millones de pesos) y a déficits todavía mayores en 1945 (2,8 millones) y 1948 (5,4 millones) al relajar Estados Unidos sus controles y producirse una avalancha de importaciones (Knight, 1998: 69-70). Los incrementos en el sector económico nacional venían precedidos de una estabilidad política y social que encontraba sus cimientos en la instrumentación de la industrialización de sustitución de importaciones, lo cual provocó un auge económico que duraría de 1940 a 1970; a este periodo se le conoció como “el milagro mexicano” (Massey *et al.*, 2009: 43).

Del mismo modo, la microeconomía se veía beneficiada, en especial aquellos jornaleros favorecidos con las dotaciones de tierras que el presidente Cárdenas les había otorgado. Para ellos el programa bracero fue una fuente de financiamiento agrícola y ganadero que ayudó en la producción de sus cultivos. Existen varios ejemplos, uno de ellos es el estudio que realizó Valeria Galetto (2011) en donde analiza el crecimiento de la industria del aguacate en la comunidad de San Juanico, municipio de Tingüindín, Michoacán. Su estudio visibiliza la correlación que existe entre la migración de mexicanos oriundos de esta comunidad hacia el norte y el desarrollo de la industria del aguacate en la región, en particular a partir de la migración de braceros en la década de los cincuenta.

El primer centro de contratación se ubicó en el Distrito Federal en 1942. Ahí llegaban por miles campesinos y demás desempleados provenientes del resto de la república, sobre todo de Zacatecas, Guanajuato, Michoacán, Jalisco, Oaxaca, Guerrero, Estado de México y Puebla, con el objetivo de enrolarse al programa. Todos ellos tenían que hacer largas filas, que hacían tediosa la espera, sin mencionar que podían pasar varios días antes de ingresar al Estadio Nacional (Alanís Enciso y Roque Puente, 2007: 31). Esta aglomeración de personas interesadas en el programa ocasionó varias dificultades que redundaban en problemas de salud, apiñamiento de trabajadores y hasta luchas intestinas por los contratos (Alanís Enciso y Roque Puente, 2007: 35). Dos años después, en 1944, y para evitar las grandes concentraciones de braceros se abrieron dos centros de contratación en Guadalajara e Irapuato. Paulatinamente, a pesar de la reticencia del gobierno mexicano, los centros de contratación se fueron esparciendo de la zona occidente del país a la zona norte. En 1947 se sumaban cuatro estados más: Zacatecas, Chihuahua, Tamaulipas y Aguascalientes (Durand, 1994: 130).

En el papel el sistema de reclutamiento operaba a la perfección, aunque la realidad decía todo lo contrario. El Departamento del Interior estadounidense estipulaba un número determinado de cuotas que debían ser cubiertas por los gobernadores en México. A su vez, los gobernadores alertaban a los municipios y éstos a las comunidades sobre el número de lugares que se repartirían (González, 2006: 59). Una vez que se conocía en el municipio el número de lugares, un empleado del gobierno mexicano se presentaba con el fin de seleccionar a aquellas personas que podrían ser sujetas a contratación en los centros de reclutamiento. A los seleccionados se les hacía la entrega de un documento denominado como “permiso”. En algunas ocasiones este proceso de selección se llevaba a cabo bajo un ambiente de transparencia y honestidad, tal es el caso de la región noroeste del estado de Zacatecas; cerca de 140 trabajadores fueron seleccionados a través de una lotería de permisos, que se realizó entre diecinueve ejidos (González, 2006: 61). En otras ocurría todo lo contrario debido al número reducido de “permisos”, los cuales se entregaban a través de favores económicos —“mordidas”— a los empleados gubernamentales que los expedían. El estudio de Ernesto Galarza (1956) reporta que 75% de los braceros contratados había pagado en el año de 1955 cuotas que oscilaban de los 150 a los 300 dólares por concepto de los trámites iniciales que tenían que hacer antes de llegar a los centros de reclutamiento (González, 2006: 62).

La migración indocumentada durante el convenio bracero no disminuyó, incluso aumentó debido a dos factores: primero, la excesiva demanda del mercado laboral estadounidense, y segundo, por el reducido número de contratos expedidos. Esto propició una relación directa entre la emigración dentro del programa bracero y la migración indocumentada (Massey *et al.*, 2009). Ernesto Galarza (1964) menciona que durante el periodo de 1942 a 1947, 220,640 trabajadores mexicanos fueron contratados por el convenio bracero, mientras que en el mismo periodo 343,896 trabajadores fueron deportados por no tener sus documentos migratorios en regla. Wayne Cornelius (1978) estima una cifra —en el mismo periodo— similar a la anterior con 219,000 braceros contratados y 372,922 trabajadores deportados (Verea Campos, 2002: 129).

En enero de 1948 el convenio contraído apenas en 1943 ya había prescrito. Sin embargo, debido a la rentabilidad de los braceros en las labores agrícolas y ferroviarias se reanudaron las mesas de diálogo entre ambos países. Así, el 17 de febrero de 1948 entró en vigor la renovación del convenio bracero por un año más (Casarrubias Ocampo, 2007). Si bien la mayoría de las cláusulas se mantenían

iguales a las del convenio anterior (1943-1947), surgió un cambio trascendental en la administración del convenio, contenida en la cláusula primera; ésta cambió el papel que desempeñaban los gobiernos mexicano y estadounidense, ya que “las contrataciones o recontractaciones se celebrarán directamente entre el patrón y el trabajador, con la intervención de ambos gobiernos, que vigilarán su cumplimiento en la forma especificada en este documento” [Cláusula 1º del Convenio 1948] (Casarrubias Ocampo, 2007: 354). Esta medida impuesta creaba cierta vulnerabilidad de los derechos labores de la comunidad bracera porque dejaba en manos de los empleadores el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Una vez concluido el convenio de 1948 se renovó durante un año más, en 1949, hasta 1951, cuando la Ley Pública 45 fue aprobada y firmada de manera indecisa por el presidente Harry S. Truman. A pesar de que muchos grupos de trabajadores vieron el programa como una solución temporal a la escasez de mano de obra durante la segunda Guerra Mundial y consideraron la presencia de trabajadores mexicanos como un perjuicio para el empleo de trabajadores estadounidenses, los dueños de grandes granjas pudieron, a pesar de todo, ejercer presión sobre el Congreso y crear la Ley pública 78. Esta ley tuvo que ser renovada por voto de manera semestral hasta que el programa concluyó en 1964.

2.6 “Y jalamos pa’ la Farma”.²⁹

Programa Trabajadores Agrícolas de Temporada con Canadá

Al inicio de la séptima década del siglo XX México estaba despertando del “milagro mexicano”. Este periodo trajo consigo el crecimiento acelerado de los centros urbanos y el país pasó entre 1940 y 1990 de ser una sociedad agrícola a una urbana (Casarrubias Ocampo, 2007), el proceso de la migración del campo a la ciudad se había intensificado. Para 1970³⁰ el 45% de la población vivía en localidades de 15,000 o más habitantes, y la población empleada en actividades industriales alcanzaba 21.2% (Verea Campos, 2002: 128). En esa década se instalaba en el imaginario colectivo de los mexicanos la palabra “crisis”, debido a que en 1975 la economía mexicana experimentó “la crisis más profunda”³¹ del siglo XX. Ese año el crecimiento de la producción por habitante fue nulo; el salario real quedó por debajo del obtenido dos años antes, en 1972; la inversión privada se contrajo por

29. *Farma* es la palabra castellanizada del inglés *farm*.

30. Nueve años después la cifra había ascendido a 23% (Meyer, 2000).

31. Frase acuñada por el economista mexicano José Blanco (Aguilar Camín y Meyer, 1989).

primera vez en cinco años; el déficit en la cuenta corriente de la balanza de pagos fue cuatro veces mayor que al de 1971; finalmente el subempleo afectó a 45% de la población económicamente activa (Meyer, 2000).

En el plano político, el sexenio de Luis Echeverría (1970 a 1976) no estuvo exento de la convulsión social heredada por su predecesor, Gustavo Díaz Ordaz. La violencia del gobierno echeverrista se hizo sentir en cada uno de los movimientos sociales durante su mandato. El más notorio de ellos fue la brutal represión a la manifestación estudiantil organizada por el Instituto Politécnico Nacional en la Ciudad de México en apoyo al movimiento estudiantil de Nuevo León el 10 de junio de 1971, la que en años posteriores será conocida como el “Jueves de Corpus”.³²

En el plano mundial las “décadas de crisis” que siguieron a 1973 no fueron una “Gran Depresión”, como la de 1929, aunque en su momento se las calificara con ese mismo nombre. La economía global no quebró, ni siquiera momentáneamente, aunque la llamada Edad de Oro finalizaría entre 1973 a 1975 con algo muy parecido a la clásica depresión cíclica, que redujo en 10% la producción industrial en las economías desarrolladas, y el comercio internacional en 13% (Meyer, 2000).

El mundo capitalista avanzado continuó el desarrollo económico, aunque a un ritmo más lento que en la Edad de Oro. Es en este escenario internacional cuando se llevó a cabo el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales con Canadá. La historia demográfica de Canadá ha sido marcada por las olas de inmigración internacional que han existido desde su fundación como país. La política tradicional abierta a la inmigración se ha manifestado en el continuo reclutamiento de migrantes a lo largo de los años. Estimaciones de 2001 indican que 18.8% de la población canadiense había nacido fuera de ese país (cuadro 2.1).

Por otra parte, si hacemos el ejercicio de comparación con otras alternativas migratorias, la migración temporal permite mayor flexibilidad en el mercado laboral, además puede considerarse menos “amenazante” por la sociedad receptora. Mientras se reconoce como uno de los programas de migración temporal mejor administrado, el SAWP involucra cooperación multilateral entre los gobiernos de los países expulsores de trabajadores temporales y el gobierno canadiense.

32. La represión de la manifestación fue perpetrada por un grupo de jóvenes, vestidos todos de pantalón vaquero, camisa blanca y zapatos tenis, armados unos con varas de bambú y otros con armas de fuego. Tiempo después la prensa identificaría a este grupo de jóvenes como un destacamento parapolicíaco llamado “Halcones”, que estaban a cargo del jefe de Gobierno del Distrito Federal, Alfonso Martínez Domínguez, implantado por el gobierno de Echeverría (Medina Peña, 2010).

Cuadro 2.1 Porcentaje total de la población nacida fuera de Canadá.		
<i>País de nacimiento</i>	<i>Número de personas</i>	<i>Porcentaje</i>
Reino Unido	614,610	10.9
China	345,520	6.1
India	322,215	5.7
Italia	318,095	5.6
Estados Unidos	258,420	4.6
Demás países	3,788,265	67
TOTAL	5,647,125	100
Elaboración propia a partir de Statistics Canada: http://www.statcan.ca/		

En los años que precedieron al SAWP los granjeros de la provincia de Ontario experimentaron serios problemas de escasez de mano de obra. El envío de fuerza laboral agrícola, suministrada por el Servicio Nacional de Empleo canadiense, fue ineficiente, ya que la mayor parte de los trabajadores contratados no se quedó el tiempo suficiente para recoger la cosecha. Con este antecedente a cuestas, durante varios años los granjeros de Ontario solicitaron al gobierno la importación de fuerza laboral agrícola extranjera.

Bajo la constante presión de parte de los cultivadores canadienses, uno de ellos Eugene Whelan (político liberal, miembro del parlamento y futuro ministro de Agricultura), el Departamento del Trabajo concedió la importación de trabajadores agrícolas caribeños. Así, el SAWP comenzó en 1966 integrando trabajadores jamaiquinos en la cosecha de cultivos en el condado de Essex, provincia de Ontario (Basok, 2007).

Sin embargo, a pesar del número de trabajadores jamaiquinos contratados éstos fueron insuficientes, lo que devino en la generación de flujos de trabajadores no autorizados provenientes de México y Portugal. En vista de estos acontecimientos el gobierno canadiense fue ampliando el convenio de manera progresiva a distintos países; en 1967 se integró a Trinidad y Tobago y Barbados, el siguiente país fue México, en 1974, seguido de las islas orientales del Caribe; en años recientes Guatemala, en 2003, y Honduras, en 2004, han estado incorporando trabajadores agrícolas bajo el mismo esquema laboral; éstos se ubican principalmente en las ciudades de Québec y Montreal (Durand, 2006).

México y Canadá formalizaron en la ciudad de Ottawa el verano de 1974 el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales conocido en México como

PTAT y del lado canadiense como Mexican Seasonal Agricultural Workers Program (MSAWP). En la actualidad, si queremos referirnos al caso caribeño y mexicano se le denomina en inglés como Caribbean and Mexican Seasonal Agricultural Workers Program (C/MSAWP) (Durand, 2006: 68). Así, conforme al derecho internacional público vigente, este programa constituye un memorándum de entendimiento entre ambos países, no obstante, en los hechos se manifiesta como un arreglo administrativo intergubernamental (Verea, 2003). El objetivo que persigue el convenio del PTAT es proveer y trasladar fuerza laboral mexicana no calificada hacia las distintas granjas agrícolas ubicadas a lo largo de las nueve provincias³³ canadienses adheridas a este convenio.

El programa del PTAT se administra a dos vías. El gobierno mexicano realiza las siguientes acciones: *a*) recluta y selecciona a los jornaleros a través de la Dirección General de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS); *b*) integra su documentación migratoria y comunica los datos de los trabajadores y su fecha de llegada a Canadá a través de las secretarías de Gobernación y de Relaciones Exteriores; *c*) por último, la Secretaría de Salud (SSA) certifica que los trabajadores temporales son clínicamente aptos para el empleo (Verea, 2003: 173). Cabe señalar que existe un conjunto de requisitos para poder ser considerado trabajador temporal, como: 1) que el postulante tenga experiencia en el sector agrícola ya sea como jornalero o campesino; 2) el trabajador deberá encontrarse en un rango de edad entre 22 a 45 años; 3) preferentemente que sean casados y con dependientes económicos; 4) contar con estudios mínimos de tercero de primaria y máximo primero de preparatoria, y 5) radicar en zona rural (Montoya Zepeda, 2005).

Por su parte, el gobierno canadiense regula la admisión de los trabajadores, indica la cantidad requerida y otorga las autorizaciones de empleo a través del Departamento de Recursos Humanos (HRDC, por sus siglas en inglés); de la parte administrativa del reclutamiento de trabajadores/as queda a cargo de una agencia privada no lucrativa llamada Servicios de Administración de Recursos Agrícolas Extranjeros (FARMS, por sus siglas en inglés) (Durand, 2006: 68).

El PTAT opera de la siguiente forma: los patrones solicitan el número de trabajadores que requieren para sacar adelante su temporal agrícola. La solicitud se realiza ante el HRDC al menos dos meses antes del inicio del temporal. Una vez que el HRDC verifica que no hay ciudadanos canadienses interesados en laborar

33. Alberta, Columbia Británica, Quebec, Manitoba, Nueva Escocia, Nueva Brunswick, Isla Príncipe Eduardo, Saskatchewan y Ontario (Basok, 2007).

en estas granjas turna la autorización a la FARMS, que se encarga de procesar la solicitud de los granjeros (Durand, 2006: 69).

Existen dos categorías de trabajadores, la primera es la de aquellos trabajadores que asisten por primera vez con un empleador, y la segunda es la de trabajadores “nominales” o de “nombramiento”, son aquellos que habiendo trabajado ya con algún empleador canadiense han sido solicitados por el mismo empleador, quien realiza la solicitud específica proporcionando el nombre del trabajador (Verduzco Igartúa, 2007: 16). Una vez hecho el pedimento de trabajadores el HRDC turna las solicitudes hacia su contraparte mexicana (la STyPS).

La STyPS —dependiente del poder ejecutivo mexicano— es la dependencia encargada de coordinar y administrar el funcionamiento del PTAT con las demás secretarías involucradas; ésta recibe las solicitudes de los empleadores e inicia el proceso de reclutamiento de los trabajadores “nominales” y de nuevo ingreso. Una vez reclutados los trabajadores la SRE expide los pasaportes³⁴ correspondientes y regula la salida de los trabajadores. Por último, la SSA se encarga de los exámenes médicos que certifican que los trabajadores temporales son aptos para desempeñar el trabajo agrícola (Durand, 2006).

La magnitud del PTAT mexicano se ha consolidado a través del aumento sustancial de sus trabajadores: comenzó en 1974 con 203 trabajadores, para 1979 serían 553, diez años después se triplicaría la cifra inicial con 672 (Verea, 2003: 173). La década de los noventa mantendría la dinámica del flujo migratorio; datos del Departamento de Ciudadanía e Inmigración de Canadá (DCIC) señalan que el número de Trabajadores Mexicanos Agrícolas Temporales en Canadá se habría duplicado de 6,127 en 1997 a 12,610 trabajadores diez años más tarde (cuadro 2.2).

Año	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Trabajadores PTAT	6,127	6,990	8,139	10,073	11,306	11,629	11,301	11,494	12,610

*Elaboración propia a partir de GWJA (2012).

34. En este punto se hace presente la SHCP cobrando los derechos de los pasaportes expedidos (Durand, 2006).

2.7 Un inicio con olor caribeño, visas de trabajadores/as temporales H-2

La segunda Guerra Mundial trajo como resultado el cambio de política migratoria en Estados Unidos en relación con los programas de trabajadores temporales. Así, en 1942 se formalizó el convenio bracero entre México y aquel país; de la misma manera en esos años de conflicto se creó el Programa Laboral Temporal para los Extranjeros de las Islas Británicas Occidentales (BWITALP, por sus siglas en inglés). Este programa o memorándum de entendimiento fue firmado entre 1943 y 1947 por Estados Unidos y los gobiernos de Jamaica, Santa Lucía, San Vicente, Barbados y Dominica (Griffith, 2006: 32).

El BWITALP trajo consigo alrededor de 66,000 caribeños que se insertaron en el sector agrícola de la costa este estadounidense, principalmente en los cultivos de manzana y caña de azúcar. Por último, en 1952, al promulgarse la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA, por sus siglas en inglés) el memorándum fue cambiado por el programa de trabajadores temporales H-2 (Trigueros Legarreta, 2008: 121).

Como consecuencia de la INA el mercado agrícola laboral sufrió una serie de cambios abruptos en las décadas de los cincuenta y sesenta que abonarían al auge del programa H-2, entre los que destacan dos: *a*) la migración de afroamericanos residentes de los estados sureños hacia los enclaves industriales del norte, lo que derivaba en una disminución de la mano de obra agrícola de la región, y *b*) la mano de obra local afroamericana que no migraba prefirió insertarse en el creciente sector de servicios que se estaba consolidando en costa este, en particular en el estado de Florida, incrementando con ello la necesidad de trabajadores temporales (Griffith, 2006: 35).

Así, gran parte del éxito de este programa laboral —que prevalece hasta nuestros días— se debió en gran medida al poco o nulo involucramiento de los sindicatos agrícolas vigentes de ese entonces, en particular la Unión de Inquilinos Agricultores del Sur (SFTU, por sus siglas en inglés), que adoptó una postura contraria a la actitud asumida antes de la guerra. De igual manera la Unión de Trabajadores Agrícolas (UFW, por sus siglas en inglés) fue minimizada por la dinámica agrícola laboral que se vivía (Griffith, 2006: 36).

2.8 Convenios bilaterales y derechos humanos: conclusión analítica

Hemos visto en este capítulo que, sin importar la modalidad y la forma en que se migrara, ya fuese de forma indocumentada (enganche), por medio de un acuerdo semiformal entre los ejecutivos de cada país (convenio de 1909), o bien a través de un convenio migratorio de trabajo regulado por ambos países (periodo bracero de 1942 a 1964), la migración temporal laboral entre México y Estados Unidos se ha mantenido constante. No obstante, las condiciones obrero-patronales sí han cambiado dependiendo de la forma en la que se migraba.

Durante el sistema del enganche los migrantes temporales no tenían ninguna certeza en cuanto a sus condiciones de contratación, pues estaban condicionados a la voluntad que les imponían los contratistas y empleadores. A su vez, el primer convenio de 1909 les otorgó ciertas certezas laborales, pero debido a lo efímero del contrato³⁵ (Alanís Enciso y Roque Puente, 2007: 35) no se pudo exigir las condiciones adecuadas de contratación. Los anteriores sistemas de contratación debieron estar supeditados a los lineamientos jurídicos de la Constitución Política de la República Mexicana (CPRM) de 1857, no obstante que la CPRM no contemplaba los derechos laborales, aunque mantenía atribuciones al Poder Ejecutivo [Art. 85, X³⁶] y al Poder Legislativo [Art. 72, XIII³⁷] para exigir un convenio en igualdad de condiciones.

Por su parte, el llamado “Primer Bracero” (1917) fue una muestra de cooperación y de buena voluntad de parte de México hacia su vecino, que asumía su papel como uno de los actores principales en la primera Gran Guerra. A su vez, se debe tomar en cuenta que México cargaba a costas el conflicto revolucionario de 1910 que prolongaba la inestabilidad política y social en todo su territorio. En ese mismo año de 1917 se expedía en el estado de Querétaro una nueva constitución (CPEUM, 1917), vanguardista a escala mundial pues por primera vez se incluía un paquete de derechos sociales (tenencia de la tierra y derechos laborales, entre otros), que beneficiaría a la postre a los sectores obrero y campesino. Sin embargo, debido a la coyuntura política internacional y nacional —todavía no

35. El convenio sólo duró la temporada de cosecha (alrededor de tres meses) de betabel (Casarrubias Ocampo, 2007).

36. “Es atribución del poder ejecutivo [...] dirigir las negociaciones diplomáticas, y celebrar tratados con las potencias extranjeras, sometiéndolos a la ratificación del congreso federal” (CPRM).

37. “El congreso tiene facultad [...] Para aprobar los tratados, convenios ó convenciones diplomáticas que celebre el Ejecutivo” (CPRM).

se expedían leyes sustantivas en materia laboral— el llamado “Primer Bracero” careció de la adecuada regulación de parte del gobierno mexicano, ateniéndose solamente a los controles impuestos por el gobierno estadounidense. Por ello, principalmente fue un acuerdo que favoreció en todo sentido a la parte estadounidense, lo que fue notorio cuando al final del conflicto bélico en Europa (1919) el gobierno de Washington prescindió de manera drástica e unilateral —por medio de deportaciones humillantes e indiscriminadas— de la mayoría de los braceros contratados apenas dos años antes.

Por último, el Programa Bracero de 1942-1964 fue todo un hito en la relación laboral entre México y Estados Unidos, ya que las condiciones obrero-patronales estaban estipuladas por medio de contratos regulados por ambos Estados. Esta dinámica cambió al reformularse el convenio en 1954, de ahí en adelante el gobierno de Washington, abandonó su papel como regulador y contratista de los braceros, pasando a manos de contratistas particulares esas atribuciones. El gobierno mexicano continuaba —por lo menos en los hechos jurídicos— en su postura de vigilante y regulador de las contrataciones. Este punto es fundamental para el análisis de las contrataciones de las visas H-2 y se asemeja al sistema utilizado en la última etapa del convenio bracero: fueron acciones unilaterales por parte de contratistas privados. Sin embargo, la postura del gobierno mexicano fue completamente distinta a la asumida durante el periodo bracero, ya que no regulaba, fiscalizaba o atendía este tipo de contrataciones, violando con ello los derechos labores consagrados en el artículo 123º constitucional y la Ley del Trabajo emanada de éste.

Por otra parte, vimos a lo largo de este capítulo que los programas de trabajadoras temporales que México ha suscrito con sus dos socios comerciales norteamericanos son distintos.

El PTAT es un convenio bilateral que al menos en el papel resguarda las garantías laborales consagradas en el Art. 123 constitucional, mientras que el programa de visas H-2 es unilateral y privado, ya que el gobierno estadounidense otorga la facultad de contratación de trabajadores a contratistas privados (libre mercado), y durante todo este proceso el gobierno mexicano queda relegado a un mero espectador, lo cual lo hace culpable por ser omiso.

El PTAT es un programa dirigido solamente al sector agrícola, mientras que las visas H-2 pueden emplear a trabajadoras para el sector agrícola (H-2A) y en el sector de servicios (H-2B), lo cual hace más difícil la observancia de las contrataciones.

Mientras que por medio del PTAT se contratan cerca de 16,000 trabajadoras temporales, el número de visas H-2 es considerablemente mayor, con 200,000 visas por contrato por año, lo cual es paradójico; resulta que hoy, en lugar de que se aumenten las visas canadienses que mantienen derechos laborales vigentes entre ambos Estados, se incrementa el número de visas H-2 en condiciones laborales desiguales que se encuentran en una total desregulación por parte del gobierno mexicano. En cuanto al retorno, 95% de los trabajadores que migran a Canadá regresan a México, mientras que en el caso estadounidense se desconoce la cantidad de personas que retorna a México provenientes de este programa, dado que no se controla la salida en Estados Unidos (Durand y Massey, 2003).

capítulo 3

El programa de trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B: Derechos humanos y condiciones análogas a la trata

3.1 Introducción

En el capítulo anterior se mostró cómo a través de la historia de las relaciones migratorias entre Estados Unidos y México la existencia de convenios bilaterales de trabajo temporal, como el Programa Bracero en sus diferentes etapas, aseguraron un mínimo de derechos que evitaron situaciones análogas a la trata. En este capítulo se demostrará que al no existir un convenio bilateral entre México y Estados Unidos que regule la contratación de trabajadores/as temporales, sino que la contratación está sujeta al libre mercado (visas H-2A y H-2B), los migrantes en ocasiones llegan a trabajar en condiciones análogas a la trata laboral.

Este capítulo se divide en cuatro partes. La primera comienza con una descripción de la metodología que se utilizó para su elaboración. La segunda abordará los elementos constitutivos del programa de visas para trabajadores/as temporales no calificados H-2A y H-2B. Como tercer punto, se presentará un perfil socio-demográfico de las comunidades elegidas para este estudio. Finalmente, en el cuarto punto se analizarán los datos resultantes del trabajo de campo donde se establecen las violaciones a derechos humanos, en particular algunas situaciones análogas a la trata laboral; en este sentido, se establecerán las violaciones al derecho al trabajo y diversos subderechos violentados (Serrano, 2013: 99)¹ durante el proceso de contratación.

1. El marco analítico de Serrano Vázquez (2013) también permite valorar las obligaciones generales (promover, respetar, proteger y garantizar establecidas en el párrafo 3° del artículo 1° Constitucional); los elementos institucionales del ejercicio del derecho de derechos humanos (disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad, calidad) (Serrano, 2013:83), y los principios de aplicación, núcleo básico, progresividad, no regresión y máximo uso de los recursos disponibles. Sin embargo, dado que el interés de la investigación es contrastar las violaciones de derechos humanos sufridas por los migrantes con los elementos constitutivos de la definición jurídica de la trata laboral, el enfoque serán los elementos obtenidos del trabajo de campo. Las obligaciones jurídicas se describen en lo general en el capítulo 1° y eso es suficiente para apreciar el pobre papel que desempeña el gobierno mexicano en el caso.

3.2 El estudio

Los datos analizados en este capítulo fueron obtenidos a partir de una metodología mixta de recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, la cual permite entender cómo se llevan a cabo las dinámicas laborales y de contratación de los trabajadores/as temporales no calificados con visas H-2A y H-2B.

Asimismo, ubicaremos en qué momento del proceso de contratación laboral esos trabajadores/as son víctimas de la trata laboral. Acerca de los datos cuantitativos, éstos comprenden el levantamiento de la “Etnoencuesta Mexicana de Familia, Migración y Trabajo” en dos comunidades mexicanas expulsoras de trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B. A la par de la etnoencuesta del MMP se añadieron los cuadros V,S, (Gráfica 3.1) que contienen 23 reactivos encaminados a conocer las condiciones laborales de este tipo de trabajadores/as.

En total se obtuvieron 62 encuestas respondidas por trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B. En cuanto a los datos cualitativos se realizaron quince entrevistas a profundidad a trabajadores/as temporales, además de una breve entrevista a una contratista en las comunidades de origen, así como la observación participante, esto nos permitió tener una panorámica general de este tipo de contratación laboral.

3.2.1 Perfil de las comunidades de estudio

Como se observó en el capítulo 2, la relación migratoria entre México y Estados Unidos es una migración centenaria. Al hablar de esta relación migratoria podemos remitirnos a las dos grandes categorías que señala la bibliografía sobre la movilidad de la población: la “migración permanente” o definitiva y la “migración temporal” o circular. Así, la migración puede categorizarse a través de la relación que existe entre la comunidad o región de “origen” y la de “destino”² (Canales y Zolniski, 2000).

En el caso mexicano, podemos visibilizar geográficamente las regiones de origen migratorio hacia Estados Unidos tomando en cuenta los criterios geográficos y migratorios propuestos por Durand (2007). Este antropólogo subdivide el territorio mexicano en cuatro grandes regiones:³ histórica, fronteriza, central y su-

2. Se trata de la configuración de un circuito migratorio cuyo origen o centro es la comunidad de residencia habitual, y los “destinos” son sólo transitorios y temporales (Canales y Zolniski, 2000: 600).

3. Los Estados están agrupados de la siguiente manera: a) Jalisco, Michoacán, Guanajuato, Aguascalientes, Durango, Zacatecas, San Luis Potosí, Colima y Nayarit (región histórica); b) Tamaulipas, Nuevo León,

Gráfica 3.1 Información sobre las condiciones laborales en EUA de los trabajadores/as temporales H-2A y H-2B.

CUADRO S Información sobre las condiciones laborales en **Estados Unidos**
Número de persona en cuadro A

Durante sus viajes a Estados Unidos como Trabajador con visa H2A y/o H2B		Respuesta		
¿De que raza era el contratista que le ofreció el empleo? (a)				
¿Cuánto pago por la visa?	Cantidad			
¿Quién pago su traslado a los Estados Unidos? (b)	Núm. (b)			
¿Quién pago su regreso a México? (b)	Núm. (b)			
¿Al llegar a Estados Unidos el patrón le quito su pasaporte y/o su visa ?	SI	No	DES	
¿El patrón le proporciono alojamiento?	SI	No	DES	
¿Cuánto pagaba por mes de renta? (En dolares)	Cantidad			
¿Compartía el alojamiento con otras personas?	SI	No	DES	
¿Cuántas personas?	Cantidad			
¿Sufrido accidentes laborales?	SI	No	DES	
¿Quién cubrió los gastos? (c)	Núm. (c)			
¿Ha sido maltratado por su patrón o mayordomo?	SI	No	DES	
¿Ha reportado al patrón con (Embajada, Consulado Mexicano)?	SI	No	DES	
¿Ha pedido ayuda al consulado o embajada mexicana en Estados Unidos?	SI	No	DES	

a) Raza o etnia:
1 = Mexicano
2 = México-Americano / Chicano
3 = Gringo
4 = Otro Latino
5 = Otro: _____
6 = Compañía

b) ¿Quién pagó el traslado?
1 = Contratista o Patrón
2 = El Entrevistado
3 = Un pariente
4 = Otro: _____

c) ¿Quién pagó por médico/hospital?
1 = Patrón
2 = El entrevistado
3 = Un pariente o Amigo
4 = Seguro Privado
5 = Medicaid (Seguro Público)
6 = El consulado Mexicano
7 = Otro: _____

CUADRO V Información sobre las condiciones laborales en **Estados Unidos**
Número de persona en cuadro A

Durante sus viajes a Estados Unidos como Trabajador con visa H2A y/o H2B		Respuesta		
¿El contratista o el patrón le entregó copia de su contrato?	SI	No	DES	
¿Quién pagaba el traslado de su casa al trabajo y viceversa?	El entrevistado	El Patrón	N/A	
¿Había trabajadores locales (gringos, afroamericanos, asiáticos otros latinos), trabajando con usted?	SI	No	DES	
¿Los trabajadores locales realizaban el mismo trabajo que usted?	SI	No	DES	
¿Recibían el mismo salario que usted?	SI	No	DES	
¿Si trabajaba horas extras se las pagaban?	SI	No	N/A	
¿Las horas extras se las pagaban dobles o sencillas?	Sencillas	Dobles	N/A	
¿Cuánto pagaba por mes de renta? (En dolares)	Cantidad			
¿Trabajo todo el tiempo que le había prometido el contratista ?	SI	No	DES	
¿Tuvo alguna experiencia con sindicatos?	SI	No	DES	

reste (Durand, 2007: 57). Al preguntarnos cuáles son las comunidades de origen de trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B se trata de visibilizar los lugares o puntos geográficos en México donde se recluta a estos trabajadores/as.

Coahuila, Chihuahua, Sonora, Sinaloa, Baja California Norte y Sur (región fronteriza); c) Distrito Federal, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro y Tlaxcala (región central); y d) Campeche, Chiapas, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz, Yucatán (región sureste) (Durand, 2007: 58-59).

La reestructuración del Programa Especial para Trabajadores Agrícolas (SAW, por sus siglas en inglés) en 1986, y la subsecuente división de la visa H-2 en dos tipos, A para sector agrícola y B para el sector de servicios, trajo como consecuencia el derrumbamiento del modelo de reclutamiento y de contratación binacional de trabajadores/as temporales que se presentó durante el periodo bracero durante más de dos décadas (1942 a 1964). Esto benefició sólo a los contratistas privados, ya que el único regulador de sus acciones sería el mercado. A partir de lo anterior se puede inferir lo siguiente: al desaparecer la regulación y el control de este tipo de trabajadores/as por ambos gobiernos —principalmente el gobierno mexicano— los centros de reclutamiento y empleo se diversificaron y desaparecieron, dependiendo de las necesidades del mercado, y apareció la figura del *enganche*, tal y como ocurriría durante el Primer Programa Bracero entre México y Estados Unidos de 1917 a 1918 (Alanís Enciso, 1999). En ese momento la manera más fácil de conseguir mano de obra temporal mexicana fue mediante la participación de contratistas privados, que se ubicaban en los cruces fronterizos más transitados o se trasladaban hacia las poblaciones rurales con mayor densidad demográfica en busca de trabajadores que quisieran laborar al otro lado de la frontera (Durand, 1994: 108).

El periodo del Programa Bracero (1942-1964) cambia de manera definitiva este tipo de reclutamientos y contrataciones; en éste los centros de reclutamiento se desarrollaron en la Ciudad de México, después y por un periodo muy breve en el estado de San Luis Potosí, y por último en Querétaro (Alanís Enciso y Roque Puente, 2007).

A continuación se visibilizan algunas comunidades de origen y reclutamiento de trabajadores temporales con visas H-2 (A y B) a partir de los trabajos empíricos que se realizaron en México y Estados Unidos. La búsqueda se inicia en México: *a)* Javier Serrano (2006) realizó un estudio sobre los encargados de reclutamiento de trabajadores H-2A provenientes del municipio de Tlacotalpan en Veracruz; *b)* Érika Montoya Zavala (2008) estudió a las mujeres que migraron con visas H-2B oriundas del mismo municipio en el que fueron reclutadas, Guasave, en el estado de Sinaloa; *c)* Izcara Palacios (2010) trabajó en torno a los jornaleros con visas H-2A que provienen de algunos municipios fronterizos del estado de Tamaulipas, y *d)* en Mariano Yarza (ed.) (2012) se refleja un esfuerzo de cinco organizaciones de la sociedad civil de México y Estados Unidos (CITA-UFW-GWJA-DPMH-CRS) que se reunieron para investigar las condiciones laborales y de contratación de los trabajadores/as agrícolas temporales con visas H-2A provenientes de 135

comunidades de 41 municipios en siete estados de la república: Baja California, Guanajuato, Guerrero, Oaxaca, San Luis Potosí, Sonora y Veracruz.

Por otra parte, en el territorio estadounidense solamente se encontró el trabajo de David Griffith (2006), quien a lo largo de 734 entrevistas estructuradas pudo identificar diecisiete estados⁴ de México en donde se llevó a cabo el proceso de reclutamiento de esos trabajadores/as.

Considerando lo anterior, se puede inferir que no se ubicaron centros o lugares de contratación fija de los trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B; como en su momento se observaron durante el periodo bracero (1942-1964), ejemplo de ello fueron los estados de Jalisco, Michoacán, Guanajuato y San Luis Potosí, entre otros (Durand, 1994; Alanís Enciso y Roque Puente, 2007). Así, las visas H-2 escapan de cualquier registro o regulación, y por lo mismo los reclutamientos pueden darse en Sinaloa, Veracruz, San Luis Potosí, Tamaulipas, Baja California, Guanajuato, Guerrero, Oaxaca y Sonora o en cualquier otro estado que propicie las condiciones adecuadas del mercado.

Las comunidades expulsoras de trabajadores/as temporales elegidas para la recolección de datos cuantitativos y cualitativos fueron producto del rastreo académico y de distintas fuentes bibliográficas. La primera de ellas, la comunidad de Anenecuilco se eligió a partir de un artículo periodístico del *Baltimore Sun*, cuyo autor, Chris Guy (2005), narró la experiencia que año tras año tenía un nutrido grupo de mujeres que emigraban con visas H-2B hacia el estado de Maryland con el propósito de laborar como obreras en una empacadora de carne de cangrejos. La segunda comunidad, tiene por nombre El Porvenir, que se seleccionó a través de la información recabada durante el trabajo de campo en Anenecuilco, ya que la misma contratista reclutaba un buen número de trabajadores/as temporales oriundos de ese municipio. La tercera y última comunidad que se visitó fue Eloxochitlán, que se eligió gracias a la valiosa información que proporcionó la profesora investigadora de la Universidad de Guadalajara, doctora Patricia Arias, quien informó sobre algunos casos de trabajadores/as temporales con visas H-2B que emigraron hacia el estado de Colorado para emplearse en viveros y en la industria hotelera.

Para efectos prácticos, a continuación se describen las comunidades ubicadas geográficamente en el estado de San Luis Potosí (SLP), que representa desde

4. Hidalgo, Morelos, Zacatecas, Tamaulipas, Tlaxcala, San Luis Potosí, Nayarit, Sinaloa, Michoacán, Durango, Guerrero, Agascalientes, Tabasco, Guanajuato, Veracruz, Coahuila, Sonora, Nuevo León (Griffith, 2006:157).

Gráfica 3.2 Mapa de las comunidades de estudio.



Fotografía: Luis Enrique González Araiza.

un punto de vista histórico un importante polo de expulsión migratoria mexicana hacia Estados Unidos, como se consigna en *Mexican Labor in the United States*, uno de los primeros estudios sobre la migración mexicana, escrito por Víctor Clark en 1908 (Durand, 2007: 58).

La comunidad de Anenecuilco es una de las 145 localidades del municipio de San Miguel, en SLP, el cual forma parte de la región del altiplano. La topografía del terreno se encuentra bordeada por las sierras y llanuras de la Sierra Madre Oriental. Colinda al norte con el estado de Tamaulipas y el municipio de Atoyac; al este con el municipio de Tamasopo; al sur con los municipios de Alaquines y Rioverde; al oeste con los municipios de Villa Juárez, Cerritos y Guadalcázar (INEGI, 2010). Los centros de población del municipio, cuya extensión es de 3.114,10 kilómetros cuadrados, se ubican primordialmente en la meseta y la llanura del terreno (INEGI, 2009).

La comunidad de El Porvenir se encuentra sobre las llanuras costeras del golfo, en la región de la Huasteca potosina. Al igual que Anenecuilco, la topo-

Fotografía 3.1 Presidencia Municipal de la Comunidad de Anenecuilco.



Elaboración propia.

grafía se encuentra inmersa en la Sierra Madre Oriental. El Porvenir forma parte de las 138 localidades del municipio de Atoyac, colinda al norte con el estado de Tamaulipas, al este con el municipio de Ciudad Valles, al sur con el municipio de Tamasopo y al oeste con el municipio de San Miguel (INEGI, 2009); esta última colindancia no es casualidad, ya que Atoyac formó parte del municipio de San Miguel hasta que se expidió el decreto No. 225, en consecuencia se creó el municipio libre de Atoyac, cuyo territorio se separó del municipio de San Miguel el 2 de diciembre de 1994 (INEGI, 2010).

Los centros de población del municipio, cuya extensión es de 83,07 kilómetros cuadrados, se ubican primordialmente en la meseta y el valle del terreno. Debido a la abundancia de agua proveniente de los afluentes que atraviesan los alrededores de la zona urbana el municipio se caracteriza por ser un polo de atracción turística de la región.

Por último, tenemos a la comunidad de Eloxochitlán, ubicada en el estado de Guanajuato, al que se le llama “cantera de migrantes”.⁵ Este estado se mantiene como uno de los principales expulsores de migrantes hacia Estados Unidos (sólo por debajo de Zacatecas y Michoacán); cifras del año 2000 señalan que 163,338 habitantes se fueron de la entidad para radicarse en aquel país, lo que significa 35

5. Si quiere conocer más sobre importancia de la migración internacional de guanajuatenses a Estados Unidos véase “Guanajuato, cantera de migrantes” en Durand (1987).

Fotografía 3.2 Contexto geográfico de comunidad del Porvenir.



Fotografía: Yonatan Lizalde Martínez.

de cada 1,000 personas⁶ (INEGI, 2000). Eloxochitán es una de las 358 localidades del municipio de San Antonio, con una población total de 50,580 habitantes.

San Antonio se localiza en la región del Bajío guanajuatense, su tierra es rica en agricultura y se extiende por su llanura y el lomerío a lo largo del municipio. Colinda al norte con los municipios de León y Silao; al este con el municipio de Irapuato; al sur con los municipios de Abasolo, Cuerámara y Manuel Doblado y al oeste con el municipio de San Francisco del Rincón. La extensión territorial del municipio ocupa 1.4% de la superficie del estado.

Finalmente, debe señalarse que el desarrollo del trabajo de campo fue condicionado por hechos de violencia que se presentaron en dos de las comunidades de estudio. En un lugar fuimos “alertados/as” y amenazados/as por parte de una célula de la delincuencia organizada que controla ese territorio, razón por la cual lo abandonamos de manera intempestiva y decidimos continuar nuestro estudio en otra entidad federativa.

Este suceso puede concatenarse con lo ocurrido el sábado 30 de julio de 2011, cuando un grupo de nueve encuestadores/as de las empresas Mitofsky y Parametría fueron levantados⁷ justo cuando realizaban un muestreo sobre las preferencias electorales rumbo a la elección interna del Partido de la Revolución

6. El promedio nacional es de 16 de cada 1,000.

7. El término levantón hace referencia al secuestro cuya intención es diferente a la de pedir rescate económico (AML, 2010).

Democrática (PRD) en el municipio de Apatzingán, ubicado en la región michoacana conocida como Tierra Caliente (Proceso, 2011).

Cuatro días pasaron y después de una intensa movilización mediática por parte de ambas empresas, lograron su cometido; los nueve encuestadores fueron puestos en libertad por parte de sus captores (Martínez Elorriaga y Saldierna, 2011).

Días después conoceríamos los motivos de ese “levantón” gracias a la declaración de uno de los encuestadores. El encuestador narró que su detención se debió a una precaución por parte de sus captores debido a las sospechas que generaba su presencia en este municipio; mencionó que sus captores creían que eran miembros de la policía federal que trabajaban encubiertos.

Lo anterior no sería un acontecimiento aislado. De la misma manera, ese *modus operandi* se repitió con cinco repartidores de la empresa Sección Amarilla, que el lunes 1º de agosto de 2011 fueron levantados cuando se encontraban realizando sus labores en la región del Valle de Apatzingán (Martínez Elorriaga y Saldierna, 2011).

Así, es válido cuestionar sobre los riesgos y el rumbo que tendrán los estudios de campo. ¿Cómo asegurar la integridad física de los investigadores/as durante sus entrevistas? ¿Qué mecanismos tendrán que instrumentar? Éstas son preguntas que se quedan por ahora en el tintero de esta investigación.

3.2.2 Indicadores sociodemográficos

Los datos recabados durante el levantamiento de la etnoencuesta, ayudan a identificar los contrastes que presentan las tres comunidades de estudio elegidas. El cuadro 3.1 compara algunas características sociodemográficas de cada población a través de una serie de variables independientes; ahora bien, se advierte que el municipio de San Antonio contiene el mayor número de habitantes, con 56,655, seguido por San Miguel con 31, 323, y el municipio de Atoyac con 20,495 habitantes.

No obstante, al analizar particularmente las comunidades elegidas para la investigación, se observa que El Porvenir se ubica a la zaga con 10,562 habitantes, seguida de la comunidad de Anenecuilco, con 10,391, y con apenas 823 personas Eloxochitlán; las comunidades de El Porvenir y Anenecuilco son consideradas por el INEGI comunidades urbanas en relación con el número de su población (INEGI, 2009); de hecho, estas comunidades fueron analizadas bajo la

óptica cuantitativa que nos proporcionó la etnoencuesta del MMP; en cambio, la comunidad con menor número de habitantes fue analizada cualitativamente gracias a los testimonios recolectados *in situ*.

Cuadro 3.1 Indicadores sociodemográficos*				
INEGI 2010**		Municipio		
		San Miguel	Atoyac	San Antonio
		Comunidad		
	No.	Anenecuilco	El Porvenir	Eloxochitlán
		POBLACIÓN TOTAL DEL MUNICIPIO		31,323
POBLACIÓN TOTAL DE LA COMUNIDAD		10,391	10,562	823
NÚM. DE DEFUNCIONES GENERAL POR MUNICIPIO		170	94	268
NÚM. DE CRÍMENES POR MUNICIPIO		24	25	31
	%			
POBLACIÓN DE 12 AÑOS O MÁS CON SEIS AÑOS DE EDUCACIÓN		65.07	69.89	64.51
PORCENTAJE PROMEDIO NACIONAL DE PERSONAS ANALFABETAS MAYORES DE 15 AÑOS		10.69	7.23	11.34
*Elaboración propia con base en "MMP134" (archivo COMMUN).				
**El archivo COMMUN recopila y procesa los datos del censo año 2010 del INEGI.				

Con respecto a la escolaridad de los municipios se advierte que la mayoría de sus habitantes han concluido la educación básica, y es el municipio de Atoyac el que presenta el mayor porcentaje de personas con educación primaria, con 69.89%, después San Miguel con 65.07% y por último San Antonio, con 64.51%. Si se toma en cuenta que el promedio nacional de personas analfabetas mayores de quince años en comunidades urbanas es de 4.3% (INEGI, 2010), se advierte que los tres municipios cumplen con creces esta cifra. Finalmente, el número general de defunciones es proporcional a la cantidad de población del municipio, de ahí que Eloxochitlán presentara 264 defunciones, seguido por Anenecuilco con 170 y Atoyac con 94.

El análisis de los indicadores socioeconómicos presentados en el cuadro 3.2 dibujan el entorno y la coyuntura económica y laboral de las comunidades de estudio, de ahí que en el porcentaje de fuerza laboral masculina se observa que San Miguel tiene el mayor porcentaje, 76.21%, seguido del municipio de Atoyac con 75% y por último el municipio de San Antonio, con 71.66%. Asimismo, se advierte que en el sector agrícola es el que emplea mayoritariamente a la población masculina de los tres municipios, de ellos San Miguel de nueva cuenta se

mantiene a la delantera con 51.69%, seguido de Atoyac con 51.43% y de San Antonio con 48.98%.

El segundo sector que emplea a la población masculina de estos municipios es el de servicios; de igual manera, San Miguel ocupa la primera posición con 32.15%, en segundo lugar está San Antonio con 26.4% y por último con muy poco margen el municipio de Atoyac, con 26.34%. En el sector manufacturero las posiciones cambian, en éste San Antonio ocupa el primer sitio con 23.86%, seguido de Atoyac con 22.07% y San Miguel con 14.95%.

Cuadro 3.2 Indicadores socioeconómicos*				
INEGI 2010**		Municipio		
		San Miguel	Atoyac	San Antonio
		Comunidad		
		Anenecuilco	El Porvenir	Eloxochitlán
% TOTAL DE LA FUERZA LABORAL MASCULINA	%	76.21	75	71.66
% TOTAL DE LA FUERZA LABORAL FEMENINA		16.14	21.61	22.73
PROPORCIÓN MASCULINA DENTRO DE LA FUERZA LABORAL EN EL SECTOR AGRÍCOLA		51.69	51.43	48.98
PROPORCIÓN MASCULINA DENTRO DE LA FUERZA LABORAL EN EL SECTOR MANUFACTURERO		14.95	22.07	23.86
PROPORCIÓN MASCULINA DENTRO DE LA FUERZA LABORAL EN EL SECTOR SERVICIOS		32.15	26.34	26.4
PROPORCIÓN FEMENINA DENTRO DE LA FUERZA LABORAL EN EL SECTOR AGRÍCOLA		2.1	3.1	1
PROPORCIÓN FEMENINA DENTRO DE LA FUERZA LABORAL EN EL SECTOR MANUFACTURERO		6.3	10.9	2.2
PROPORCIÓN FEMENINA DENTRO DE LA FUERZA LABORAL EN EL SECTOR SERVICIOS		91.23	85.94	96.54
% DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA EMPLEADA POR SU CUENTA		23.8	29.7	24.7
% DE LA POBLACIÓN QUE FUNGE COMO EMPLEADOR		2.2	2.8	2.2
% DE LA POBLACIÓN QUE GANA MENOS DE UN SALARIO MÍNIMO		28	32.7	33.6
% DE LA POBLACIÓN QUE GANA MENOS DE DOS SALARIOS MÍNIMOS		43.9	29.14	25.1
* Elaboración con base en "MMP134" (archivo COMUN).				
**El archivo COMUN recopila y procesa los datos del censo año 2010 del INEGI.				

Por el contrario, al examinar los porcentajes de fuerza laboral femenina el municipio de San Antonio es el mayor empleador de mujeres, con 22.73%, seguido por Atoyac con 21.61% y por último el municipio de San Miguel, con 16.14%.

El principal sector que las emplea es el de servicios, siendo el municipio de San Antonio el que registra el porcentaje más alto, 96.54, seguido de San Miguel con 91.23% y Atoyac con 85.94%.

En síntesis, la mayor parte de la población masculina de estas comunidades se emplea en el sector agrícola. En este punto existe una correlación con los datos que se obtuvieron a través de la etnoencuesta, ya que 73.1% de los varones encuestados fueron contratados a través de la visa H-2A, en la cual se desempeñan labores agrícolas. En cambio, los indicadores sociodemográficos en el caso de la población femenina indican que son contratadas mayoritariamente en el sector servicios; de igual manera, se percibieron coincidencias con los datos del MMP, ya que 100% de las mujeres que emigraron como trabajadoras temporales lo hicieron por medio de la visa H-2B, cuyas actividades están enfocadas al sector servicios.

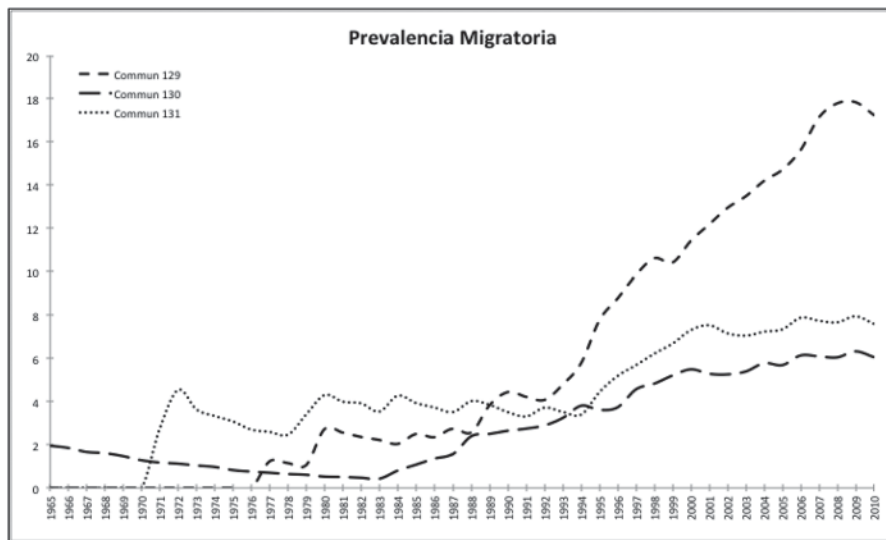
La infraestructura urbana municipal representa el soporte que permite el desarrollo de las actividades sociales. De su correcta disposición depende, en gran medida, el bienestar de las personas así como su capacidad para desempeñar sus actividades cotidianas; en ese sentido se observó que el municipio de San Miguel presenta el mayor retraso respecto del porcentaje de viviendas que cuentan con piso de tierra, con 10.41%, mientras que Atoyac y San Antonio presentaron porcentajes similares: 4.87% y 4.52% respectivamente. Por otro lado, en lo que respecta al acceso del agua potable el municipio de Atoyac se posiciona a la cabeza con 80.09% de viviendas cubiertas, entretanto San Antonio y San Miguel exhiben porcentajes muy similares: 68.44 y 67.63 cada uno (cuadro 3.3).

Cuadro 3.3 Infraestructura urbana municipal.*				
INEGI 2010**		Municipio		
		San Miguel	Atoyac	San Antonio
		Comunidad		
		Anenecuilco	El Porvenir	Eloxochitlán
% DE VIVIENDAS CON PISO DE TIERRA	%	10.41	4.87	4.52
% VIVIENDAS CON AGUA CORRIENTE		67.63	80.09	68.44
% DE VIVIENDAS CON ELECTRICIDAD MUNICIPIO		95.22	77.18	82.33
% DE VIVIENDAS SIN DRENAJE Y ALCANTARILLADO PÚBLICO		44.34	12.89	10.98
NO. DE OFICINAS POSTALES POR MUNICIPIO	No	34	6	21
* Elaboración con base en "MMP134" (archivo COMMUN).				
** El archivo COMMUN recopila y procesa los datos del censo año 2010 del INEGI.				

La prevalencia migratoria es una herramienta analítica que se utilizó por primera vez en el artículo de Massey, Goldring *et al.* (1994) “Continuities in Transnational Migration: An Analysis of Nineteen Mexican Communities”. La prevalencia migratoria se define “como el número de personas con experiencia migratoria en Estados Unidos durante un año determinado, dividido por el total de la población de la comunidad (Massey *et al.*, 1994: 1495)”.

Con esta herramienta se puede analizar los periodos de intensidad migratoria de cada una de las comunidades de estudio, gracias “a la estandarización de las unidades de comparación” (Massey *et al.*, 1994: 1496). Como se aprecia en la gráfica 3.3, la comunidad de El Porvenir ostenta la mayor tradición migratoria, la cual se remonta hasta antes de finalizar el periodo bracero (1964); es seguida de Eloxochitlán, que según los datos del “MMP134” comenzó su odisea migratoria en la década de los años setenta. Por último, tenemos a la comunidad de Aneneuilco, que empezó en 1976⁸.

Gráfica 3.3 Prevalencia migratoria.



Elaboración propia con base en “MMP134 (archivo COMUN)”.

8. Particularmente, este mapa representa una de las cuadras de las comunidades de nuestro estudio. Datos proporcionados por “MMP 134”.

Fotografía 3.3 Calle de la Comunidad del Porvenir.



Fotografía: Luis Enrique González Araiza.

A casi 25 años de la incorporación de mexicanos al programa de trabajadores temporales H-2 los perfiles han cambiado de acuerdo con la dinámica del proceso migratorio entre México y Estados Unidos. La feminización de la migración mexicana irrumpió el escenario migratorio en la década de los noventa y continuó incrementándose, con ello rompió el supuesto básico de que la mayoría de la migración mexicana hacia el norte era conformada por un varón, joven y proveedor económico, como prototipo del migrante (INEGI e Inmujeres, 2010). Estos cambios no fueron ajenos para estas visas. A continuación podremos observar el perfil demográfico de los trabajadores que obtuvimos de nuestro trabajo de campo.

Al analizar los datos arrojados por la etnoencuesta (cuadro 3.4) encontramos que la media (μ) de edad al momento del reclutamiento de los trabajadores temporales hombres (TTH) es de 29.8 años, mientras que el de las trabajadoras temporales mujeres (TTM) es de 19.8 años, este patrón de edades se replica en nuestras entrevistas (cuadro 3.4). El promedio de edad de los TTH y las TTM es de 41.5 y 30.2 años, respectivamente, lo que significa que las mujeres migran como trabajadoras temporales a una edad más temprana que los hombres. Además, como lo señala la bibliografía en torno a la feminización de la migración mexicana (Arias y Woo, 2007; Arias, 2009) encontramos que la mayoría de nuestras entrevistadas migran antes de contraer matrimonio: “Me fui muy joven/ [...] pues por los familiares de por allá,/ ellos me platicaron y me animaron/ [...] eso fue antes de casarme” (R6).

Cuadro 3.4 Perfil durante el 1º viaje*9							
N		μ		%			μ
		Perfil		Ocupación			Duración
		Edad	Educación	Agricultura	Manufacturera	Servicios	Meses
Hombres	76	29.8	6	72.4	3.9	23.7	6.3
Mujeres	10	19.8	7.2	80	20	----	7.6
Total	86	----	----	73.3	5.8	20.9	----

*Estimaciones propias con base en MMP134 (archivos PERS y LIFE).

Respecto del perfil educativo, se observa una cierta concordancia entre los datos del MMP134 y las entrevistas (página 24, cuadro 1.4). Los datos del MMP134 mencionan que la media de años de educación para las TTM es de 7.2 años, en tanto que para los TTH es de seis de años de escolaridad. Igualmente, la media de educación en el cuadro 4.4 menciona que las TTM es de 6.2 años, en contraste con los 5.6 años de los TTH.

Los dos cuadros indican que las TTM tienen un nivel de estudios más elevado que el de los TTH. Se puede inferir con ello que los roles agrarios limitaron el desarrollo educativo de los hombres, o por la falta de oportunidades e infraestructura educativa: “Qué te diré/ [...] cuando yo estaba chico/ no había tanta facilidad como ahora,/ yo no salí de primero de primaria/ [...] no había facilidades de nada/ [...] nomás había una maestra para todo el rancho,/ imagínese éramos como 150/ [...] ésas eran las carencias que vivimos antes” (R2).

3.3 Cómo opera el programa de visas temporales

En el año de 1964 el gobierno estadounidense incorporó en su política exterior el Programa de Trabajadores Temporales con visas H-2. Este programa se enfocó en la contratación exclusiva de hombres jóvenes, dispuestos a soportar con obediencia y entereza las actividades agrícolas que los contratistas del estado de Florida les proporcionaban (INEGI e Inmujeres, 2010: 55). Jamaica sería el primer país receptor de éste tipo de visas.¹⁰

9. La etnoencuesta del MMP recolecta datos del primer y último viaje a Estados Unidos. Para homogeneizar nuestro análisis se decidió solamente utilizar los datos arrojados durante el primer viaje como trabajador con visa H-2.

10. Recordemos que el otorgamiento de visas de parte de los Estados es una facultad discrecional y soberana que cada uno de ellos tiene para regularizar el ingreso y estancia de las personas que no posean la nacionalidad del Estado receptor.

Al iniciarse la década de los ochenta diversos actores estadounidenses —como la prensa, organizaciones sociales, sindicatos y grupos antiinmigrantes— no dejaron de manifestar su inconformidad debido al crecimiento abrumador de la población indocumentada de origen mexicano. Esto se debía a la insuficiencia de los mecanismos convencionales de control migratorio y de deportación de indocumentados/as (Durand, 1998: 30). A partir de la coyuntura de 1986 provocada por la expedición de la llamada Ley Simpson-Rodino (IRCA) Estados Unidos cambiaría el rumbo de las visas en dos sentidos: *a*) se incorporó el rubro de “Servicios” o actividades “No agrícolas” con la visa H-2B, y se mantuvo el rubro de actividades agrícolas con la visa H-2A, y *b*) cambió el enfoque del país emisor, hacia México, su antiguo socio en el mercado laboral de trabajadores temporales.

En consecuencia, el Congreso estadounidense formuló y expidió en 1986 la Ley de Control y Reforma de la Inmigración (IRCA, por sus siglas en inglés); el espíritu de esta ley puede explicarse en cuatro puntos: 1) sanción económica para todos los empleadores/as o patrones/as que contraten a trabajadores/as indocumentados; 2) refuerzo de los mecanismos de control fronterizo; 3) una amnistía¹¹ que abría la posibilidad de una residencia legal en Estados Unidos, y 4) el establecimiento de un programa especial de trabajadores/as agrícolas (SAW, por siglas en inglés) (Durand, 1998). Fue a partir de estos dos últimos puntos como se legalizaron y establecieron más de 2.3 millones de mexicanos/as indocumentados en territorio estadounidense. En consecuencia, el modelo migratorio temporal y circular anterior fue desplazado por un modelo estático y sin movilidad entre ambos países (Durand y Massey, 2003: 48).

La génesis de las visas H-2 se remonta al año de 1952, cuando se promulga la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA, por sus siglas en inglés) y con esto el gobierno estadounidense autorizaba un programa de trabajadores temporales extranjeros conocido como programa H-2. Esta ley cubría tanto a los trabajadores agrícolas como a los no-agrícolas que iban a Estados Unidos para realizar servicios de carácter temporal. Los extranjeros admitidos para este propósito fueron reconocidos jurídicamente como no-inmigrantes. Tiempo después, y con el surgimiento de IRCA en 1986, se modificó la INA, subdividiéndose el programa H-2 en las actuales visas H-2A (trabajadoras/es agrícolas) y H-2B (trabajadoras/es no-agrícolas) (Andorra, 2010).

11. La amnistía es un beneficio otorgado por el gobierno de un Estado que implica la extinción de la acción penal a través de una manifestación legislativa.

Cuadro 3.5 Visas H-2 destinadas para México años fiscales 1995-2010*																
Visado	1995	1996	1997**	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005***	2006	2007	2008	2009	2010
H-2A	8,833	8,833	-----	21,594	26,069	27,172	21,569	12,846	9,924	17,218	90,466	40,283	79,394	163,695	140,540	139,406
H-2B	5,539	5,539	-----	10,727	18,927	27,755	41,852	52,972	65,878	56,280		89,483	105,244	74,938	37,467	69,499

* Elaboración propia a partir de la información de DHS (2010).
 ** El Anuario Estadístico de 1997 no está publicado en línea.
 *** El anuario no disocia las cifras de visas H-2A y H-2B, las presenta de manera conjunta.

Las visas H-2A permiten a un empleador/a estadounidense hacer la contratación de trabajadores/as extranjeros de forma temporal para realizar labores exclusivamente en el sector agrícola, mientras que las visas H-2B están enfocadas a las labores no agrícolas. Las labores no agrícolas son definidas por la ley como “todas aquellas actividades que son desarrolladas por los extranjeros/as que de manera temporal trabajan en actividades no agrícolas, las cuales no pueden ser realizadas por trabajadores/as locales” (Sec., 101: 2012). Ambas visas pueden ser utilizadas siempre y cuando no haya suficientes trabajadores/as estadounidenses locales disponibles (DOL, 2012).

Antes de que el Servicio de Ciudadanía e Inmigración estadounidense (US-CIS, por sus siglas en inglés) pueda aprobar cualquier petición de visas H-2A o H-2B, el empleador/a debe recibir la certificación formal de “trabajo temporal” por parte del Departamento del Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés) (DOL, 2012). El DOL a través de su Oficina de Certificación Laboral de Relaciones Exteriores (OFLC, por sus siglas en inglés) se encargará de recibir y procesar cada una de las solicitudes presentadas por los empleadores/as que requieren de trabajadores/as con visas H-2A o H-2B. Esta oficina a su vez es la encargada de verificar y en su caso certificar que no existen trabajadores/as estadounidenses locales disponibles para realizar las actividades agrícolas o no agrícolas que se estipulan y que la contratación de trabajadores/as temporales extranjeros no afectará de manera adversa los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores/as estadounidenses empleados de manera similar en los mismos sectores (DOL, 2012).

Existen cuatro pautas generales para obtener la certificación de empleo temporal por parte del OFLC:

- 1) Tener la calidad de empleador/a con un centro de actividad ubicado físicamente en Estados Unidos, además de gozar de la capacidad de contratar, pagar, despedir, supervisar o para controlar las actividades de los trabajadores/as que emplean.

- 2) El trabajo que se realizará debe estar considerado en el sector agrícola en caso de las visas H-2A, como la siembra, cría, cultivo, cosecha o producción de cualquier producto agrícola u hortícola, o en el sector no agrícola para el caso de las visas H-2B.
- 3) El trabajo ofertado debe de ser por lo menos de 35 horas (o más) por semana de trabajo.
- 4) La característica del trabajo debe ser temporal o ligada a una determinada época del año por algún evento recurrente, como puede ser un ciclo anual de cultivo cuya duración no podrá ser mayor a un año, y podrán ser renovables por un total de tres años consecutivos (Papademetriou *et al.*, 2007).

Es importante señalar que la Oficina de División de Horas y Salarios perteneciente al DOL tiene la responsabilidad de hacer cumplir los términos y las condiciones del contrato de trabajo y la protección de los trabajadores bajo el programa H-2A y H-2B (DOL, 2012).

Entre las obligaciones que se imponen a los empleadores/as por parte del DOL se encuentran: *a)* pagar el mismo salario que reciben los trabajadores/as locales estadounidenses; *b)* proporcionar un documento en el que se establezcan con detalle los ingresos totales del trabajador/a, las condiciones laborales y las horas de trabajo (contrato de trabajo); *c)* la transportación desde el hogar del trabajador/a hasta su trabajo, y luego al siguiente lugar de empleo cuando termine el contrato; *d)* hospedaje gratuito con los mínimos estándares establecidos a nivel federal;¹² *e)* herramientas e implementos agrícolas; *f)* Alimentos o facilidades para que ellos mismos los preparen; *g)* un seguro de compensación, y *h)* garantizar al menos tres cuartos del total del trabajo ofrecido (DOL, 2012).

Una vez que el empleo ha sido certificado el empleador/a podrá elegir una de las tres opciones para reclutar trabajadores/as temporales: *1)* a través de los servicios estatales de empleo; *2)* por reclutamiento positivo por parte del empleador/a, y *3)* reclutamiento postcertificado (Trigueros Legarreta, 2008: 125-126).

Con la certificación en manos del empleador/a y elegida la opción de reclutamiento de los trabajadores/as con visas H-2, entra en escena el Departamento de Estado (DOS, por sus siglas en inglés), éste otorga las visas a través de alguno de los consulados ubicados en México.

En México los empleadores/as estadounidenses utilizan diversas modalidades de contratación laboral de trabajadores/as con visas H-2A y H-2B, en las que

12. Éste es el único derecho que no se contempla para las trabajadoras/os temporales con visas H-2B.

se involucran distintos actores sociales como las redes familiares y de paisanaje, las empresas subcontratistas internacionales, contratistas privados (mexicanos/as o mexicano-americanos), y los empleados/as directos de las empresas receptoras de trabajadores/as temporales. Algunos autores han visibilizado las distintas modalidades de contratación a través de sus trabajos empíricos, como David Griffith (2006: 167), quien señala los tres niveles que conforman la estructura organizacional de una de las mayores empresas subcontratistas de trabajadores/as temporales con visas H-2A, la “Del-Al Associates”: *a*) oficinas en Estados Unidos que reciben las peticiones de los empleadores/as; *b*) contratistas en México ubicados en distintas partes del país, y *c*) enganchadores/as locales que se desplazan directamente a las comunidades en busca de trabajadores/as temporales. Izcara Palacios (2010) encuentra a contratistas locales que son conocidos por la comunidad y que llevan desempeñando esta actividad durante más de una década; además trabajan como intermediarios de los empleadores/as estadounidenses y los posibles trabajadores/as temporales.

Es importante recalcar que, en términos jurídicos, cualquier “agente” o “contratista” que reclute trabajadores/as en México tiene la obligación de demostrar que representa directamente los intereses del empleador/a a través de la certificación de “empleo temporal” que el DOL entrega (§ 655, B.133. (a). LP-TAEUSH-2A); sin esta personalidad no es posible que se realice la contratación.

Una vez que el reclutador/a consigue la mano de obra mexicana se efectúan los trámites correspondientes para la obtención de la visa H-2A o H-2B. Este trámite se desahoga ante el Departamento de Estado (DOS) a través de la embajada estadounidense, o en su defecto en alguno de sus consulados ubicados dentro del territorio mexicano (Izcara Palacios, 2010).

El trámite se inicia cuando se entrega la solicitud de empleo aprobada por el USCIS, en tanto que los futuros trabajadores tienen que presentar los siguientes requisitos: *a*) solicitud de visa de no inmigrante; *b*) pasaporte mexicano con una fecha de validez de por lo menos seis meses más allá del periodo de su estancia temporal de trabajo en Estados Unidos, y *c*) pago de derecho de la visa H-2 por la cantidad de 150 dólares (DOS, 2012).

Durante el proceso de certificación del empleo por parte del DOL a través de su OFLC, se verifica que los empleos ofertados especifiquen la modalidad en la que se cubrirán las necesidades de alimentación (sólo visas H-2A) y transporte (H-2A y H-2B) dentro de la jornada laboral.

Por consiguiente, en el rubro de la alimentación los empleadores/as tienen dos opciones: la primera es ofrecerle a los trabajadores/as tres comidas al día, cuyo costo máximo por día no deberá exceder de los 11.13 dólares; la segunda es proporcionarles una cocina equipada y cómoda que les permita preparar sus propias comidas (OFLC, 2012). Aquí es donde se manifiesta una de las grandes diferencias entre ambos programas: mientras que las visas H-2A contemplan el rubro de la alimentación, en las visas H-2B queda completamente excluido.

A su vez, en el rubro del transporte los empleadores/as deben establecer las cantidades mínimas y máximas de dinero que los trabajadores/as temporales recibirán para subsanar los gastos generados por el transporte diario hacia su lugar de trabajo. La cantidad mínima establecida por el OFLC es de 11.13 dólares y la cantidad máxima de 46 (OFLC, 2012). Estos gastos serán reembolsados por los empleadores/as después de que los trabajadores/as temporales hayan finalizado la mitad del periodo del contrato.

Los empleadores/as tienen la obligación de garantizar el cumplimiento laboral de por lo menos tres cuartas partes del número total de días de trabajo estipulados en el contrato.

Como ya hemos señalado, los empleadores/as tienen la obligación de reembolsar a los trabajadores/as los gastos derivados de la transportación desde la comunidad de origen hasta el lugar donde prestarán su mano de obra (comunidad de destino), y podrán gozar de este derecho hasta después de que hayan finalizado la mitad del periodo del contrato (Wasem y Collver, 2001). A su vez, cuando los trabajadores/as hayan finalizado el periodo laboral los empleadores/as deberán costearles los gastos de transporte hasta su comunidad de origen (DOL, 2012). Por el contrario, en el caso de las visas H-2B el empleador/a no tiene la obligación de costear ninguno de los costos generados por el transporte redondo entre México y Estados Unidos.

3.4 Violaciones a los derechos humanos y condiciones análogas a la trata

En el desarrollo de este apartado hemos utilizado como herramienta de trabajo “los derechos humanos en acción”, una propuesta analítica de Serrano y Vázquez (2013) que introduce las normas de DDHH llevándolas a categorías analíticas a

partir de la identificación de subderechos que se desprenden de derechos principales, como podría ser el derecho al trabajo. En este caso específico se analizarán los siguientes subderechos: 1) derecho a condiciones de trabajo justas; 2) derecho a protección frente al trabajo forzado; 3) derecho al acceso a un trabajo decente y productivo; 4) derecho a condiciones de trabajo seguras e higiénicas; 5) derecho a la libertad sindical; 6) derecho a la protección del salario; asimismo identificamos que otro derecho posiblemente violentado fue el debido proceso en su modalidad de subderecho de 7) asistencia consular. Para analizar estas violaciones como constitutivas de trata laboral lo que se hará es identificar cómo cada uno de estos subderechos es violentado en los distintos elementos que componen el delito de trata en el contexto de contratación de trabajadores con visas H-2A y H-2B. Estos elementos son: 1) la acción; 2) los medios y las condiciones laborales, y 3) el fin.

3.4.1 El derecho humano al trabajo

Como se dijo en el capítulo primero, el Protocolo contra la Trata de Personas configura el delito de trata de personas a partir de tres elementos constitutivos: 1) la acción (qué se hace): aquí se pone énfasis en la captación, transportación, acogimiento o recepción de personas; 2) mediante (cómo se hace): las acciones que realiza el tratante contra la víctima, que pueden ser amenazas o uso de la fuerza, coacción, rapto, fraude, engaño, abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, concesión de pagos, beneficios a una persona que tenga autoridad sobre la víctima, y 3) con fines de (por qué se hace): la finalidad última del tratante, como la explotación sexual, trabajos forzados, esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, y extracción de órganos.

En el caso particular de los trabajadores/as temporales no calificados con visas de trabajo H-2A (para el sector agrícola) y H-2B (orientada para desempeñar labores no agrícolas, como el sector servicios), este delito no se percibe a simple vista. Fue a partir de nuestro trabajo de campo cuando logramos visualizar en algunas ocasiones su configuración en la modalidad de las prácticas análogas, lo cual constituye una posible violación de DDHH por parte del Estado mexicano, al omitir una reglamentación adecuada para este tipo de contrataciones laborales.

De ahí que en nuestra investigación analizaremos las posibles violaciones del derecho humano al trabajo, así como los subderechos que emanan de éste, en contra de los/as trabajadores temporales no calificados con visas H-2A y H-2B. Asimismo, será preciso mencionar la definición de trabajo. Para efectos de esta

investigación tomaremos el concepto de “trabajo decente” propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la década de los noventa como respuesta a la precarización de los derechos laborales en el mundo, resultado ésta de los procesos de globalización y apertura indiscriminada del mercado (Ulrich, 2007).

El trabajo decente, pues, “establece las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna” (Somavía, 1999: 4-5). Esto significa que por debajo de estos lineamientos cualquier relación obrero-patronal deberá considerarse violatoria de DDHH.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental contemplado en distintos instrumentos nacionales e internacionales de DDHH. Desde este punto de vista, es primordial hacer hincapié en que el goce de este derecho va más allá de la esfera de competencia y jurisdicción de cada Estado-nación. En el caso particular de los trabajadores/as temporales no calificados con visas de trabajo H-2A y H-2B se deben de respetar plenamente sus derechos laborales, aun cuando no se encuentren trabajando dentro de su país de origen. De conformidad con lo anterior, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) prevé que toda persona:

Tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad (Art. 25, DUDH).

Esto traduce las necesidades más elementales que tenemos como seres humanos, incluida la protección social en caso de desempleo. Más aún, el derecho al trabajo se reafirma en el Artículo 23 de la DUDH señalando que toda persona “tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; a la igualdad salarial; a la remuneración equitativa, justa y a la seguridad social, y finalmente a sindicalizarse” (Art. 23, núm. 1-4, DUDH).

Por otra parte, continuando con los instrumentos internacionales, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) termina de consagrar como derecho fundamental intransferible el derecho al trabajo, ya que proclama que “el derecho de toda persona a la oportunidad de ganarse la

vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado” (Art. 6, núm. 1), además obliga a los Estados que se adhieren a ese pacto “a tomar medidas adecuadas para garantizar ese derecho” (Art. 6, núm. 2).

Finalmente, la OIT, a través de distintos convenios laborales, establece: *a)* lineamientos y directrices para los Estados signantes de éstos, con el fin de llevar a cabo “una política activa dirigida a promover el pleno empleo, productivo y libremente escogido” (Art. 1, núm. 1, C.122); *b)* sobre el servicio del empleo, donde se les exige que “tomen medidas necesarias para lograr una cooperación eficaz entre el servicio público del empleo y las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos” (Art. 11, núm. 1, C.122), y *c)* sobre la rescisión de contrato o despido, la cual se debe llevar a cabo por motivos válidos (Art. 4, C.142) y, en su caso, reparación del daño en caso de despidos justificados (Art. 10, C.142).

3.4.2 Acción 1: Reclutamiento de los trabajadores/as temporales H-2

El fenómeno del desempleo en México alcanzó la cifra de dos 2,496,000 personas en 2012, cifra que se elevó a 2,539,000 un año después según lo registrado por Organización para la Cooperación y Desarrollo (OCDE). Sobre esta base, buscar un empleo en México no es fácil. El desempleado/a en cuestión tiene que recorrer un largo y sinuoso camino antes de encontrarlo, lo que incluye la búsqueda exhaustiva en avisos de ocasión y periódicos con ofertas laborales; procesos de selección de personal, donde se miden aptitudes y habilidades, y contrataciones con condiciones laborales precarias. Todo esto bajo el supuesto de postular a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, y apegado a un marco de derecho garantizado y vigilado por el Estado mexicano.

Consideremos ahora que el proceso de reclutamiento y contratación de los trabajadores/as temporales no calificados con visas H-2A y H-2B se lleva a cabo bajo distintas modalidades de contratación que operan subrepticamente respecto de la norma. Estudios de campo posteriores a esta investigación (González Araiza, 2012; Yarza, 2012; Gutiérrez Ramírez, 2014) hacen hincapié en este punto. Yarza (2012) realizó una tipología sobre esas modalidades de contratación. En el primer modelo, llamado “del contratista o reclutador”, el patrón/a estadounidense demanda a una persona la búsqueda y el reclutamiento de trabajadores/as temporales no calificados con visas H-2, para su posterior acompañamiento durante el proceso administrativo y el traslado hasta la comunidad de destino (Yarza, 2012: 29). El resultado de la etnoencuesta arrojó que 87% de los trabajadores/as tem-

porales encuestados fueron reclutados por un contratista mexicano/a: “Un amigo/ que estaba en Estados Unidos,/ nos contactó con un mayordomo/ que necesitaba gente,/ así fue la manera en la que supe del trabajo/ [...] cuando le hablamos/ el mayordomo nos dijo/ que si queríamos ir para allá,/ él buscaba la forma para irnos” (R1).

Cuadro 3.6 Reclutamiento por tipo de contratista.				
N		%		
		Tipo del contratista		
		Mexicano	Mexicano-americano	Anglosajón
Hombres	52	88.4	3.9	7.7
Mujeres	10	80	20	---
Total	62	87	6.5	6.5

*Estimaciones propias con base en “MMP134” (archivo H-2).

En el caso de los TTH 3.9% mencionó que el reclutador era de origen mexicano-americano, mientras sólo cuatro de ellos respondieron que fue un “gringo” quien los reclutó. De manera semejante, 80% de las TTM indicaron que fue un mexicano/a quien las reclutó, en tanto que sólo dos hicieron referencia a un mexicano-americano.

De igual forma, el trabajo etnográfico nos indicó que cinco de quince trabajadores/as temporales de las comunidades de Anenecuilco y El Porvenir habían sido reclutados por la misma contratista mexicana (EN1, CM2, CM3, CM5, EN3): “[...] Lo que pasa / es que hay una mujer / una señora aquí en Anenecuilco / que contrata / a muchas mujeres, / pa’ la jaiba, / y a los hombres / pal’ pino / entonces así yo me di cuenta de este trabajo [...]” (EN3). “Es una mujer / de aquí de Anenecuilco / se tiene que presentar uno con ella / platicamos / nos entrevista y listo” (CM2). “Un amigo de aquí (El Porvenir) / me dijo que arreglara el pasaporte / y que fuera y lo metiera con doña Gloria / y que esa señora, / es el medio / pa’ que nos manden / a trabajar” (EN1).

Los testimonios refieren a una mujer entrada en canas, oriunda de la comunidad de Anenecuilco, conocida como doña Gloria. En una ocasión tuve la oportunidad de encontrarme con ella a partir de la información recabada en los primeros días de trabajo de campo; vivía en una casa ostentosa, justo en la calle principal de comunidad.

Al tocar el timbre un hombre vestido con el uniforme de Comisión Federal de Electricidad (CFE) me recibió preguntándome de inmediato el motivo de mi

visita. Le respondí de forma sucinta: Soy estudiante universitario, y le informé sobre mi tema de estudio. Dejé entrever mi interés en conocer a la señora que beneficiaba a la comunidad contratando trabajadores/as temporales no calificados con visas H-2A y H-2B a cambio de “muy poco”.

El hombre cruzó el pequeño patio que separaba el cancel de la entrada de su casa. Escuché a lo lejos que hablaba con una mujer y me percaté de que era su esposa. Minutos después la mujer se asomó: era doña Gloria. Con un aire un tanto hostil preguntó la razón de mi presencia. Intenté parecer convincente y le mencioné lo interesado que estaba en entrevistarla y conocer la dinámica de contratación, ya que estaba realizando un estudio regional acerca de los “beneficios económicos y sociales” de este tipo de contratación laboral.

Le pregunté si estaba dispuesta a concederme unos minutos para realizarle una breve entrevista. Noté en su rostro cierta reticencia, aunque respondió: “Mi papá trabajó como contratista con los braceros/ allá en el tiempo de las guerras mundiales/ ayudaba en los trámites/ para que se fueran a Estados Unidos/ a trabajar en el campo/ [...]”.

Después hizo un breve silencio. Retomé el hilo preguntándole sobre el proceso de contratación de los trabajadores/as temporales, los costos de la visa. Por desgracia, en ese momento me indicó que recibiría a una visita, por lo cual me invitaba a regresar el día siguiente para conversar sobre el tema. Fue la primera y última vez que vi a doña Gloria, pues nunca atendió a mis llamados del día siguiente.

En este modelo de contratación el reclutador mantiene el vínculo directo con la comunidad —ya que es parte de ella—; este modelo de “coyotaje” se asemeja a lo que décadas atrás se observaba en la migración indocumentada. El “coyote” representaba una figura icónica dentro de la comunidad, ya que gracias a él la comunidad se veía beneficiada a la postre con el envío de remesas. Esta figura se encargaba de proveer un servicio garantizado que consistía en trasladar a los paisanos/as desde la comunidad de origen al cruce fronterizo y hasta el lugar de destino, donde se le pagaba por sus servicios (Durand, 1998).

Otra dinámica de reclutamiento que observamos en la comunidad de Eloxochitlán fue a través de un modelo familiar, pues todas las TTM fueron reclutadas por medio de familiares directos —hermanos/as, tíos/as y otros familiares de segunda línea— que se encontraban laborando como trabajadores/as temporales H-2A o H-2B. Gracias a ello el empleador/a se podía vincular directamente con ellas: “Mis hermanas / me apuntaron en la lista / es que mis hermanas / ya estaban

allá / ellas ya se habían ido ese año (2001) / así que ellas fueron / las que / me apuntaron / para el siguiente (2002)” (R4). “No pos, / a mí me habló / una concuña / y me dijo / que si me quería ir / y yo lo dije pos’ que sí / porque no trabajaba / en nada / ya ve / acá en los ranchos / a veces no hay ni qué comer / Así que yo dije / sí me voy / mi marido me dijo: / Ai tú si te quieres ir” (R5).

En definitiva, este tipo de visas representan una buena oportunidad para reclutar mano de obra no calificada e incorporarla a los sectores agrícolas y de servicios. Esta política migratoria favorece solamente al mercado y a una de sus partes, Estados Unidos. Así, uno de los puntos más controvertidos es la manera en la cual esos trabajadores/as son contratados en territorio mexicano por parte de reclutadores, que actúan como los contratistas porfirianos que viajaban a las poblaciones reclutando trabajadores con la práctica del enganche (Durand, 1994).

Fue precisamente en la cuestión del enganche donde nos llevamos una sorpresa a partir del análisis de nuestro trabajo de campo. En un inicio nos planteábamos la hipótesis de que los reclutadores entregaban por adelantado una contraprestación monetaria a fin de convencer y enganchar al trabajador/a. Sin embargo, los números nos indican que los reclutadores/as piden un pago por adelantado a los posibles trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B para ser considerados en el proceso de contratación —pago que finalmente nunca es restituido por el empleador/a.

<i>N</i>	<i>Dólares</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Mujeres (10) y hombres (52)	0.00	8	12.9
	1 - 99.00	2	3.3
	100 - 299.00	8	12.9
	300 - 499.00	4	6.4
	500 - más	4	6.4
	Des	36	58.1

*Estimaciones propias con base en "MMP134" (archivo H-2).

Nuestros datos cuantitativos señalaron que 6.4% de los/as TT pagaron alrededor de 500 dólares o más por la visa H-2. Tal es el caso de Santiago Ramírez, trabajador temporal con visa H-2B desde hace ocho años: “Pues yo pagaba / 500 dólares / ésos los pone el patrón / y ya sobre eso / cuando empiezas a trabajar / te los va descontando / 50 dólares por semana / pa’ que no sea / tan pesado” (EN2).

Otro tanto igual (6.4%) pagó entre 300 y 499 dólares; 12.9% pagó entre de 100 a 299 dólares por visa; un porcentaje menor (3.3%) pagó entre 1.00 a 99.00 dólares, y 12.9% no tuvo que desembolsar dinero alguno por ella. Por último, de 58.0%¹³ se desconoce el dato o prefirió no responder.

El siguiente punto aborda la parte de la firma y entrega de la copia del contrato (gráfica 3.4). Es indispensable mencionar aquí que previa autorización y expedición del documento migratorio por parte del DOS estadounidense, el reclutador/a tuvo que exhibir el contrato individual de trabajo signado por el trabajador/a, y en estricto sentido, éste tiene el derecho de resguardar la copia de ese contrato. Recordemos que el contrato individual de trabajo, “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario” (Art. 20, párr. 2º, LFT). Es el documento que indica los derechos y las obligaciones en existen en cualquier relación obrero-patronal.

Sirva como ejemplo el relato de EN1: “Antes de irme / doña Gloria me entregó copia de mi contrato/ [...] pues el contrato decía / el trabajo que iba hacer de la yarda / decía que me iban a pagar 8.50 dólares por hora” (EN1).

En contraste con el caso anterior, nueve de quince trabajadores/as entrevistados/as (R1, R2, EN2, CM3, CM4, R4, R5, R6, CM6) negaron de forma rotunda que el reclutador/a, e incluso el patrón/a (una vez instalados en la comunidad de destino), les haya entregado copia de su contrato de trabajo.

Cuadro 3.8 Contrato individual de trabajo.			
N		%	
		Copia del contrato	
		Sí	No
Hombres	52	57.7	42.3
Mujeres	10	---	100
Total	62	48.4	51.6
*Estimaciones propias con base en “MMP134” (archivo H-2).			

3.4.2.1 Derecho a la protección del salario

Con respecto al proceso de reclutamiento de los trabajadores/as temporales no calificados con visas H-2A y H-2B, se vulneró el derecho a la protección del salario.

13. Recordemos que la recolección de datos estuvo sujeta a la aplicación de la etnoencuesta de Trabajo Familia y Migración MMP2010.

Gráfica 3.4 Contrato individual de trabajo para visa H-2B.

Terms of Employment	Condiciones de trabajo
<p>Employer/Area of Employment Name: Allen's Landscaping & Maintenance Address: 2372 Green Neck Circle Virginia Beach, VA 23454 Telephone: 757-496-6645</p>	<p>Patron/Área de Empleo Nombre: Allen's Landscaping & Maintenance Dirección: 2372 Green Neck Circle Virginia Beach, VA 23454 # de Teléfono: (757) 496-6645</p>
<p>1. Period of Employment: 02/08-12/15/08</p>	<p>1. Tiempo de empleo: 02/08-12/15/08</p>
<p>2. Task description and pay: Mow, cut, edge, & water lawns; dig holes for bushes, plants; pull/clip weeds; rake/leaves; leave; leaf removal/collect. Pay rate: \$8.00/hr Overtime: 12.00/hr There is a \$100.00 SECURITY DEPOSIT THAT WILL BE RETURNED AT THE END OF THE SEASON AS LONG AS ALL CIRCUMSTANCES ARE MET. 3. IF YOU MUST STOP THE JOB, TURN OVER THE KEY TO THE PATRON. Wages are subject to required Federal and state withholding taxes. Benefits: No benefits. Typical work day: 7:30am - 4pm Lunch Break: 1/2 hour unpaid Payday: Friday, bi-weekly</p>	<p>2. Descripción del trabajo y salario: Cortar y regar pasto/cebras, bordes. Rascalear o apilar hojas, cortar césped para arboles o arbustos. Arrancar o cortar maleza. Podar arboles o arbustos usando las tijeras o con tijera. Cargando tierra, fertilizante o más. Pago por hora: \$8.00 Tiempo extra: \$12.00 HAY UN DEPÓSITO DE SEGURIDAD DE \$100 Y ESTE SERÁ DEVUELTO AL FINAL DE LA TEMPORADA SI: 1. DEBE DE TRABAJAR HASTA QUE SE TERMINA LA TEMPORADA 2. LA CASA DEBE DE QUEDAR EN UN BUEN ESTADO Y LIMPIA COMO LA ENCONTRABAN ORIGINALMENTE Todos los impuestos aplicables de Estados Unidos serán deducidos como requiere la ley. Horas: 40+ por semana Almuerzo: 1/2 hora sin pago Días de pago: cada otro viernes</p>
<p>4. Transportation: The worker will pay his/her own transportation cost from his/her home to the place of employment. 5. Is workers compensation insurance provided? YES 6. Are any other benefits provided? Uniforms, transportation to and from work If yes, cost to worker? \$10 TO & FROM WORK PER WEEK OR CITY BUS 7. List of tools, protective clothing or other items which must be provided by the worker: Uniforms & Safety Glasses 8. Housing: The worker may find their own housing at any time without incurring the prejudice of the employer against himself. The employer will have housing available to rent. Housing shall meet all applicable state and local codes for rental property. Charges for such housing: Not to exceed \$25.00 per week (\$100 per month) per person. Are utilities included in this price? NO Address of worker housing: Various Houses to be determined Housing Conditions: Houses will be furnished if more than one house is to be occupied, please describe each: Is apartment furnished? YES Number of workers: Number of bedrooms: 4-5 units Other rooms: 2 Is there more than one kitchen? No - 1 in each home Telephone: NO TV: NO</p>	<p>3. Descripción de los costos y otros: Costar y regar pasto/cebras, bordes. Rascalear o apilar hojas, cortar césped para arboles o arbustos. Arrancar o cortar maleza. Podar arboles o arbustos usando las tijeras o con tijera. Cargando tierra, fertilizante o más. Pago por hora: \$8.00 Tiempo extra: \$12.00 HAY UN DEPÓSITO DE SEGURIDAD DE \$100 Y ESTE SERÁ DEVUELTO AL FINAL DE LA TEMPORADA SI: 1. DEBE DE TRABAJAR HASTA QUE SE TERMINA LA TEMPORADA 2. LA CASA DEBE DE QUEDAR EN UN BUEN ESTADO Y LIMPIA COMO LA ENCONTRABAN ORIGINALMENTE Todos los impuestos aplicables de Estados Unidos serán deducidos como requiere la ley. Horas: 40+ por semana Almuerzo: 1/2 hora sin pago Días de pago: cada otro viernes 4. Transporte: El o la trabajador pagara su propio costo de transporte desde su casa o México hasta el lugar de empleo. Y pagara su transporte de su trabajo hasta su casa en México. 5. ¿Se proveen de seguros de compensación? SI 6. ¿Cualquier otro beneficio? 7. ¿Cuestos a trabajador? \$10 A LA SEMANA PARA TRANSPORTARLOS AL TRABAJO O BUS 8. Vivienda: Pueden suceder hacer arreglo en avanzar por posible vivienda de trabajador. Vivienda debe satisfacer todo aplicable requisito de estado y local por propiedad alquilada. El trabajador puede desahuciar la vivienda a cualquier tiempo con no perjuicio de Patron. Cuentas por vivienda: No sera mas de \$25.00 por persona a la semana Utilidad incluye en costo? NO Dirección de la casa de vivienda del trabajador: Virginia Beach, VA 23454 Condiciones de Vivienda: Casa Si mas de una casa esta ocupada, describe cada por favor: Se proporcionada la comida? SI Número de trabajadores: 4-5 Número de dormitorios: 4-5 Número de baños de baño: 2 Otros cuartos: 3-4 Mas de una cocina? No Habitaciones de: cocina, no televisión no</p>
<p>James Allen <i>James J. Allen</i></p>	<p>Firma de trabajador FECHA</p>

Fotografía de archivo de campo del contrato de trabajo de EN1.

Concretamente, se observó que en algunas ocasiones los trabajadores/as temporales desembolsaron distintas cantidades de dinero con la finalidad de que fueran contratados por el reclutador/a. En este sentido, la OIT contempla en el convenio sobre la protección del salario¹⁴ (Co95) lo siguiente:

Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo (Art. 9, Co95).

14. El Estado mexicano publicó este convenio en el DOF el 12 de diciembre de 1955.

En relación con esto, recordemos que el Reglamento para los Trabajadores Temporales Foráneos en Estados Unidos establece la prohibición de cualquier cobro a los trabajadores/as por los servicios prestados al reclutador/a, ya sea en la modalidad de visa H-2A (§ 655.1305, 20 CFR 655) o en la H-2B (§ 655.1305, 20 CFR 655).¹⁵

Algo semejante ocurre en la legislación mexicana. En nuestra Carta Magna se advierte que “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular” (Art. 123, fracción XXV, CPEUM).

3.4.2.2 Derecho a condiciones de trabajo justas

Ya señalamos que la DUDH contempla el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias (Art. 23, núm. 4, DUDH). Algo semejante ocurre con el PIDESC, que señala que “es un derecho de toda persona el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” (Art. 7, Inc. B PIDESC). De aquí se deriva la siguiente interrogante: ¿dónde se encuentran plasmadas las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias? En el contrato individual de trabajo, documento que plasma, entre otros puntos: la duración de la jornada de trabajo, el número máximo de horas extras, el salario que se devengará por hora, permisos por maternidad, permisos por razones médicas y proporción del sueldo pagado en el periodo cubierto. En contraste con esto, la mayoría de nuestros entrevistados/as informaron que no se les entregó la copia de su contrato de trabajo, por lo que con ello tanto reclutadores/as como empleadores/as incurrieron en una irregularidad laboral.

Con respecto a las disposiciones jurídicas locales —en México— la CPEUM establece que:

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

15. El Departamento de Estado señala que el costo aproximado de ambas visas H-2 (A y B) oscila alrededor de 190 dólares; este pago tiene que hacerse en los consulados estadounidenses ubicados en México (DOS, 2012).

Puesto que el gobierno mexicano no ejerce ninguna política migratoria en favor de este sector de la población, comete una violación de DDHH al dejar en estado de indefensión a estos trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B.

En efecto, a 7.7% de los TTH sólo les fue cubierto el costo del transporte de la comunidad de origen hacia la comunidad de destino por parte del patrón o contratista (cuadro 3.9): “Pos / cuando me fui / todo pagamos nosotros / y a la mitad / del contrato / nos regresaron el dinero” (CM4). Mientras que 92.3% restante tuvo que absorber el costo sin obtener remuneración alguna (cuadro 3.9): “Cuando regresé / a México / el pasaje / lo pagué yo [...] el patrón / no me pagó nada” (CM3).

3.4.3 Elemento 2. Medios: El fraude y engaño de la contratación

El segundo elemento que se observa en el delito de trata de personas comprende todas aquellas acciones que el tratante realiza para envolver y someter a la víctima. En nuestro estudio observamos las dinámicas del fraude y el engaño, y abordamos el aspecto del traslado de los trabajadores/as temporales H-2 a su comunidad de origen y viceversa.

En el traslado de personas sometidas al delito de trata en su forma tradicional, el tratante costea económicamente el traslado de sus víctimas a la comunidad de destino. En particular, nuestro estudio demostró una dinámica completamente distinta; después de que se tiene la certeza del documento migratorio (visas H-2A o H-2B), algunos trabajadores/as temporales mencionaron que tienen que contemplar el costo de su transporte hacia la comunidad de destino donde serán empleados/as.

Cuadro 3.9 Pago de transporte binacional.				
N		%		
		MX-EUA-MX		
		Contratista/patrón	Trabajador	Otro
Hombres	52	7.7	92.3	---
Mujeres	10	20	60	20
Total	62	9.7	87.1	3.2
* Estimaciones propias con base en "MMP134" (archivo H-2).				

De manera análoga, aunque en un menor porcentaje (60%), las TTM tuvieron que pagar su transporte sin ser retribuidas a la postre por sus empleadores: “Para llegar a Estados Unidos / tomé un camión / a Monterrey / de ahí sacamos un boleto / para Maryland / ... / el patrón no nos reembolsó / el dinero / él no cubría / los gastos” (CM6). El 20% fue cubierto por algún familiar o amigo cercano, y, por último, el 20% restante fue absorbido por el empleador (cuadro 3.9).

Aquí debemos señalar algunos matices. La experiencia recolectada con los testimonios de nuestras entrevistas (R4, CM6) nos indican que el reembolso del dinero gastado por concepto de transporte no abarcaba todo el trayecto: “De aquí / a Monterrey / nosotros pagamos / el transporte” (R4). R4 reside en el estado de Guanajuato y tuvo que pagar su traslado a la ciudad de Monterrey; en ese punto su empleador mandaba un autobús por ellas: “De Monterrey / mandaban un camión / que nos llevaba / hasta Denver / nomás uno tenía / pagar su traslado / a Monterrey” (R4).

Sobre esta base, recordaremos al lector/a algunos de los lineamientos¹⁶ jurídico-contractuales que sustentan las visas H-2. En el caso de las visas H-2A, el empleador/a debe reembolsarles —sin ninguna penalidad económica de por medio— los gastos de transporte desde su comunidad de origen hasta el lugar donde prestarán su mano de obra para el sector agrícola —comunidad de destino en Estados Unidos— (Trigueros Legarreta, 2008). Esto se hace solamente después de que los trabajadores temporales han finalizado la mitad del periodo del contrato; una vez concluido el contrato laboral el empleador deberá pagarles los gastos de transporte de regreso a sus comunidades de origen (Papademetriou *et al.* 2007).

Por otra parte, aquellos trabajadores/as temporales que laboran con las visas H-2B sólo tienen “ganado” la mitad de este derecho. Debido a esto el empleador/a está obligado a pagarle los gastos de transporte de regreso a su comunidad de origen en caso de que su trabajo concluya, si se le despide antes del tiempo estipulado en su contrato o por motivos ajenos a su desempeño laboral (Papademetriou *et al.* 2007). Como podemos ver, los trabajadores/as temporales con visas H-2B sólo cuentan con el respaldo económico de la mitad del viaje, razón por la cual tienen que ahorrar o endeudarse con antelación al viaje para poder cubrir su pasaje a Estados Unidos, como lo narra EN2: “En todas / las veces / que me he ido / a trabajar / ... / siempre / pagamos nosotros / por eso / uno tiene que ahorrar / antes de irse” (EN2).

16. Estos lineamientos son estipulados unilateralmente por el gobierno estadounidense.

3.4.3.1 Comunidades de destino

El siguiente aspecto trata de dar cuenta de los distintos puntos de la geografía estadounidense adonde llegaron a laborar los trabajadores/as temporales encuestados. Esto cobra relevancia en nuestra investigación pues nos ayuda a entender las diferencias que se presentan en el reclutamiento de varones y mujeres, así como los destinos migratorios para las visas H-2A y H-2B.

Sobre esta base, vemos una clara división por género en relación con el tipo de visa utilizado por los trabajadores/as en cita (cuadro 3.10).

Cuadro 3.10 Tipo de visa H-2 por género.			
N		%	
		MX-EUA-MX	
		H2-A	H-2B
Hombres	52	73.1	26.9
Mujeres	10	---	100
Total	62	61.3	38.7

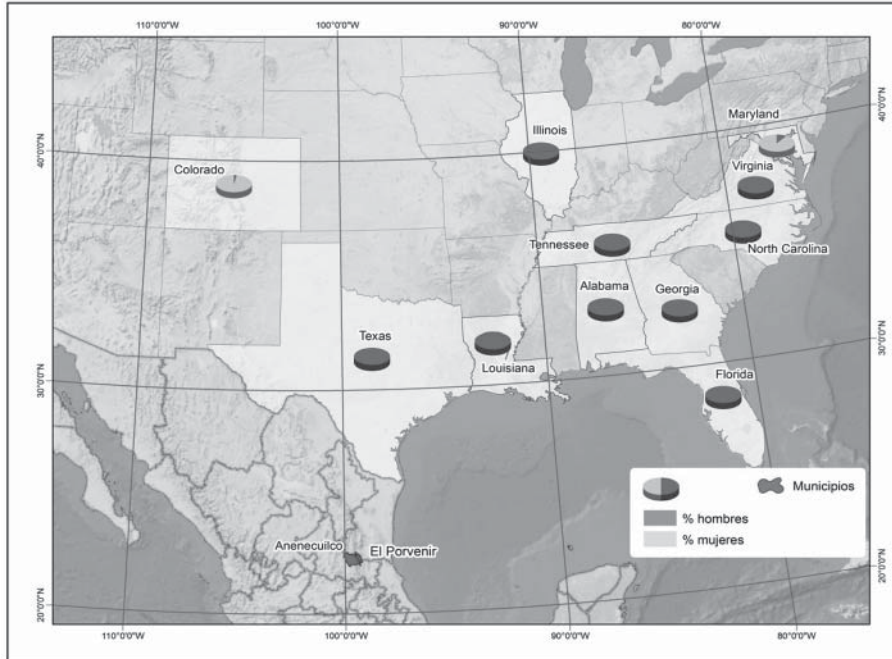
* Estimaciones propias con base en "MMP134" (archivo H-2).

Puede verse que 73.1% de TTH fue contratado para labores agrícolas a través de la visa H-2A, mientras que el resto (26.9%) fue contratado para labores no agrícolas mediante las visas H-2B. Por su parte, 100% de las TTM fue contratada bajo la modalidad de la visa H-2B.

Por otra parte, si cruzamos la variable del tipo de visa (cuadro 3.10) con la variable del lugar de destino (gráfica 3.5) podemos apreciar que la migración de las TTM se focaliza principalmente en los estados de Colorado y Maryland, desempeñando actividades no agrícolas (visa H-2B). En relación con el estado de Colorado, las TTM son empleadas como fuerza laboral en los viveros ubicados en el condado de Denver: "Pues me fui pa' Denver [...] / a plantar arbolitos en macetas / era como un vivero [...] / la empresa se llamaba Tarahua (R5)". "Las tres veces que me he ido / siempre me he llegado a la misma compañía ahí en Denver, Tarahua [...] / trabajaba plantando flores y otras plantas" (R4).

A pesar de que las TTM fueron empleadas en actividades agrícolas dentro de un vivero, el Departamento del Trabajo las considera "trabajadoras no agrícolas" y por lo tanto les otorga la visa H-2B. Esta práctica actúa en detrimento de las condiciones obrero-patronales de las TTM, pues a diferencia de las visas H-2A que contemplan la obligación de los empleadores/a solventar los gastos de transporte (de la comunidad de origen a la comunidad de destino y viceversa),

Gráfica 3.5 Mapa de destino migratorio por género de los/as TT con visas H-2A y H-2B.



Elaboración propia con base en "MMP134" (archivo PERS).

de alimentación y hospedaje sin que esto cause algún menoscabo a su salario (Massey *et al.*, 1994: 1495), las TTM con visas H-2B empleadas en viveros¹⁷ no cuentan con ninguno de los derechos mencionados; esto las pone en desventaja en relación con aquellas TTM con visas H-2A que laboran en cualquier otra actividad del sector agrícola.

Mientras tanto, aquellas TTM que tienen como destino el estado de Maryland (isla Cambridge, condado de Dorchester) fueron empleadas en la industria procesadora de alimentos marinos: “Solamente me he ido una vez con la visa H-2B [...] / fuimos a una isla en Maryland / la empresa se llamaba Charles Pack / ahí se empacaba jaiba” (EN3).

17. Un dato interesante en este punto es que la mayoría de los trabajadores/as temporales que migran a Canadá con el PTAT trabajan en viveros y son considerados trabajadores agrícolas por el gobierno canadiense.

Cuadro 3.11 Hospedaje en Estados Unidos*.					
N		%			
		Vivienda			
		Alojamiento por parte de patrón		Vivienda compartida	
		Sí	No	Sí	No
Hombres	52	88.4	11.5	96.2	3.8
Mujeres	10	20	80	100	---
Total	62	77.4	22.6	96.8	3.2

*Estimaciones propias con base en "MMP134" (archivo H-2).

Con respecto a los TTH encontramos una variedad de destinos migratorios: once condados de la Unión Americana repartidos en once estados (cuadro 3.11). En contraste con las TTM, en la migración masculina el trabajo agrícola predomina preponderantemente sobre el trabajo no agrícola. Por ejemplo, 73.1% de ellos migró con la visa H-2A, mientras que sólo 26.9% laboró con la visa H-2B.

Si realizamos el mismo ejercicio de cruce de variables (destino y tipo de visa) destaca el estado de Virginia como receptor de 43.4% de TTH con visas H-2A: "Pues, me fui al estado de Virginia / ahí cortábamos la hoja del tabaco. / Y te diré que en ese jale / se le mocha a uno la rabadilla, mi amigo" (EN2).

Esto no quiere decir que todos los TTH que migran a Virginia se emplean en actividades agrícolas, ya que también observamos en campo que son contratados en actividades no agrícolas: "Pues yo siempre me he ido a trabajar al estado de Virginia / se llama (la comunidad) Virginia Beach / fui a trabajar a la yarda" (EN1). "Me fui en dos ocasiones a Nortford, Virginia / a trabajar en la yarda / que es el corte de pasto en las escuelas, autopistas, parques y en la ciudad / a veces a pie con el güido y otras con la máquina para podar" (CM2).

El segundo estado que capta el mayor número de TTH es Carolina del Norte, con 17.1%. Allá los TTH se emplean principalmente en el sector agrícola: "La segunda ocasión que me fui fue a las Carolinas a pisar tabaco / sólo fueron tres meses" (CM4). Algo semejante ocurre con el estado de Florida, con 13.3% de TTM; en este lugar la fuente de empleo es la recolección de fruta en los campos de cítricos: "Yo me fui a Florida / porque mi hermana me comentó que había chamba con visa (H-2A) para la pisca de naranja" (R2). En la cuarta posición se encuentran los estados de Georgia (Zona Metropolitana de Atlanta) y Texas (Zona Metropolitana de Houston), con 5.3% cada uno. Finalmente, seis estados (Colorado, Alabama, Illinois, Luisiana, Maryland y Tennessee) reciben a 2.6% de los TTH.

Fotografía 3.4 Trabajador temporal con visa H-2B en la pisca de tabaco.



Fotografía: Cervando Chavez Tovar.

3.4.3.2 Condiciones laborales en el empleo

El arribo a Estados Unidos

Aquí nos enfocamos en visibilizar las condiciones de hospedaje, vivienda y alimentación que los empleadores/as proporcionan —o dejan de proporcionar— a los trabajadores/as temporales una vez que arriban a las comunidades de destino en los distintos estados de la Unión Americana. En cuanto a las TTM, sólo 20% manifestó que fue el patrón/a quien les proporcionó el hospedaje a cambio de una contraprestación económica (cuadro 3.12): “De Monterrey tomé un camión a Maryland / al llegar el patrón nos recibió / era un gringo / que tenía a una intérprete / [...] nos dijo que le daba mucho gusto que estuviéramos allá / [...] después nos llevó a una casa / nos cobraba 45 dólares / a la semana por persona” (CM6). También manifestaron en su totalidad que la vivienda proporcionada por el patrón

era compartida con otras trabajadoras: “En la casa estábamos once mujeres / estaba apretada pero bien / tenía mi propia cama” (CM6).

Cuadro 3.12 Personas por vivienda.*			
<i>N</i>	<i>No. de personas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Mujeres (10) y hombres (52)	1-3	8	12.9
	4-5	28	45.1
	6-10	14	22.6
	11-19	4	6.4
	20-30	6	9.7
	Des	2	3.2
*Estimaciones propias con base en "MMP134" (archivo H-2).			

En contraste con lo anterior, la mayoría de las TTM (80%) señalaron que el hospedaje fue conseguido por su propia cuenta y sin contar con el apoyo financiero de sus empleadores/as (cuadro 3.13). En este sentido, el trabajador temporal R2 relató lo siguiente: “Mi hija / en los años que lleva trabajado por temporada / nunca les han dado el hospedaje gratis / siempre ha tenido que pagar / y además es caro / creo que debe estar pagando 150 dólares por mes” (R2).

Los datos revelaron una situación completamente diferente a la manifestada por las TTM, ya que 88.4% de ellas indicaron que fue el empleador/a quien les proporcionó la vivienda; asimismo, sólo un porcentaje menor (11.5%) manifestó lo contrario: “Cuando llegamos a los Estados Unidos / la responsable de recursos humanos / nos dio contratos y todo / más que nada el contrato de hospedaje / en este caso como la compañía nos pagó el hotel / así que teníamos que firmar un contrato [...] la compañía lo pagaba directamente (el hospedaje) y no nos descontaban nada” (CM2).

De acuerdo con el cuadro 3.13, podemos deducir que tanto TTH como TTM compartieron la vivienda con otros trabajadores/as durante el periodo de su estancia. En relación con este dato quisimos conocer el grado de hacinamiento que presentaron durante su hospedaje: 10.9% indicó que vivían de once a treinta personas en la misma vivienda; el siguiente grupo (12.6%) señaló que vivían de manera cómoda y holgada ya que se hospedaron de uno a tres habitantes en la vivienda. Finalmente, la mayoría de los trabajadores/as temporales (67.7%) señaló que habitaron viviendas donde había de cuatro a diez personas compartiendo el mismo espacio.

Cuadro 3.13 Pago de renta al mes.*			
<i>N</i>	<i>Dólares</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Mujeres (10) y hombres (52)	0.00	36	58
	1 - 99.00	0	0
	100 - 199.00	11	17.7
	200 - 299.00	13	21
	300 - 399.00	2	3.3
* Estimaciones propias con base en "MMP134" (archivo MIG).			

Finalmente, aquellos trabajadores/as temporales que manifestaron haber cubierto una cantidad por concepto de hospedaje respondieron de la siguiente forma: 3.3% pagó mensualmente de 300 a 399 dólares por la renta del inmueble; el mayor rango de porcentaje (21%) desembolsó de 200 a 299 dólares, y 17.7% de los trabajadores/as temporales indicó que la renta osciló de 100 a 199 dólares.

De esta manera, el salario de los trabajadores/as temporales se ve mermado por el gasto oneroso que representa el pago de la vivienda, tal y como lo señaló CM3: “El único problema fue que en Misisipi / no teníamos dónde cocinar / y pues imagínese, comidas de 13 o 14 dólares / tres veces a la semana / pos no salía. Además de la paga no era buena / imagínese plantaba uno tres bolsitas de pinos en todo el día / desde temprano hasta la noche / y bien pesado se me quebraba la espalda / olvídense, sacaba 75 dólares / y todos los gastos pesados del hotel / además de comidas y *raites* / así no ganaba nada” (CM3). En cambio, en otras ocasiones no fue necesario el pago de la renta, sobre todo en relación con el trabajo agrícola (visa H-2A), así lo manifestó CM5: “...y no pagamos renta / era unas fincas del patrón, está uno en medio del campo / me decían que si trabajas en Virginia / no tienes que pagar renta / cada estado es diferente / por ejemplo si se va a un estado en donde se trabaja la yarda (jardinero) / ahí sí tiene que pagar renta” (CM5).

3.4.3.3 *Transporte laboral*

Otro aspecto que se debe tomar en cuenta al hablar de las condiciones laborales de los trabajadores/as temporales es la prestación del transporte de la vivienda donde habitan los trabajadores/as hasta el lugar de trabajo y viceversa. De acuerdo con los testimonios recolectados en las entrevistas a profundidad, la mayoría de trabajadores/as indicó que sus lugares de trabajo se encontraban en puntos distantes del lugar donde se alojaban: “...llegábamos del trabajo / como a las siete p.m. todos los días. / Y no porque el chivero (mayordomo) nos trajera en friega / sino porque

íbamos a huertas muy lejos / la compañía compra huertas / en las que hacíamos hora y media de camino / para llegar hasta al punto de la chamba” (R2).

En concordancia con lo anterior, cinco de los trabajadores/as entrevistados manifestaron que tuvieron que pagar mensualmente un promedio de 107.5 dólares por concepto de transporte a su lugar de trabajo y el retorno a la vivienda donde habitaron durante su temporada de trabajo: “El transporte sí lo pagábamos nosotros / del hotel hacia la fuente de trabajo” (CM2). El resto, diez, señaló que fue el empleador/a quien se encargó de brindarles un transporte sin costo alguno; así, R5 manifestó que fue su empleador quien le otorgaba el transporte laboral: “Sí, ellos mismos (refiriéndose a los mayordomos) me llevaban / trabajaban en la misma empresa que yo” (R5).

Cuadro 3.14 Transporte laboral interno.				
N		Traslado interno vivienda/trabajo/vivienda		
		Porcentaje		
		Patrón	Trabajador	No necesito
Hombres	52	53.8	42.3	3.9
Mujeres	10	---	80	20
Total	62	45.2	48.4	6.4
* Estimaciones propias con base en "MMP134" (archivo H-2).				

3.4.3.4 Derecho a la protección del salario

En general, el proceso de reclutamiento observado en todas nuestras entrevistas es similar. Una vez que el contratista localiza a los posibles trabajadores/as temporales les solicita documentos de identificación para iniciar el procedimiento de contratación. “Pues él (el contratista) nomás me pidió el pasaporte, y la del IFE (credencial de identificación)” (R1).

A través de estos datos podemos percibir la heterogeneidad de casos entre H-2, aunque la responsabilidad de solventar todos los gastos que se deriven en la contratación de cualquier trabajador temporal se mantienen vigentes según lo dispone la LFT: “Los gastos [...] en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón” (Art. 28, fracción I, b).

Como puede verse, en los hechos no se cumplen a cabalidad los lineamientos jurídicos que sustentan el proceso de contratación de las visas H-2 (A y B). A

Fotografía 3.5 Trabajadores temporales con visa H-2B en el estado de Virginia.



Fotografía: Cervando Chavez Tovar.

su vez, también son vulnerados los derechos laborales consagrados en la constitución mexicana: “...se especificará (en el contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero) claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante” (CPEUM, Art. 123, fracción XXVI). Por otra parte, en el ámbito de las leyes federales, se vulnera la Ley Federal del Trabajo, que señala claramente la obligación que tiene el patrón para proveer el transporte y la alimentación para todas aquellas trabajadoras mexicanas que prestan servicios fuera de la República Mexicana: “Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras [...] serán por cuenta exclusiva del patrón/a. El trabajador/a percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos” (LFT, Art. 28, fracción I, b).

3.4.4 Elemento 3. Fin: Explotación y trata laboral de trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B

Por último, tenemos el elemento más representativo de la trata de personas. El fin que persigue el tratante respecto de la víctima de este delito, los beneficios económicos a través de la explotación sexual, los trabajos forzados, la esclavitud o sus prácticas análogas y la extracción de órganos. En el caso de los trabajadores/as temporales este aspecto salió a relucir solamente en algunas ocasiones, en particular a través de la explotación laboral y prácticas análogas, de las cuales haremos mención en los siguientes párrafos.

Estudios de campo en México relativos a trata de personas señalan que las formas en las que se manifiestan los fines de este delito son distintas y pueden variar en función de los intereses de los tratantes, así como de las demandas del mercado (Casillas, 2010; Le Go y Weiss, 2011). Los resultados del estudio que llevó a cabo Le Go y Weiss (2011: 76) muestran que la modalidad de trata más recurrente fue la explotación laboral, con 70% de los casos, seguido por la trata sexual, con 24%, y finalmente la servidumbre o el matrimonio civil, con 2%.

Consistentemente con el estudio de Le Goff, la explotación laboral y las prácticas análogas a la trata de personas se hicieron presentes en algunas ocasiones en contra de algunos/as de los/as trabajadores/as temporales con visas H-2A y H-2B que fueron encuestados y entrevistados durante el trabajo de campo. Lo anterior no quiere decir que estas prácticas fueron recurrentes en la mayoría de los casos, y por ello es necesario un análisis fino en relación con aquellos momentos que a nuestro juicio dieron pie a este ilícito, ya sea durante el reclutamiento o la contratación y en las condiciones de trabajo de los trabajadores/as temporales.

3.4.4.1 Retención de documentos migratorios

Una de las prácticas utilizadas en algunas ocasiones por algunos reclutadores/as y patrones/as fue la retención de documentos migratorios con la finalidad de mantener cautiva a la fuerza de trabajo. El método que se emplea regularmente es el mismo: los documentos son retirados por los empleadores/as cuando el trabajador/a llega a la comunidad de destino, como lo narró, por ejemplo, CM1: “Al llegar a Estados Unidos / sí me quitaron la visa / dice (el patrón) que para que podamos trabajar / y ya cuando uno se regresa a México te la entregan” (CM1). En el siguiente ejemplo participan empleados del patrón, conocidos como mayordomos, quienes emulan la figura del capataz, un personaje del México prerrevo-

lucionario que vigilaba las labores de los peones en las haciendas porfirianas: “La última vez me volví a ir contratado / por otra persona de Río Verde (municipio de Tamaulipas) / a la pisca de jitomate y pepino a la ciudad de Atlanta / duré seis meses / en un lugar que se llama Américos / al llegar ahí / unos mayordomos méxico-americanos nos recogieron todos los papeles / la visa y pasaporte” (CM3).

Cuadro 3.15 Retención de documentos migratorios.*			
N		Porcentaje	
		¿Le quitaron pasaporte o visa?	
		Sí	No
Hombres	52	27	73
Mujeres	10	20	80
Total	62	25.8	74.2

* Estimaciones propias con base en "MMP134 (archivo H-2)".

Consideremos ahora que, a pesar de las respuestas obtenidas en el trabajo etnográfico, donde la mayoría de nuestros entrevistados/as (nueve de quince) manifestó que en alguna ocasión les retuvieron los documentos migratorios. Los datos duros de la etnoencuesta del MMP señalaron lo contrario, pues en términos generales 74.2% de los trabajadores/as indicó que no les retuvieron sus documentos. Este porcentaje aumenta en el caso de las TTM, ya que 80% manifestó que no sufrieron este atropello, y con los varones se mantiene el porcentaje general en 73%.

3.4.4.2 El pago de horas extras

Como ya se afirmó, el incumplimiento de una obligación contractual en la relación obrero-patronal puede dar pauta a la explotación laboral del trabajador/a temporal. En este respecto, consideremos que los trabajadores/as temporales cumplían la jornada laboral de ocho horas, aunque debido a la carga de trabajo algunos de ellos/as tuvieron que laborar horas extras.

Bajo esta perspectiva analizamos el cumplimiento del pago de horas extras por parte del empleador/a. En concreto, 90.4% de los trabajadores/as temporales manifestó que las horas extras laboradas fueron pagadas, no obstante, cuando se les cuestionó sobre si se pagaron de manera sencilla o doble 80.6% dijo que sólo se les pagó de manera sencilla, como lo manifestó R1: “Fui a Denver, Colorado / [...] a trabajar en el campo / cortamos lechuga, repollo, puro campo / [...] trabajaba casi todo el día / más o menos entre nueve y diez horas / [...] Sí me pagaban

horas extras / nomás que las pagaban como horas normales / normales quiere decir sencillas / ya ve que en otros trabajos esas horas les dicen “overtime” / y pos las pagan dobles / aquí no, normales” (R1). De manera semejante, observamos un aspecto recurrente en los testimonios de los TTH que laboraron en actividades agrícolas (visa H-2A), se trata de los largos desplazamientos cotidianos de la vivienda a los campos de trabajo; este tiempo invertido no se tomó en cuenta dentro de su jornada laboral: “Sí nos pagaba horas extras / pero normales / y luego tú crees / entraba uno desde la mañana / y a veces salía uno como a las ocho o nueve de la noche / Todavía andábamos llegando a las 10 pm, mi amigo / llegábamos a bañarnos, a comer, dormir / y luego, luego irnos” (CM1).

Asimismo, encontramos que sólo la mitad de los trabajadores/as entrevistados señalaron que a las únicas personas que les pagan como dobles las horas extras son los locales: “El “overtime” a nosotros nos pagaban igual / creo que sólo a los güeros (estadounidenses blancos) les pagaban un poco más / casi el doble” (EN1).

Cuadro 3.16 Pago de horas extras.					
N		Porcentaje			
		Horas extras			
		¿Se pagaban?		Monto del pago	
		Sí	No	Sencillas	Extras
Hombres	52	88.4	11.5	96.2	3.8
Mujeres	10	100		100	
Total	62	90.3	9.6	80.6	19.4
* Estimaciones propias con base en “MMP134” (archivo H-2).					

3.4.4.3 Accidentes laborales

Las visas H-2 están enfocadas en trabajos no–calificados, de ahí que los empleos constituyen actividades físicas y manuales que conllevan riesgos. En relación con esto CM4 narró su experiencia como jornalero agrícola en los campos de tabaco del condado de “Aisén”, en Carolina del Norte: “Pues yo no me enfermé (se refiere a los químicos que aspiraban durante el corte del tabaco) / pero otros compañeros sí / me cuentan que se les vino todo por la boca accidentalmente / la química de esos fertilizantes es muy fuerte / y hay personas que no aguantan / ésa fue una de las razones por las que ya no quise esa chamba / pensaba que con el tiempo sí me iba afectar” (CM4).

Cuadro 3.17 Accidentes en el trabajo por género.*							
N		Accidentes laborales					
		¿Le sucedió?		N	Quién pagó (15.4%)		
		Porcentaje			Porcentaje		
		Sí	No	Patrón	Trabajador	Medicare	
Hombres	52	15.4	84.6	8	50	25	25
Mujeres	10	---	100	---	---	---	---
Total	62	12.9	87.1	8	---	---	---

* Estimaciones propias con base en "MMP134" (archivo H-2).

En contraste con lo anterior, los resultados de la etnoencuesta indicaron que solamente 12.9% de los trabajadores/as encuestados sufrió en alguna ocasión un accidente de trabajo, de los cuales 100% de los afectados fueron TTH. Para ilustrar mejor los datos arrojados por la etnoencuesta señalaremos que el universo de trabajadores que sufrió un accidente de trabajo fue de ocho. En cuatro de estos accidentes el patrón/a se encargó de pagar los gastos derivados de la atención médica; dos fueron costeados por el Estado de la Unión Americana donde se encontraban laborando, y únicamente dos de ellos tuvieron que costear con recursos propios la atención médica.

3.4.4.4 Maltratos en el empleo y asistencia consular

"Cada uno habla de la feria según le va en ella" (De Rojas, 1996:166). Esta frase de la novela de Fernando de Rojas nos dice que hablamos de las cosas según el daño o el provecho que hemos obtenido de ellas. En relación con el tema del maltrato laboral en contra de los trabajadores/as temporales, los datos cuantitativos señalan que ninguno de los trabajadores/as entrevistados fue objeto de maltrato laboral por parte del patrón/a o alguno de sus empleados/as. En cambio, las entrevistas a profundidad arrojaron que dos TTH fueron violentados por los mayordomos, tal como lo contó CM1: "...al último salí peleado con el mayordomo / porque éramos diez trabajadores / él era bien transa porque nos chingaba las horas / una vez en una pura tarde nos chingó tres horas / fue ahí cuando le dije / pues mejor me estoy sentado en el monte sin hacer nada / de cualquier manera no me vas a pagar / ahí fue cuando nos cansamos de eso / y fuimos y le dijimos al patrón lo que estaba pasando con él / y luego luego resolvió el asunto" (EN2). De igual modo, dos TTH señalaron un trato injusto por parte de su patrón, uno por el retraso de su pago semanal (EN1) y otro por la diferencia en el trato con respecto a otros trabajadores locales (CM2).

Cuadro 3.18 Experiencia laboral.							
N		Maltrato por parte del patrón/mayor		Patrón/mayor reportado ante consulado		Acercamiento del consulado-mx	
		Porcentaje					
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
Hombres	52	---	100	---	100	---	100
Mujeres	10	---	100	---	100	---	100
Total	62	---	100	---	100	---	100

* Estimaciones propias con base en "MMP134" (archivo H-2).

Todas estas observaciones se relacionan con el siguiente indicador: ningún trabajador/a encuestado presentó queja en el consulado mexicano más cercano a su localidad (cuadro 3.18). En este sentido, a pesar de la respuesta anterior, en nuestra investigación procuramos abundar sobre el papel que cumplen los consulados mexicanos con respecto a este tipo de visas de trabajo. Los resultados mostraron el nulo acercamiento por parte de los consulados mexicanos a los lugares de trabajo de los trabajadores/as temporales para ofrecer la ayuda consular correspondiente.

3.4.4.5 Incumplimiento de contrato

Como ya lo vimos, las visas H-2A y H-2B están previstas para que los trabajadores/as no calificados presten sus servicios durante un tiempo determinado, el cual podrá oscilar entre dos y ocho meses de trabajo dependiendo el tipo de visa (Papademetriou *et al.*, 2007).

Cuadro 3.19 Incumplimiento de contrato individual de trabajo.			
N		Contrato cumplido	
		Porcentaje	
		Sí	No
Hombres	52	53.8	46.1
Mujeres	10	40	60
Total	62	51	48

* Estimaciones propias con base en "MMP134" (archivo H-2).

Como se aprecia, los testimonios vertidos por los trabajadores/as temporales señalan que sólo a 51% de éstos se les cumplió a cabalidad el contrato individual de trabajo, mientras que el 48% restante manifestó que el contrato no se cumplió

en su totalidad, como lo refiere R4: “Pues la última vez / que fuimos fue en marzo de 2006 / en esa ocasión nomás trabajamos dos meses / el patrón hizo una junta [...] Porque no había tanto trabajo / trabajábamos a veces tres días por semana, o cuatro días [...] en la junta nos dijo que a nosotros no nos convenía / pues pagábamos renta, transporte / y para las pocas horas que nos estaban dando / no nos convenía / el patrón nos dijo / que quien quisiera podía regresarse / él nos daba el boleto de regreso hasta Ciudad Juárez / o quien quisiera se podía quedar, eso sí sin trabajar / se quisiera quedar [...] yo me quedé con mi hermana, cuidándole a su niño” (R4).

3.4.4.6 Experiencia sindical

Finalmente, nuestro análisis comprendió también las experiencias sindicales que tuvieron los trabajadores/as temporales durante su estancia en Estados Unidos. En este sentido, los testimonios son contundentes, pues 93.5% de los trabajadores/as encuestados manifestaron que nunca tuvieron una experiencia con ningún sindicato en aquel país.

Si desagregamos las cifras por género encontraremos que sólo 7.75 de los TTH tuvo alguna experiencia sindical, mientras que ninguna TTM tuvo algún acercamiento, como se aprecia por distintos testimonios de trabajadores/as temporales. Algunos señalaron que nunca tuvieron conocimiento de este derecho (EN1, R1, CM6, EN3, CM5); otros pensaron que en Estados Unidos no existían los sindicatos (R2, R6), y el resto señaló que ningún sindicato les ofreció afiliarse (CM3, CM4, R4, R5).

Cuadro 3.20 Experiencia laboral (II).			
N		Experiencia sindical	
		Porcentaje	
		Sí	No
Hombres	52	7.7	92.3
Mujeres	10	---	100
Total	62	6.5	93.5
* Estimaciones propias con base en "MMP134" (archivo H-2).			

3.4.4.7 Derecho a la protección contra el trabajo forzado

En pleno siglo XXI el trabajo forzoso constituye una forma análoga de la esclavitud. Desde los siglos XIX y XX la comunidad internacional mantiene una batalla frontal contra esta forma de explotación por medio de distintos tratados interna-

cionales. La primera de tres convenciones modernas relativas a este problema es la Convención sobre la Esclavitud de 1926, elaborada por la entonces naciente Sociedad de Naciones. Para 1953 la Asamblea General de las Naciones Unidas incrementó su competencia, ya que en esa época la definición de esclavitud sólo consideraba la trata de esclavos. Este concepto se amplió en la Conferencia de Naciones Unidas celebrada en Ginebra, Suiza, en 1956, donde se adoptó la Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud, en la que se incluyeron las prácticas institucionales de la servidumbre por deudas, las formas serviles de matrimonio, y la explotación de los niños y adolescentes (ONU, 2012).

Por otro lado, la expresión trabajo forzoso u obligatorio puede entenderse como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente” (Art. 1, C.29). Recordemos que el tercer elemento que constituye la trata de personas es la explotación y que el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, de 2000, especifica que “la explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, LOS TRABAJOS O SERVICIOS FORZADOS, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”.

En relación con nuestra investigación encontramos que este derecho se vulneró cuando en algunas ocasiones fueron retenidos los documentos migratorios de los trabajadores/as temporales, razón por la cual los trabajadores/as involucrados no podían abandonar sus empleos, aunque las condiciones de trabajo fueran adversas para ellos/as.

3.5 Del trabajo temporal a la trata laboral: Conclusiones analíticas

Por lo que se refiere a la localización de las comunidades mexicanas expulsoras de trabajadores temporales H-2A y H-2B, se realizó una revisión exhaustiva de la bibliografía existente (Serrano, 2006; Griffith, 2006; Montoya Zavala, 2008; Izcarra Palacios, 2010; Yarza, (ed.) 2012), con lo que se advirtió que no existen centros de reclutamiento y contratación definidos para este tipo de trabajadores/as. Esto se corroboró con los datos obtenidos en campo, lo que quizás se presenta

debido a que su contratación está sujeta a las leyes del mercado —oferta y demanda—, supliendo con ello la regulación por parte de los gobiernos mexicano y estadounidense observada durante el periodo Bracero (1944-1964), cuyos centros de trabajo se localizaron en la Ciudad de México así como en los estados de San Luis Potosí y Querétaro (Alanís Enciso y Roque Puente, 2007).

En cuanto al perfil sociodemográfico de los/as trabajadores/as temporales (TT) con visas H-2, los datos que arrojó la etnoencuesta del MMP indican que 88% de los/as TT son varones, mientras que el 12% restante son mujeres, en su gran mayoría solteras. Aquí me gustaría señalar que a partir de las entrevistas a profundidad pudimos desentrañar que, para algunas de ellas, este tipo de contratación significó una experiencia de emancipación respecto de sus núcleos familiares, pues pudieron trabajar y vivir de manera independiente, sin necesidad de estar casadas. En cuanto al tipo de trabajo realizado, se advierte claramente la segmentación con respecto al género de los/as TT; 80% de las mujeres trabajó bajo la modalidad H-2A (sector agrícola) y tan sólo 20% en el sector manufacturero y de servicios (H-2B). Al comparar estos datos con los TTH se observó una diferencia significativa pues 28% de ellos trabajaron en el sector manufacturero y de servicios (H-2B); finalmente, la duración del trabajo temporal en Estados Unidos es liderado por las TTM, ya que en promedio duran 7.6 meses al año, en tanto que los TTH duran 6.3 meses.

Por lo que se refiere al análisis de violaciones a los derechos humanos de los/as TT, nuestro capítulo se dividió en tres momentos constitutivos del delito de trata de personas: 1) la *acción*; 2) *los medios*; 3) *los fines de la explotación*.

Al respecto del primer elemento constitutivo (*la acción*), podemos señalar que durante el proceso de contratación de los/as TT 25% de éstos tuvieron que desembolsar de 99 a 500 dólares para que el reclutador/a en turno los tomara en cuenta como candidatos/as “idóneos” para enviarlos como TT. Aunque esto no empata con la figura del *enganche* señalada en el capítulo 2, se encuadra en una forma anómala e ilegal en la que el reclutador/a hace su negocio a costa del bolsillo de los TT, contraviniendo con ello las legislaciones estadounidense y mexicana. De igual manera, otra de las prácticas recurrentes que observamos de los reclutadores/as fue que éstos omitieron entregar la copia del contrato de trabajo, por lo que 51% de los TT no recibieron su copia y en consecuencia desconocían los términos de su relación laboral.

Finalmente, un aspecto que no se puso de manifiesto en el análisis de este primer elemento constitutivo de la trata laboral fue el de las “listas negras”, aque-

llas listas en las que se registra a los/as TT “incómodos/as”, los que tuvieron algún conflicto laboral con el patrón/a en la comunidad de destino, y cuya suerte queda sellada pues mediante estas listas se les excluye para ser contratados de nueva cuenta. Al este respecto podemos señalar que esto no se manifestó en nuestra investigación debido a los escasos señalamientos por parte de los TT entrevistados, aunque queda registro de que algunos de los TT manifestaron haber conocido esas prácticas realizadas por empleadores y reclutadores.

El segundo elemento constitutivo del delito de trata de personas son los medios que se utilizan para configurar ese ilícito. En relación con este punto, podemos señalar algunos aspectos que detectamos en nuestro trabajo de campo y que nos sugieren que en circunstancias específicas algunos TT fueron engañados por sus empleadores:

- a) a tres de cada 10 TT contratados/as el patrón o patrona no les brindó hospedaje sino que tuvieron que buscarlo por ellos mismos.
- b) Algo parecido sucedió también con el transporte hacia las comunidades de destino, ya que 87% de los TT tuvieron que costear el pago del pasaje aéreo y los autobuses subsecuentes hasta llegar con el empleador en Estados Unidos. En ambos casos, para aquellos TT que fueron empleados bajo la modalidad de la visa H-2A constituye una violación a las cláusulas estipuladas en el contrato laboral.

El tercer elemento constitutivo del delito de la trata de personas es el fin que tienen las personas que son objeto de este delito. Con respecto a los TT que fueron partícipes de esta investigación, varios de ellos fueron sometidos a prácticas análogas a la explotación laboral, entre las que destacan las siguientes:

a) Retención de documentos migratorios. Este tipo de prácticas aparecen una vez que los TT arriban a la comunidad de destino, y ahí el patrón o su mayordomo les recogen sus documentos migratorios con la finalidad de que no abandonen el empleo. Con base en ello, podemos señalar un contraste entre los dos métodos de análisis que utilizamos en la investigación. Por una lado, la mayoría de nuestros TT entrevistados a profundidad manifestaron que en alguna ocasión, durante su experiencia como trabajador o trabajadora, su patrón o mayordomo les recogió sus documentos migratorios. Por otro lado, la etnoencuesta arrojó que solamente un porcentaje muy bajo (26%) de los TT encuestados fueron sujetos de este tipo de prácticas. La prohibición de la movilidad laboral en Estados Unidos es uno de

los puntos nodales en la discusión de este tipo de visas de trabajo; recordemos que en este sistema productivo mundial la clase trabajadora cuenta únicamente con su *fuerza de trabajo*, la cual “ofertan” al mejor postor (aquellos que detentan *los medios materiales de producción*), por lo tanto la contratación se encuentra sujeta al libre mercado —aunque este tipo de visas estipula que los TT no podrán emplearse con otro patrón distinto al que los contrató, sin importar que les ofrezca mejores condiciones de trabajo.

b) Pago parcial de horas extra. A este respecto, debemos recordar que la jornada de trabajo de los TT con visas H-2 oscila de las 40 a 48 horas por semana, y cuando éstos realizan horas extras deben ser pagadas al doble, de acuerdo con lo establecido en las reglas de operación de esa clase de visas. De ahí que 90% de los TT encuestados haya manifestado que sí fueron receptores de este pago, aunque 80% de quienes lo recibieron señalaron que les pagaban las horas extra de manera sencilla y no doble, lo cual contrasta en gran medida con el pago que en algunos centros de trabajo recibieron los trabajadores nativos, pues en algunas entrevistas los TT refirieron que ellos y ellas sí recibieron un pago doble por cada hora extra de trabajo. En consecuencia, el principio laboral que señala “a trabajo igual, igualdad de salario” se vio vulnerado.

c) Incumplimiento del contrato de trabajo. Éste se presenta cuando el patrón o la patrona finiquita de manera unilateral la relación laboral con el trabajador o la trabajadora debido a que las condiciones del mercado le son desfavorables.

d) Nula representación sindical y consular. Aunado a las anteriores prácticas debemos añadir que, para este tipo de visas de trabajo, el derecho de asociación a través de representaciones sindicales está prohibido, por lo que no existe en los hechos una figura que medie en la relación obrero-patronal. Finalmente, si a esto sumamos que la totalidad de los TT señalaron que nunca recibieron ayuda o apoyo por parte de la representación consular mexicana, se pone de manifiesto que a México tampoco le interesan las condiciones de trabajo de esta población vulnerada.

Conclusiones finales

Durante el desarrollo de esta investigación se ha demostrado que en las dinámicas de la globalización económica, a pesar de la legislación internacional en materia de derechos humanos, con frecuencia Estados Unidos y México permiten que mediante las visas para trabajadores temporales no calificados H2-A y H-2B se precaricen las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras mexicanos que migran. A pesar de la Carta Universal de Derechos Humanos y de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, entre otros instrumentos, en la práctica tanto los gobiernos mexicano —expulsor de trabajadores— y estadounidense —receptor de trabajadores— no garantizan el ejercicio pleno de los DDHH de acuerdo con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Las visas mencionadas difieren de los Programas Temporales de Migración Laboral o Convenios de Trabajadores Temporales en que se llevan a cabo bajo un proceso de negociación entre los Estados intervinientes, como fue el caso del periodo Bracero (1942-1964) entre México y Estados Unidos, y el del Programa de Trabajadores Agrícolas (1974 a la fecha) entre México y Canadá. Mientras los convenios derivan en la firma de un acuerdo de manera pública y bajo el principio *Pacta Sunt Servanda* del Derecho Internacional, las visas para trabajadores temporales no calificados H-2A y H-2B no constituyen un programa o acuerdo compartido entre las dos naciones involucradas, México y Estados Unidos, y en la práctica constituyen una modalidad de trabajo temporal en la cual el país receptor decide y administra las condiciones de trabajo, generalmente precarias; asimismo, se otorgan visas de forma unilateral y las condiciones de trabajo dependen por completo del otorgante.

Para desarrollar este argumento final se analizó información documental y de primera mano en tres capítulos. En el primero se expuso el marco teórico-normativo y legal de la migración y los derechos humanos que sanciona la trata labo-

ral, así como la legislación nacional que la previene y sanciona. Se resaltó cómo algunos instrumentos son reconocidos más allá de la competencia y jurisdicción de los Estados-nación, ya que se encuentran plasmados en los distintos ordenamientos del Derecho Internacional, cuya base se encuentra en la Carta Internacional de los Derechos Humanos. Desde este punto de vista, los países emisores y receptores de Trabajadores Temporales No Calificados (en nuestro caso México y Estados Unidos) están obligados a garantizar el ejercicio pleno de los DDHH de acuerdo con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Por otra parte, los Programas Temporales de Migración Laboral o Convenios de Trabajadores Temporales se llevan a cabo bajo un proceso de negociación entre los Estados intervinientes, que derivan en la firma de un acuerdo de manera pública y bajo el principio *Pacta Sunt Servanda* del Derecho Internacional. Por lo contrario, las visas para Trabajadores Temporales No Calificados H-2A y H-2B no constituyen un Programa o Acuerdo compartido entre las dos naciones involucradas (México-Estados Unidos), y en la práctica es una modalidad de trabajo temporal donde el país receptor decide y administra las condiciones de trabajo, pues otorga las visas de forma unilateral y supervisa de manera deficiente las condiciones de trabajo.

En el segundo capítulo se expuso cómo sin importar la modalidad y la forma en que se migra, ya fuese de forma indocumentada (enganche), por medio de un acuerdo semiformal entre los ejecutivos de cada país (convenio de 1909), o bien a través de un convenio migratorio de trabajo regulado por ambos países (periodo Bracero de 1942 a 1964), la migración temporal laboral entre México y Estados Unidos se ha mantenido constante. No obstante, las condiciones obrero-patronales sí han cambiado dependiendo de la forma en la que se migraba.

Durante el sistema del enganche los migrantes temporales no tenían ninguna certeza relativa a sus condiciones de contratación pues estaban condicionados a la voluntad que les imponían tanto los contratistas como los empleadores. A su vez, el primer convenio de 1909 les otorgó algunas certezas laborales, pero debido a lo efímero del contrato no se pudo exigir las condiciones adecuadas de contratación. Los anteriores sistemas de contratación debieron supeditarse a los lineamientos jurídicos de la Constitución Política de la República Mexicana (CPRM) de 1857, no obstante que ésta no contemplaba los derechos laborales aunque mantenía atribuciones al Poder Ejecutivo (Art. 85, X) y al Poder Legislativo (Art. 72, XIII) para exigir un convenio en igualdad de condiciones.

Por su parte, el llamado “Primer Bracero” (1917) fue una muestra de cooperación y de buena voluntad de parte de México hacia su vecino, que asumía su papel como uno de los actores principales en la primera Gran Guerra. A su vez, se debe advertir que México atravesaba por el conflicto revolucionario de 1910 que prolongaba la inestabilidad política y social en todo su territorio. En ese mismo año de 1917 se expedía en el estado de Querétaro una nueva constitución, vanguardista a escala mundial pues por primera vez se incluía un paquete de derechos sociales (tenencia de la tierra y derechos laborales, entre otros), que beneficiaría a la postre a los sectores obrero y campesino. Sin embargo, debido a la coyuntura política internacional y nacional —todavía no se expedían leyes sustantivas en materia laboral— el llamado “Primer Bracero” careció de la adecuada regulación de parte del gobierno mexicano, ateniéndose solamente a los controles impuestos por el gobierno estadounidense. Por ello, fue principalmente un acuerdo que favoreció en todo sentido a la parte estadounidense, lo que fue notorio cuando al final del conflicto bélico en Europa (1919) el gobierno de Washington prescindió de manera drástica e unilateral —por medio de deportaciones humillantes e indiscriminadas— de la mayoría de los braceros contratados apenas dos años antes.

El Programa Bracero de 1942–1964 fue todo un hito en la relación laboral entre México y Estados Unidos en tanto las condiciones obrero-patronales estaban estipuladas por medio de contratos regulados por ambos Estados. Esta dinámica cambió al reformularse el convenio en 1954, de ahí en adelante el gobierno de Washington abandonó su papel como regulador y contratista de los braceros, cuyas atribuciones pasaron a manos de contratistas particulares. El gobierno mexicano continuaba —por lo menos en los hechos jurídicos— en su postura de vigilante y regulador de las contrataciones. Este punto es fundamental para el análisis de las contrataciones de las visas H-2 y se asemeja al sistema utilizado en la última etapa del convenio bracero: fueron acciones unilaterales por parte de contratistas privados. Sin embargo, la postura del gobierno mexicano fue completamente distinta a la asumida durante el periodo bracero, ya que no regulaba, fiscalizaba o atendía este tipo de contrataciones, violando con ello los derechos labores consagrados en el Artículo 123º constitucional y la Ley del Trabajo emanada de éste.

En el segundo capítulo también se advirtió que los programas de trabajadoras temporales que México ha suscrito con Estados Unidos son distintos del que tiene con Canadá, el PTAT. Éste es un convenio bilateral que al menos en el papel resguarda las garantías laborales consagradas en el Art. 123 constitucional,

mientras que el programa de visas H-2 es unilateral y privado, ya que el gobierno estadounidense otorga la facultad de contratación de trabajadores a contratistas privados —de acuerdo con las reglas del libre mercado— y durante todo este proceso el gobierno mexicano queda relegado a un mero espectador, lo cual lo hace culpable por omisión.

El PTAT es un programa dirigido solamente al sector agrícola, mientras que las visas H-2 pueden emplear a trabajadoras para el sector agrícola (H-2A) y en el sector de servicios (H-2B), lo cual vuelve más difícil la observancia de las contrataciones. Por medio del PTAT se contrata a cerca de 16,000 trabajadoras temporales, en cambio el número de visas H-2 es considerablemente mayor: 200,000 visas por contrato por año. Esto, se dijo, es paradójico porque en lugar de que aumenten las visas canadienses que mantienen derechos laborales vigentes entre ambos Estados, se incrementa el número de visas H-2 en condiciones laborales desiguales que se encuentran en una total desregulación por parte del gobierno mexicano. En cuanto al retorno, 95% de los trabajadores que migran a Canadá regresan a México, mientras que en el caso estadounidense se desconoce la cantidad de mexicanos y mexicanas de este programa que retornan a su país, dado que no se controla la salida en Estados Unidos.

El tercer y último capítulo es el más rico en datos, los cuales fueron utilizados para caracterizar a las comunidades expulsoras, pero también las condiciones materiales que fundamentan las violaciones a los derechos humanos que permiten argumentar que las condiciones de precarización laboral —desde la contratación hasta el empleo— constituyen condiciones análogas a la trata laboral. Para empezar, los datos permitieron perfilar la localización de las comunidades mexicanas expulsoras de trabajadores temporales H-2A y H-2B. En este punto se observó que no existen centros de reclutamiento y contratación definidos para este tipo de trabajadores/as, lo cual fue corroborado con los datos obtenidos en campo; esto quizás se presenta ya que su contratación está sujeta a las leyes del mercado de la oferta y la demanda, supliendo con ello la regulación por parte de los gobiernos mexicano y estadounidense observadas durante el periodo Bracero de 1944 a 1964, cuyos centros de trabajo se localizaron en la Ciudad de México, así como en los estados de San Luis Potosí y Querétaro.

Posteriormente se caracterizó el perfil sociodemográfico de trabajadores y trabajadoras temporales (TT) con visas H-2. Los datos que arrojó la etnoencuesta del MMP indican que 88% de los TT son varones y que el 12% restante son mujeres, en su gran mayoría solteras. Éste es, precisamente, un punto que me gustaría

señalar: a partir de las entrevistas a profundidad pudimos desentrañar que, en algunas de ellas, este tipo de contratación significó una experiencia de emancipación con respecto a sus núcleos familiares, ya que pudieron trabajar y vivir de manera independiente sin necesidad de estar casadas. En cuanto al tipo de trabajo realizado, se advierte claramente la segmentación respecto del género de los TT: 80% de las mujeres trabajó bajo la modalidad H-2A (sector agrícola) y tan sólo 20% en el sector manufacturero y de servicios (H-2B). Al comparar estos datos con los TTH se observó una diferencia significativa pues 28% de ellos trabajaron en el sector manufacturero y de servicios (H-2B); finalmente, la duración del trabajo temporal en el país del norte es liderado por las TTM, ya que en promedio duran 7.6 meses al año, mientras que los TTH duran 6.3 meses.

Por lo que se refiere al análisis de violaciones a los DDHH de los TT, el tercer capítulo se dividió en los tres momentos constitutivos del delito de trata de personas: 1) la acción; 2) los medios, y 3) los fines de la explotación. Acerca de la acción, podemos señalar que durante el proceso de contratación de TT, 25% de ellos y ellas desembolsaron entre 99 y 500 dólares para que el reclutador en turno los considerara candidatos “idóneos” para enviarlos como TT; si bien esto no empata con la figura del *enganche* señalado en el capítulo 2, se encuadra en una forma anómala e ilegal mediante la cual el reclutador hace su negocio a costa del bolsillo de los TT, contraviniendo con ello la legislación estadounidense y mexicana. De igual manera, otra de las prácticas recurrentes que observamos en los reclutadores fue que omitieron entregar la copia del contrato de trabajo, pues 51% de los y las TT no recibieron su copia y en consecuencia desconocían los términos de su relación laboral.

Un aspecto que no se puso de manifiesto en el análisis de este primer elemento constitutivo de la trata laboral fue el de las “listas negras”, que, como ya vimos, son aquellas listas en las que se registra a los trabajadores y trabajadoras que resultan de alguna manera “incómodos”, esto es, los que tuvieron algún conflicto laboral con el patrón en la comunidad de destino y que por esa razón ya no serán contratados. Como lo apuntamos, esta situación no se manifestó en nuestra investigación debido a los casi nulos señalamientos por parte de nuestros entrevistados, sin embargo, queda el registro de que algunos de los TT expresaron haber conocido de esas prácticas efectuadas por empleadores y reclutadores.

En cuanto a los medios que se utilizan para configurar el ilícito de la trata, algunos aspectos que detectamos en nuestro trabajo de campo que nos sugieren que en circunstancias específicas algunos TT fueron engañados por sus emplea-

dores son: a) a tres de cada 10 trabajadores o trabajadoras contratados el patrón o la patrona no les ofreció hospedaje y por esa razón tuvieron que buscarlo ellos mismos; b) algo parecido sucedió también con el transporte hacia las comunidades de destino, ya que 87% de los TT tuvieron que costear el pago de su boleto de avión y el de los autobuses hasta llegar con el empleador en Estados Unidos. En ambos casos, para aquellos TT que fueron empleados bajo la modalidad de la visa H-2A constituye una violación a las cláusulas estipuladas en el contrato laboral.

En cuanto al fin que tienen las personas que son objeto de este delito, las entrevistas realizadas indican que los trabajadores temporales fueron sometidos a prácticas análogas a la explotación laboral, entre las que mencionaremos tres de las más importantes. La primera es la retención de documentos migratorios; este tipo de prácticas aparece una vez que los TT arriban a la comunidad de destino, sitio donde el patrón o el mayordomo les retiran sus documentos migratorios con la finalidad de que no abandonen el empleo. Con base en ello, podemos señalar un contraste entre los dos métodos de análisis que utilizamos en nuestra investigación. Por una lado, la mayoría de nuestros TT entrevistados a profundidad manifestaron que en alguna ocasión, durante su experiencia como TT, el patrón o mayordomo les retiró sus documentos migratorios. Por otro lado, la etnoencuesta arrojó que sólo un porcentaje muy bajo (26%) de los TT encuestados fueron sujetos de este tipo de prácticas. La prohibición de la movilidad laboral dentro de Estados Unidos es uno de los puntos nodales en la discusión de este tipo de visas de trabajo, recordemos que en este sistema productivo mundial la clase trabajadora sólo cuenta con su *fuerza de trabajo*, la cual ofertan al mejor postor (a quienes detentan *los medios materiales de producción*), y por lo tanto la contratación se encuentra sujeta al libre mercado —sin embargo, este tipo de visas estipula que los TT no podrán emplearse con otro patrón distinto al que los contrató, sin importar que les ofrezca mejores condiciones de trabajo.

La segunda es el pago parcial de horas extra. Al respecto debemos recordar que la jornada de trabajo de los TT con visas H-2 oscila entre las 40 a 48 horas por semana, y que cuando éstos realizan horas extra deben ser pagadas al doble, de acuerdo con lo establecido en las reglas de operación de las visas H-2. De ahí que 90% de los TT encuestados manifestaran que sí fueron receptores de este pago, aunque 80% de quienes lo recibieron dijo que se les pagaron de manera sencilla y no doble, lo que contrasta en gran medida con el pago que reciben en algunos centros de trabajo los trabajadores y trabajadoras nativos, ya que en algunas entrevistas los TT refirieron que aquéllos sí recibían un pago doble por cada hora extra

de trabajo. En consecuencia, se vulnera el principio laboral que señala “a trabajo igual, igualdad de salario”.

La tercera es el incumplimiento del contrato de trabajo que se presenta cuando el patrón de manera unilateral finiquita la relación laboral con el TT debido a que las condiciones del mercado le resultan desfavorables.

La cuarta y última tiene que ver con la representación sindical y consular. El derecho de asociación a través de representaciones sindicales está prohibido, por lo que no existe en los hechos una figura que medie en la relación obrero-patronal. Asimismo, 100% de los TT señalaron que nunca recibieron ayuda o apoyo por parte de la representación consular mexicana, lo cual indica, como ya lo advertimos, que a México tampoco le interesan las condiciones de trabajo de esta población vulnerada.

El análisis legal de estas condiciones indica que existió violación a subderechos laborales que en su conjunto perfilan condiciones legales similares a la definición de trata y explotación laboral. Estas violaciones son: 1) al derecho a la protección del salario; 2) al derecho a condiciones de trabajo justas; 3) al derecho a condiciones laborales del empleo; 4) retención de documentos migratorios; 5) al derecho a la seguridad y la higiene; 6) al derecho a la asistencia consular; y 7) al derecho a la protección contra el trabajo forzado.

El derecho humano al trabajo debe ser reconocido por los Estados mexicano y estadounidense, independientemente de la situación migratoria de las personas. En el caso que nos ocupa es fundamental que el ejercicio de éste sea reconocido a la par de los demás DDHH, con la finalidad de que se evite generar situaciones que vulneran la integridad de los trabajadores y las trabajadoras como la trata laboral o situaciones análogas a ella.

El análisis de los datos y los argumentos finales de esta investigación nos ofrecen una idea clara de la precariedad en la que viven los trabajadores mexicanos con visas temporales en Estados Unidos, lo cual proporciona pistas para futuras investigaciones y elementos que permitan hacer una propuesta prescriptiva sobre cómo abordar el fenómeno en la ley. Sobre una futura investigación, es importante rastrear los espacios de autonomía que permiten estas precarias condiciones laborales, es decir, si al margen de la dominación los y las migrantes se organizan contra las violaciones a sus derechos humanos para resistirlas fuera de los canales institucionales prohibidos, como los sindicatos. También es importante hacer un análisis de género más minucioso que permita diferenciar los impactos de la precarización en cuestiones como la maternidad y la salud reproductiva.

En cuanto a la prescripción, es importante vigilar que cualquier negociación en el futuro que genere un nuevo convenio de trabajadores temporales entre las dos naciones debe contener todos aquellos derechos laborales que se han contemplado con éxito en los anteriores programas de trabajo, desde el programa Bracero, pasando por el PTAT y finalmente las visas H-2: obligación bilateral sobre la contratación de los y las TT; procesos de contratación transparentes y claros por parte del Estado emisor (México); pago de traslados y vivienda a los TT contratados; revisión de las condiciones de trabajo por parte de ambos países; homologación de salarios entre los trabajadores nativos y los temporales, y derecho a la seguridad social (derecho a la salud, seguro de desempleo, seguro de vida), entre otros.

Bibliografía

- Aguilar Camín, Héctor y Meyer, Lorenzo (1989). *A la sombra de la Revolución Mexicana*. México, Cal y Arena.
- Alanís Enciso, Fernando S. (1999). *El Primer Programa Bracero y el gobierno de México 1917-1918*. México, San Luis Potosí, Colsan.
- y Roque Puente, Carlos A. (2007). *Nos vamos al traque. La contratación de braceros ferroviarios en el ámbito regional durante la Segunda Guerra Mundial. El caso de San Luis Potosí (1944)*. México, San Luis Potosí, El Colegio de San Luis.
- Anaya Muñoz, Alejandro (2009). “La construcción internacional de los derechos humanos: el papel de las Relaciones Internacionales”. *Revista de Relaciones Internacionales de la UNAM*. México, UNAM, mayo-agosto: 51-71.
- y Echeverría, Noemí (2010). “Los derechos humanos de los migrantes indocumentados en México: La visión desde los órganos y mecanismos internacionales de derechos humanos”, en J. A. Schiavon y J. Durand, *Perspectivas migratorias. Un análisis interdisciplinario de la migración internacional*, México, CIDE.
- Andorra, Bruno (2010). *Immigration: Policy Considerations Related to Guest Worker Programs*. C. R. Service. EUA, CRS Report for Congress.
- Anich, Rudolf *et al.* (2011). “Migración Internacional: Recuento anual 2010-2011. Informe sobre las migraciones en el mundo 2011”, en G. Appave y F. Laczko, *Comunicar eficazmente sobre la migración*, Ginebra, OIM.
- Arango, Joaquín (2003). “La explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra”. *Migración y Desarrollo*, octubre (001): 1-30.
- Arellano García, Carlos (2004). “Las grandes divisiones del derecho”. *Revista de la Facultad de Derecho de México* (242): 11-32.
- Arias, Patricia (2009). *Del arraigo a la diáspora. Dilemas de la familia rural*. México, Miguel Ángel Porrúa.

- y Woo Morales, Ofelia (2007). *¿Campo o ciudad? Nuevos espacios y formas de vida*. Guadalajara, Universidad de Guadalajara.
- Balderas Rodríguez, Arturo, 7 de marzo de 2012, sección de Política <http://www.jornada.unam.mx/2012/05/07/politica/018a1pol>
- Basok, Tanya (2007). “Canada’s Temporary Migration Program: A Model Despite Flaws”, *Migration Policy Source*: 6.
- (2009). “Counter-hegemonic Human Rights Discourses and Migrant Rights Activism in the US and Canada”. *International Journal of Comparative Sociology* 50.
- Bicocchi, Luca (2007). *Undocumented Migrants Have Rights! An Overview of the International Human Rights Framework*. Bruselas, PICUM, the Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants.
- Bonnici, Gisele Lisa (2009). *Respeto a la Voluntad de Trabajar. Fundamento para programas de migración temporal basados en derechos*. México, Inedim, A.C.
- Bustamante, Jorge (2009). Informe del Relator Especial sobre los Derechos Humanos de los Migrantes, Sr. Jorge Bustamante/Adición. MISIÓN a MÉXICO. O. d. I. N. Unidas.
- Canales, Alejandro I. y Zolniski, Christian (2000). “Comunidades transnacionales y migración en la era de la globalización”. Simposio sobre Migración Internacional en las Américas. Costa Rica, 600-623.
- Carbonell, Miguel (2004). *Los derechos fundamentales*. México, IIJ-UNAM.
- Cardoso, Lawrence A. (1980). *Mexican Emigration to the United States*. Tucson, Arizona Press.
- Carlsen, Laura (2010). “Políticas Públicas sobre migración laboral”, en C. Thomé, *Herramientas y buenas prácticas*. México, OIM.
- Casarrubias Ocampo, Daniel (2007). “El problema del éxodo de braceros en México y sus consecuencias” en Jorge Durand, *Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense. Antología (1945-1964)*. México, Miguel Ángel Porrúa: 343-406.
- Casillas, Rodolfo (2010). “Masacre de transmigrantes”, *Foreign Affairs Latinoamérica*, vol. 10, núm. 4, pp. 52-59.
- Cosío Villegas, Daniel (2004). *México y Estados Unidos. Extremos de América*. México, FCE, 43-73.
- De Rojas, Fernando (1996). *La Celestina*. Ediciones AKAL. Madrid, España

- De Sousa, B. (1998). *Por una concepción multicultural de los derechos humanos. Las Ciencias y las Humanidades en los Umbrales del siglo XXI*. México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades-UNAM, 2.
- Driscoll, B. (1996). *Me voy pa' Pensilvania por no andar en la vagancia*. México, Conaculta.
- Durand, Jorge (1991). "Manuel Gamio. Número, procedencia y distribución geográfica de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos", en J. Durand (comp), *Migración México-Estados Unidos. Años veinte*. México, Conaculta, 19-34.
- (1994). *Más allá de la línea*. México, Conaculta.
- (1996). "La cuerda y el enganche. Sistemas de trabajo forzado en el siglo XIX" en J. Olveda (coord.), *Economía y sociedad en las regiones de México siglo XIX*. Guadalajara, Universidad de Guadalajara: 21-36.
- (1998). *Política, modelo y patrón migratorios. El trabajo y los trabajadores mexicanos en Estados Unidos*. San Luis Potosí, El Colegio de San Luis.
- (1999). "Enganchadores, braceros y contratistas: sistema de reclutamiento de mano de obra mexicana en Estados Unidos". *Revista de Ciencias Sociales*. Puerto Rico, núm. 7, 126-153.
- (2004). "Guanajuato: cantera de migrantes", en Patricia Moctezuma Yano, Juan Carlos Ruiz Guadalajara y Jorge Uzeta Iturbide (Coords.) *Guanajuato: aportaciones recientes para su estudio*. San Luis Potosí, El Colegio de San Luis-Universidad de Guanajuato. Pp.505-517
- (2006). *Programa de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano*. México, Conapo.
- (2007). "El programa bracero (1942-1964). Un balance crítico". *Migración y Desarrollo* segundo semestre (009): 27-43.
- (2007). "Origen y destino de una migración centenaria", en A. P. Marina Ariza, *El país transnacional: migración mexicana y cambio social a través de la frontera*. México, Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM: 55-82.
- (2014). "Coordenadas metodológicas. De cómo armar el rompecabezas. La etnografía y el trabajo de campo en las ciencias sociales", en C. Oegmichen. *La etnografía y el trabajo de campo en las ciencias sociales*. México, UNAM: 261-284.
- y Arias, Patricia (2000). *La experiencia migrante, Iconografía de la migración México-Estados Unidos*. México, Alttexto.

- Durand, Jorge y Massey, Douglas S. (2003). *Clandestinos: migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI*. México, Universidad Autónoma de Zacatecas/M. A. Porrúa.
- Estévez López, Ariadna (2007). “Transición a la democracia y derechos humanos en México: La pérdida de integralidad en el discurso”. *Andamios* 3(6): 7-32.
- (2008). “Migración, globalización y derechos humanos. Construyendo la ciudadanía universal”. *Cuadernos de América del Norte* 12: 50.
- (2011). “Derechos humanos y conflicto en la migración: la necesidad de reconocimiento en América del Norte y Europa”. IV Congreso de la Red Internacional de Migración y Desarrollo. Quito, Red Internacional de Migración y Desarrollo.
- Ezeta, Fernanda (2006). *La trata de personas. Aspectos básicos*. México, IOM/OEA/INM/CIM.
- Ferrajoli, Luigi (1999). *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Madrid, Trotta.
- (2001). *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. Madrid, Trotta.
- (2012). “Por una teoría de los derechos fundamentales”, en I. L. González Placencia y J. Morales Sánchez, *Derechos humanos: Actualidad y desafíos*. México, Fontamara: 11-38.
- Flick, Uwe (1998). *An Introduction to Qualitative Research*. Londres, Sage.
- Galetto, Valeria (2011). “Migration and Productive Investment: A Conceptual Framework”, en S. Plaza y D. Ratha, *Diaspora from Development in Africa*. Washington, D.C., World Bank.
- Galeano, Eduardo (2014). *Bocas del tiempo*. Buenos Aires, Catálogos.
- Global Workers Justice Alliance (GWJA) (2012). Programa de trabajadores temporales en Canadá. Nueva York. Consultada el 1 mayo de 2012 en: <http://goo.gl/e1UcH>
- González, Gilbert G. (2006). *Guest Workers or Colonized Labor? Mexican Labor Migration to the United States*. Londres, Paradigm Publishers.
- González, Luis (2000). “El liberalismo triunfante. Historia general de México”. *Cuadernos de Estudios Históricos*. México, Colmex: 633-706.
- González Araiza, Luis E. (2012). “Análisis del programa H2A: Problemáticas y consecuencias”, en Mariano Yarza (Ed) *Jornaleros mexicanos en EU con visa: Los modernos olvidados*. Informe del proyecto de Jornaleros SAFE. México D.F., CITA-UFW-GWJADPMH- CRS, pp.40-54. 2012

- Griffith, David (2006). *American guestworkers. Jamaicans and mexicans in the U.S. Labor market*, Pensilvania, Penn State University Press.
- Gutiérrez Ramírez, Paulina del Pilar (2014). *Estudio de evaluación del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores*. México, D.F. INEDIM
- Guy, Chris (2005). “The Pilgrims of Palomas”. Baltimore, *The Baltimore Sun*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2000). *Cúentame... Información por entidad*. Guanajuato, INEGI.
- (2009). *Prontuario de información geográfica municipal de los Estados Unidos Mexicanos. Municipio de Ciudad del Maíz, San Luis Potosí*. México, INEGI. Clave geoestadística 24010.
- (2009). *Prontuario de información geográfica municipal de los Estados Unidos Mexicanos. Municipio El Naranjo, San Luis Potosí*. México, INEGI. Clave geoestadística 24058.
- (2010). Archivo histórico de localidades. Municipio El Naranjo, SLP. Consultado el 01-11-2010 en <http://goo.gl/KFdDt>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) e Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) (2010). *Mujeres y hombres en México 2010*. México, INEGI.
- International Labour Organization (ILO) (2011). *World of Work Report 2011. Making markets work for jobs*. Ginebra, ILO.
- Izcara Palacios, Simón Pedro (2007). *Introducción al muestreo*. México, Miguel Ángel Porrúa.
- (2010). *Los jornaleros tamaulipecos y el programa H-2A de trabajadores huéspedes*. México, Universidad Autónoma de Tamaulipas/Plaza y Valdés.
- Katz, Friedrich (2004). *De Díaz a Madero. Orígenes y estallido de la Revolución Mexicana*. México, Era.
- Knight, Alan (1998). “México, 1930-1946”, en L. Bethell, *Historia de América Latina, México y el Caribe desde 1930*. Cambridge University Press.
- Le Go, Hélène y Lothar Weiss, Thomas (2011). *La trata de personas en México. Diagnóstico sobre la asistencia a víctimas*. Organización Internacional para las Migraciones, México, D.F.
- Leal Neri, Hugo y López Basilio, Margarita (2012). “El Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo vigente en México: ¿Protege o no a los mexicanos? Alcance jurídico del Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo vigente en México en la protección de los trabajadores mexicanos que prestan servicios

- fuera de la República”. A Global Workers Justice Alliance Position Paper. Nueva York, Global Workers Justice Alliance.
- Márquez Piñero, Rafael (2005). *El tipo penal. Algunas consideraciones en torno al mismo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas/UNAM. México, D.F.
- Martínez Elorriaga, Ernesto y Saldierna, Georgina (2011). “Reportan en Apatzingán desaparición de cinco repartidores de Sección Amarilla”. *La Jornada*. México.
- Massey, Douglas S. *et al.* (2009). *Detrás de la trama. Políticas migratorias entre México y Estados Unidos*. México, Universidad Autónoma de Zacatecas/Miguel Ángel Porrúa.
- (1994). “Continuities in Transnational Migration: An Analysis of Nineteen Mexican Communities”. *American Journal of Sociology* 99(6): 1492-1533.
- (1991). *Los ausentes. El proceso social de la migración internacional en el occidente de México*. México, Conaculta/Alianza Editorial.
- Medina Peña, Luis (2010). *Hacia el nuevo estado. México: 1920-2000*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Meyer, Lorenzo (2000). “De la estabilidad al cambio. Historia general de México”. *Cuadernos de Estudios Históricos*. México, Colmex: 881-944.
- Mexican Migration Project (MMP) (2012). *Guía del supervisor del trabajo de campo*.
- (2012). *Guía del encuestador*.
- Montoya Zavala, Érika (2008). “En búsqueda de mejores salarios y de la unión familiar: Jaiberas sinaloenses con visas H2B en Carolina del Norte. ¿Una solución encontrada o una solución desesperada?” *Relaciones* XXIX(116): 189-230.
- Montoya Zepeda, Iván (2005). “Programa de trabajadores agrícolas mexicanos de temporada en Canadá: funcionamiento e implicaciones de un mercado laboral agrícola estacional”. Maestría en Estudios de Población. México, FLACSO.
- Morales Vega, Luisa Gabriela (2012). “Categorías migratorias en México. Análisis a la Ley de Migración”. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional* XII: 929-958.
- Novak, Fabián y Namihas, Sandra (2009). “La trata de personas con fines de explotación: El caso de la minería aurífera y la tala ilegal de madera en Madre de Dios”. Lima, OIM.

- Office of Foreign Labor Certification (OFLC) (2012). Allowable Meal Charges and Reimbursements for Daily Subsistence. Consultado el 25 de marzo de 2012 en: <http://goo.gl/AcA18>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2005). “Una alianza global contra el trabajo forzoso”. Informe del Director General. 93a Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, OIT. I 5-6.
- Organización de Naciones Unidas (ONU) (2012). *ABC de las Naciones Unidas*. Buenos Aires, Organización de Naciones Unidas.
- Palacios Treviño, Jorge (2007). *Tratados: legislación y práctica en México*. Secretaría de Relaciones Exteriores. México, D.F.
- Papademetriou, Demetrios G. *et al.* (2007). “Reflections on Mexico-US temporary migration for work: A look back, a look ahead”, en J. Santibáñez Romellón, *Trabajo temporal y migración internacional a partir de la experiencia México-Canadá*. México, Miguel Ángel Porrúa.
- Peck, Gunther (2000). *Reinventing Free Labor. Padrones and Immigrant Workers in the North American West, 1880-1930*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Plant, Roger (2008). *El costo de la coacción. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. OIT, Ginebra. Suiza.
- Proceso (2011). “Buscan por aire y tierra a encuestadores desaparecidos en Apatzingán”. México, *Proceso*. Consultado el 8 de septiembre de 2011 en: www.proceso.com.mx/?p=277752.
- Ryo, Emily (2006). “Through the Back Door: Applying Theories of Legal Compliance to Illegal Chinese Immigration during the Exclusion Era”. *Law & Social Inquiry* 31: 109-146.
- Salas, Sofia (2008). “Estudio comparado sobre legislación centroamericana en materia de trata de personas: avances y retos”. Seminario sobre Legislación Migratoria C. R. s. Migración. Guatemala, Infoterra Editores.
- Salas, Soledad (2011). *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) México-Canadá*. México, Organización de los Estados Americanos.
- Sandoval Terán, Areli (2007). *Comprendiendo los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA)*, México, DECA Equipo Pueblo, A.C.
- Santibáñez, Enrique (1991). “Ensayo acerca de la inmigración mexicana en Estados Unidos”, en J. Durand (comp.), *Migración México-Estados Unidos. Años veinte*. México, Conaculta: 65-130.

- Serrano, Javier (2006). *El sueño mexicano: El retorno imaginado de las migraciones internacionales de Tapalpa y Tlacotalpan*. Tesis de doctorado. Guadalajara, CIESAS.
- Serrano, Sandra y Vázquez, Daniel (2012). Guía de la materia Enfoque de Derechos Humanos.
- (2013). *Los derechos en acción, Obligaciones y principios de derechos humanos*. México, FLACSO.
- Silva Romero, M. y Vértiz Hernández, M. (2009). *Manual para Promotoras y Promotores Juveniles en Derechos Humanos*. México, Centro de Derechos Humanos Fr. Francisco de Vitoria O.P.A.C.
- Somavía, Juan (1999). *Trabajo decente: Memoria del Director General*.
- Taibo II, Paco Ignacio (1985). Prólogo a *Bajando la frontera*. J. London, J. Reed, J. K. Turner, C. Beals, R. F Phillips, L. A. E. Gale, B. Wolfe, R. Haberman, M. Gold. México, Ediciones Leega Júcar.
- Trigueros Legarreta, Paz (2008). “Los programas de los trabajadores huéspedes: Las visas H-2 en Estados Unidos”. *Papeles de Población*, enero-marzo(055): 117-114.
- Turner, John Kenneth (1983). *México bárbaro*. México, Editores Mexicanos Unidos.
- Ulrich, Beck. (2007). *Un Nuevo Mundo Feliz. La precariedad del mercado de trabajo en la era de la globalización*. Barcelona, Paidós.
- United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) (2009). *Report on human trafficking exposes modern form of slavery*. Nueva York, Office on Drugs and Crime.
- U.S Department of the State (DOS) (2010). *Trafficking in Persons Report 2010*. Washington, D.C.
- (2011). *Trafficking in Persons Report 2011*. Washington D.C.
- (2012). *Temporary Worker Visas*. U.S Bureau of Consular Affairs.
- (2014). *Trafficking in Persons Report 2014*. Washington, D.C.
- U.S Department of Homeland Security (DHS) (2010). *Anuario Estadístico años 1995 a 2010*. Consultado el 1 octubre de 2011 en: <http://goo.gl/SII76>
- U.S. Department of Labor (DOL) (2012). *Employer Guide to Participation in the H-2A Temporary Agricultural Program*. Washington, D.C., U.S. Department of Labor.
- Vázquez, Josefina Zoraida y Meyer, Lorenzo (1982). *México frente a Estados Unidos. Un ensayo histórico, 1776-2000*. México, FCE.

- Velázquez Montúfar, N. (2006). *El éxito de la comunidad china de San Francisco como consecuencia de la Ley de Exclusión de Chinos de 1882*. Tesis de licenciatura. Departamento de Relaciones Internacionales y Ciencias Políticas-Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades. Puebla, Universidad de las Américas.
- Venegas Trejo, Francisco (1999). “Desarrollo cronológico del Congreso Constituyente Queretano”, en P. C. Galeana, *México y sus constituciones*. México, FCE.
- Verduzco Igartúa, Gustavo (2007). “Lecciones del Programa de Trabajadores Temporales Mexicanos en la agricultura de Canadá. Una buena práctica amenazada”, en J. Santibáñez Romellón, *Trabajo temporal y migración internacional a partir de la experiencia México-Canadá*. Tijuana, Colef/ Miguel Ángel Porrúa.
- Verea Campos, María Guadalupe (2002). *La migración temporal en América del Norte al inicio del siglo XXI*. Tesis de maestría. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-Universidad Nacional Autónoma de México.
- Verea, Mónica (2003). *Migración temporal en América del Norte. Propuestas y respuestas*. México, CISAN/UNAM.
- Vitale, Ermanno (2004). *Ius migrandi. Figuras de errantes a este lado de la cosmópolis*. Barcelona, Melusina.
- Wasem, Ruth E. y Collver, Geoffrey K. (2001). “RL30852: Immigration of Agricultural Guest Workers: Policy, Trends, and Legislative Issues”. U. S. Congress. Washington D.C., CRS Report for Congress.
- Watch, Social (2010). Social Watch Report 2010. After the fall; 190.
- Yarza, Mariano (ed.) (2012). *Jornaleros mexicanos en EU con visa: Los modernos olvidados*. Informe del proyecto de Jornaleros SAFE. México, CITA/ UFW/GWJA/DPMH/CRS.
- Zinn, Howard (2006). *La otra historia de los Estados Unidos (desde 1492 hasta hoy)*. México, Siglo XXI.

Legislación internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares (1990).

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965).

Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984).

Convención sobre los Derechos del Niño (1989).

Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio (1948).

Convención/Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados (1951).

Convenio sobre el trabajo forzoso (1930).

Convención sobre la abolición del trabajo forzoso (1957).

Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2000).

Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños (2000).

Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire (2000).

Protocolo Contra la Fabricación y el Tráfico Ilícitos de Armas de Fuego, sus piezas y componentes y municiones (2000).

Co87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de la sindicación (1948).

Co98: Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (1949).

Co100: Convenio sobre la igualdad de remuneración (1951).

Co105: Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957).

Co111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958).

Co138: Convenio sobre edad mínima (1973).

Co182: Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).

Legislación mexicana

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Diario Oficial de la Federación (DOF), última modificación, 15-08-2016.

Ley General de Población (LGP), DOF, última modificación, 01-12-2015.

Reglamento a la Ley General de Población (RLP), DOF, última modificación, 01-12-2015.

Ley de Migración (LM). Diario Oficial de la Federación (DOF), última modificación, 21-04-2016.

Reglamento a la Ley de Migración (RLM), DOF, última modificación, 21-04-2016.

Ley Federal del Trabajo (LT), DOF, última modificación, 12-06-2015.

Reglamento a la Ley Federal del Trabajo (RLT), DOF, última modificación, 12-06-2015.

Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia de las Víctimas de estos Delitos (LGPSEDMTPPACD), DOF, última modificación, 19-03-2014.

Reglamento de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia de las Víctimas de estos Delitos. (LGPSEDMTPPACD), DOF, última modificación, 19-03-2014.

Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político (LRPA) DOF, última modificación, 30-10-2014.

Reglamento de Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político (RLRPA) DOF, última modificación, 30-10-2014.

Legislación estadounidense

(§) 655 Subpart B (B) Labor Certification Process for Temporary Agricultural Employment in the United States. H-2A Workers (LPTAEUSH-2A). Consultado el 19 de marzo de 2015 en: <http://goo.gl/CPR29>

Sec. 101. [8 U.S.C. 1101] (a) (15) (H) (ii) (bb) . INA: ACT 101 – DEFINITIONS. Consultado el 19 de mayo de 2015 en: <http://goo.gl/Eu4MO>

20 CFR Part 655 - Temporary Employment of Foreign Workers in the United States (20 CFR 655).

Código Electrónico Federal. Consultado el día 31 de diciembre de 2014: <http://goo.gl/jbxiG3>

Anexos

Etnoencuesta del Mexican Migration Project
(versión 5), aplicada durante el trabajo de campo

Encuesta Mexicana de Familia, Migración y Trabajo		<small>México 2007-2011</small>
2007 - 2011		
Universidad de Guadalajara y Universidad de Princeton		
Fecha:	_____	<small>Para uso interno:</small> Identificación final Número de comunidad: _____ Número de hogar: _____
Comunidad:	_____	
Municipio:	_____	
Estado:	_____	
Encuestador:	_____	
Número en Censo:	_____	
Número de Sorteo:	_____	
Observaciones:	_____ _____ _____ _____	
<small>** Etnoencuesta aplicada a las comunidades 119 a la 134 México 2007-2011</small>		

CUADRO A Información sobre los habitantes del hogar y otros hijos del jefe que no viven en el hogar México 2007-2011

(Anotar en este orden: primero el jefe, luego la esposa, luego los los hijos del mayor al menor, y finalmente otras personas que viven en la casa.)

2006	Nombre	Sexo	Relación al jefe	Miembro del hogar	Año en que nació	Año en que murió	Lugar donde nació (Municipio y Estado)	Estado civil ¹	Años educ. ²	Actividad económica principal actual	
										Ocupación	Especificación
1		M / F	JEFE	SI							
2		M / F		SI / No / DES							
3		M / F		SI / No / DES							
4		M / F		SI / No / DES							
5		M / F		SI / No / DES							
6		M / F		SI / No / DES							
7		M / F		SI / No / DES							
8		M / F		SI / No / DES							
9		M / F		SI / No / DES							
10		M / F		SI / No / DES							
11		M / F		SI / No / DES							
12		M / F		SI / No / DES							
13		M / F		SI / No / DES							
14		M / F		SI / No / DES							
15		M / F		SI / No / DES							
16		M / F		SI / No / DES							
17		M / F		SI / No / DES							
18		M / F		SI / No / DES							
19		M / F		SI / No / DES							
20		M / F		SI / No / DES							

Informante (número en "A"):

(a) Estado civil actual:

- 1 = Soltero
- 2 = Casado/a
- 3 = Unión Libre
- 4 = Viudo
- 5 = Divorciado/a
- 6 = Separado/a

(b) Guía por # años de escolaridad completados:

- Preparatoria = 6
- Secundaria = 9
- Técnica sin Secundaria = 9
- Técnica = 12
- Academia = 12
- Preparatoria = 12
- Normal sin Prepa = 13
- Normal = 16
- Normal Superior = 18
- Universitaria = 17
- Escuela para adultos = 3

México 2007-2011

México 2007-2011

CUADRO B Historia matrimonial del jefe de familia

Unión	Año inicio	Tipo de unión ¹	Año término	Causa término ²
1				
2				
3				
4				

(a) Tipo de unión:

- 1 = Religioso
- 2 = Civil
- 3 = Unión Libre
- 4 = Religioso y Civil

(b) Causa de finalización de la unión:

- 1 = Separación
- 2 = Divorcio
- 3 = Muerte del cónyuge
- 4 = Se casaron

México 2007-2011

CUADRO C Información sobre cada persona del Cuadro A con experiencia migratoria dentro de México México 2007-2011

No. en "A"	Nombre	Número total de viajes	Viaje	Lugar de destino (Municipio y Estado)	Año en que llegó ahí	Cuánto tiempo estuvo	Actividad económica principal		Salario (en pesos)	
							Ocupación	Especificación	Cantidad	Por ^a
			1 ^{er}							
			Último							Cd\$
			1 ^{er}							
			Último							Cd\$
			1 ^{er}							
			Último							Cd\$
			1 ^{er}							
			Último							Cd\$
			1 ^{er}							
			Último							Cd\$
			1 ^{er}							
			Último							Cd\$
			1 ^{er}							
			Último							Cd\$
			1 ^{er}							
			Último							Cd\$
			1 ^{er}							
			Último							Cd\$
			1 ^{er}							
			Último							Cd\$

(a) Frecuencia del pago:
 1 = Hora
 2 = Día
 3 = Semana
 4 = Quincena
 5 = Mes
 6 = Año

México 2007-2011

CUADRO D Información sobre cada persona del Cuadro A con experiencia migratoria a Estados Unidos México 2007-2011

No. en "A"	Nombre	Número total de viajes	Viaje	Lugar de destino (Ciudad y Estado)	Año en que llegó ahí	Casado cuando viajó	Cuánto tiempo estuvo	Documentación *	Actividad económica principal		Salario (SEEUU)	
									Ocupación	Especificación	Cantidad	Por ^a
			1 ^{er}			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			Último			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			1 ^{er}			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			Último			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			1 ^{er}			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			Último			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			1 ^{er}			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			Último			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			1 ^{er}			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			Último			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			1 ^{er}			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			Último			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			1 ^{er}			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			Último			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			1 ^{er}			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			Último			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			1 ^{er}			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			Último			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			1 ^{er}			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$
			Último			Si. No. DEU		Cd\$				Cd\$

(a) Tipo de documentación:
 1 = Residente legal - Green card
 2 = Contratado - Bracero (1962-1964)
 3 = Contratado - H2A o H2B
 4 = Temporal: Trabajador
 5 = Temporal: Turista / visitante (sin permiso laboral)
 6 = Ciudadano
 7 = Carta Sívia
 8 = Indocumentado
 9 = Refugiado/otro

(b) Frecuencia del pago:
 1 = Hora
 2 = Día
 3 = Semana
 4 = Quincena
 5 = Mes
 6 = Año

México 2007-2011

CUADRO D2 Información sobre cada persona que ha solicitado residencia legal y/o ciudadanía en los Estados Unidos. *(No incluir los nacidos en los Estados Unidos.)*

No. en "A"	Nombre	Residencia legal			Ciudadanía	
		Año de solicitud	Año en que la recibió	En base a*	Año de solicitud	Año en que la recibió
				Ciudad.		
				Ciudad.		
				Ciudad.		
				Ciudad.		
				Ciudad.		
				Ciudad.		
				Ciudad.		
				Ciudad.		
				Ciudad.		
				Ciudad.		
				Ciudad.		
				Ciudad.		
				Ciudad.		
				Ciudad.		

(a) En base a:
 1 = Esposa
 2 = Hija
 3 = Padre/madre
 4 = Hermana
 5 = Amnistía - Rodino (1987-1989)
 6 = Programa de Trabajadores Agrícolas - SAW (1987-1989)
 7 = Por medio del trabajo / patrón
 8 = Otro: _____

CUADRO E Información sobre la formación e historia de negocios, empresas, u otras actividades que requieren inversión del jefe o la esposa.

Número del negocio	Tipo de negocio		Año de formación (o que empezó)	Año de verificación	¿Usó migradólare para iniciarlo?	Número de empleados		¿Está localizado en EEUU?	¿Cómo lo inició?
	Descripción	Código ^a				que son miembros de la familia	¿Cuántos otros empleados?		
1		Cód.			Si No DES			Si No DES	Cód.
2		Cód.			Si No DES			Si No DES	Cód.
3		Cód.			Si No DES			Si No DES	Cód.
4		Cód.			Si No DES			Si No DES	Cód.

(a) Tipo de negocio:
 1 = Tienda
 2 = Vendedor / ambulante
 3 = Restaurant / bar
 4 = Taller
 5 = Fábrica
 6 = Compra / venta
 7 = Servicios personales
 8 = Servicios profesionales / técnicos
 9 = Otros servicios
 10 = Agricultura
 11 = Crianza de animales
 12 = Otro

(b) ¿Cómo lo inició?
 1 = Ahorros
 2 = Hipoteca/préstamo del banco
 3 = Préstamo de familiares
 4 = Préstamo de amigos
 5 = Herencia
 6 = Otro: _____

México 2007-2011

CUADRO Fa Historia laboral del jefe de familia desde que comenzó a trabajar

Año	Edad	Lugar (Municipio/Ciudad y Estado)	Actividad económica		Duración (aa mm)	Seguro social / jubilación	Documentos (en EEUU)	Documentos (en Canadá)
			Ocupación	Especificación				
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000

México 2007-2011

(a) Tipo de documentación:

1 = Residente legal - Green Card	6 = Ciudadano
2 = Contratado - Bracero (1960-1962)	7 = Carta Síntesis
3 = Contratado - H2A o H2B	8 = Indocumentado
4 = Temporal - Trabajador	9 = Refugiado / exilado
5 = Temporal - Turista / visitante (sin permiso laboral)	10 = Contrato Temporal (PTAT)

(b) Seguro Social:

1 = IMSS	3 = Seguro Popular
2 = ISSSTE	4 = Progreso / Oportunidades
5 = Jubilado / Pensionado	6 = EE.UU. Seguro Social / Jubilado
NR = Ninguno	Des = Desconocido

Salario en el último trabajo en México:

Pesos: _____

Por: Hora Dia Semana Quincena Mes Año

México 2007-2011

CUADRO Fa Historia laboral del jefe de familia desde que comenzó a trabajar

Año	Edad	Lugar (Municipio/Ciudad y Estado)	Actividad económica		Duración (aa mm)	Seguro social / jubilación	Documentos (en EEUU)	Documentos (en Canadá)
			Ocupación	Especificación				
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000
						000	000	000

México 2007-2011

(a) Tipo de documentación:

1 = Residente legal - Green Card	6 = Ciudadano
2 = Contratado - Bracero (1960-1962)	7 = Carta Síntesis
3 = Contratado - H2A o H2B	8 = Indocumentado
4 = Temporal - Trabajador	9 = Refugiado / exilado
5 = Temporal - Turista / visitante (sin permiso laboral)	10 = Contrato Temporal (PTAT)

(b) Seguro Social:

1 = IMSS	3 = Seguro Popular
2 = ISSSTE	4 = Progreso / Oportunidades
5 = Jubilado / Pensionado	6 = EE.UU. Seguro Social / Jubilado
NR = Ninguno	Des = Desconocido

Salario en el último trabajo en México:

Pesos: _____

Por: Hora Dia Semana Quincena Mes Año

CUADRO Fb Historia laboral de la esposa o cónyuge del jefe de familia desde que comenzó a trabajar

México 2007-2011

Año	Edad	Lugar (Municipio/Ciudad y Estado)	Actividad económica		Duración (aa.mm)	Seguro social/ Jubilación	Documentos (en EEUU) ^a	Documentos (en Canadá) ^a
			Ocupación	Especificación				

(a) Tipo de documentación:
 1 = Pasaporte legal - Green Card
 2 = Contratado - Braker (1-31-100)
 3 = Contratado - H2A o H2B
 4 = Temporal - Trabajador
 5 = Temporal - Turista (visitante (sin permiso laboral))
 6 = Ciudadano
 7 = Carta Silva
 8 = Indocumentado
 9 = Refugiado / asilado
 10 = Contrato Temporal (PTAT)

(b) Seguro Social:
 1 = IMSS
 2 = ISSSTE
 3 = Seguro Popular
 4 = Programa / Oportunidades
 5 = Jubilado / Pensionado
 6 = EE.UU. Seguro Social / Jubilado
 N/A = Ninguno
 Des = Desconocido

Salario en el último trabajo en México:
 Pesos: _____
 Por: Hora Día Semana Quincena Mes Año

México 2007-2011

México 2007-2011

CUADRO G Experiencia migratoria a Estados Unidos de la familia de origen del jefe (incluyendo los nacidos en EE.UU.)

Relación al jefe	Sexo	Año del 1 ^{er} viaje	Status Legal	¿Año de obtención?*	¿Está vivo?	¿Vive en los EE.UU.?	
						Actualmente	Ciudad y Estado
Madre			Res. Cuid. Indef. Otro Des.				
Padre			Res. Cuid. Indef. Otro Des.				
Hermano/a 1	M / F		Res. Cuid. Indef. Otro Des.				
Hermano/a 2	M / F		Res. Cuid. Indef. Otro Des.				
Hermano/a 3	M / F		Res. Cuid. Indef. Otro Des.				
Hermano/a 4	M / F		Res. Cuid. Indef. Otro Des.				
Hermano/a 5	M / F		Res. Cuid. Indef. Otro Des.				
Hermano/a 6	M / F		Res. Cuid. Indef. Otro Des.				
Hermano/a 7	M / F		Res. Cuid. Indef. Otro Des.				
Hermano/a 8	M / F		Res. Cuid. Indef. Otro Des.				
Hermano/a 9	M / F		Res. Cuid. Indef. Otro Des.				
Hermano/a 10	M / F		Res. Cuid. Indef. Otro Des.				
Hermano/a 11	M / F		Res. Cuid. Indef. Otro Des.				
Hermano/a 12	M / F		Res. Cuid. Indef. Otro Des.				

** Solo aplica para Residencia o Ciudadanía (Para INDOC y OTRO, asignar N/A)

México 2007-2011

CUADRO H Redes sociales: Información sobre los parientes y amigos del jefe
(incluyendo los nacidos en EE.UU.)

México 2007-2011

Relación al jefe	Cuántos viven actualmente en EE.UU.	Cuántos otros vivieron anteriormente en EE.UU.
Tíos		
Primos		
Sobrinos		
Cuñados (familia de origen)		
Yernos o nueros		
Suegros		
Amigos cercanos		

– Confidencial –

Direcciones de parientes en EE.UU.:

México 2007-2011

México 2007-2011

CUADRO I Información sobre la vivienda que habitan e historia de propiedades del jefe y esposa

Número de propiedad	Tipo de propiedad ^a	Materiales de construcción ^b	Tipo de suelo ^c	Número de cuartos	Tenencia ^d	Año de adquisición o residencia	Año de venta	¿Financiado con migradores?	¿Localizado en EE.UU.?	¿Cómo la adquirió?
1	1	Cad.	Cad.		Cad.			Si No DES	Si No DES	Cad.
2		Cad.	Cad.					Si No DES	Si No DES	Cad.
3		Cad.	Cad.					Si No DES	Si No DES	Cad.
4		Cad.	Cad.					Si No DES	Si No DES	Cad.
5		Cad.	Cad.					Si No DES	Si No DES	Cad.
6		Cad.	Cad.					Si No DES	Si No DES	Cad.

- (a) Tipo de propiedad:
 1 = Lugar que habita
 2 = Casa propia
 3 = Lote propio
 4 = Local para negocio
 5 = Edificio de departamentos
 6 = Departamento propio

- (b) Materiales de construcción:
 1 = Adobe y teja (casa precaria)
 2 = Ladrillo y teja o lámina
 3 = Ladrillo y techo de cemento
 4 = Madera

- (c) Tipo de suelo:
 1 = Tierra
 2 = Cemento
 3 = Terminado (Mosaico/Wombra/etc.)

- (d) Tenencia:
 1 = Prestada
 2 = Renta
 3 = Propia
 4 = De otro parente
 5 = Sin papeles
 6 = Otro _____

- (e) ¿Cómo la adquirió?
 1 = Ahorros
 2 = Hipotecabritalamo del banco
 3 = Préstamo de familiares
 4 = Préstamo de amigos
 5 = Herencia
 6 = Otro _____

México 2007-2011

CUADRO J1 Servicios de la casa

Servicio	¿Tienen?
Agua corriente	SI No DES
Electricidad	SI No DES
Drenaje	SI No DES
Estufa	SI No DES
Refrigerador	SI No DES
Lavadora	SI No DES
Máquina de coser	SI No DES
Radio	SI No DES
Televisor	SI No DES
Cable o satélite	SI No DES
Estéreo	SI No DES
Teléfono	SI No DES
Teléfono celular	SI No DES
Computadora personal	SI No DES
Conexión a Internet	SI No DES

CUADRO J2 ¿Cuáles vehículos posee actualmente?

Número de vehículo	Tipo de vehículo*	¿Financiado con migradores?	¿Comprado en EE.UU.?	¿Cómo lo adquirió?
1	Cód.	SI No DES	SI No DES	Cód.
2	Cód.	SI No DES	SI No DES	Cód.
3	Cód.	SI No DES	SI No DES	Cód.
4	Cód.	SI No DES	SI No DES	Cód.
5	Cód.	SI No DES	SI No DES	Cód.
6	Cód.	SI No DES	SI No DES	Cód.

(a) Tipo de vehículo:

- 1 = Auto
- 2 = Camioneta
- 3 = Camión
- 4 = Tractor
- 5 = Taxi
- 6 = Moto
- 7 = Otro _____

(b) ¿Cómo lo adquirió?

- 1 = Ahorros
- 2 = Hipotecaprestamo del banco
- 3 = Prestamo de familiares
- 4 = Prestamo de amigos
- 5 = Herencia
- 6 = Otro _____

CUADRO J3 Remesas (confidencial)

Remesas de EE.UU.	Respuesta
¿Recibe este hogar envíos de dinero desde EE.UU.?	SI No DES
Si la respuesta es "SI":	
Comparado con su ingreso (salario) mensual, lo que Usted recibe de EE.UU. es una parte...	Pequeña Sustancial Intermedia DES
Remesas de Canadá	Respuesta
¿Recibe este hogar envíos de dinero desde Canadá?	SI No DES
Si la respuesta es "SI":	
Comparado con su ingreso (salario) mensual, lo que Usted recibe de Canadá es una parte...	Pequeña Sustancial Intermedia DES

CUADRO K Información sobre los cruces e intentos de cruces indocumentados a lo largo de la vida del jefe u otro migrante del hogar

(Nota: Si el jefe de hogar no tiene experiencia migratoria, esta información corresponde a otra persona en el cuadro A que sí tenga experiencia migratoria. El número en cuadro A identifica a esa persona. El #1 corresponde al jefe de hogar.)

Cruce	Año	Lugar donde cruzó (Ciudad y Estado o México)	¿Con quién cruzó?	¿Cruce?		No. de deportaciones	¿Logró pasar?
				¿Pasó con coyote?	¿Cuanto pago al coyote? ¿Quién pagó?		
1			DES	SI No DES	DES		SI No DES
2			DES	SI No DES	DES		SI No DES
3			DES	SI No DES	DES		SI No DES
4			DES	SI No DES	DES		SI No DES
5			DES	SI No DES	DES		SI No DES
6			DES	SI No DES	DES		SI No DES
7			DES	SI No DES	DES		SI No DES
8			DES	SI No DES	DES		SI No DES
9			DES	SI No DES	DES		SI No DES
10			DES	SI No DES	DES		SI No DES
11			DES	SI No DES	DES		SI No DES
12			DES	SI No DES	DES		SI No DES
13			DES	SI No DES	DES		SI No DES
14			DES	SI No DES	DES		SI No DES
15			DES	SI No DES	DES		SI No DES
16			DES	SI No DES	DES		SI No DES
17			DES	SI No DES	DES		SI No DES
18			DES	SI No DES	DES		SI No DES
19			DES	SI No DES	DES		SI No DES
20			DES	SI No DES	DES		SI No DES
21			DES	SI No DES	DES		SI No DES
22			DES	SI No DES	DES		SI No DES
23			DES	SI No DES	DES		SI No DES
24			DES	SI No DES	DES		SI No DES
25			DES	SI No DES	DES		SI No DES

- (a) ¿Con quién cruzó?
- 1 = Solo
 - 2 = Con familiares
 - 3 = Con amigos
 - 4 = Con familiares y amigos
 - 5 = Con desconocidos

- (b) ¿Quién pagó?
- 1 = El/ella
 - 2 = Familia
 - 3 = Padre
 - 4 = Amigo(s)
 - 5 = Otro _____

CUADRO L Información del jefe o migrante sobre su experiencia en Estados Unidos México 2007-2011

Número de persona en cuadro A: _____

(Nota: Si el jefe de hogar no tiene experiencia migratoria, esta información corresponde a otra persona en el cuadro A que sí tenga experiencia migratoria. El número en cuadro A identifica a esa persona. El #1 corresponde al jefe de hogar).

En su viaje más reciente (último viaje)	Respuesta
Ayuda cuando llegó la primera vez:	
¿Quién le dio ALOJAMIENTO cuando llegó la última vez? ^a	Código
¿Estaban otros PARIENTES en la misma casa con Usted? (sin contar esposa e hijos)	SI No DES
¿Estaban otros PASAJEROS en la misma casa con Usted? (sin contar esposa e hijos)	SI No DES
Cuando Usted NECESITO DINERO ¿a quién acudió? ^b	Código
Actividad financiera:	
¿Ha tenido Usted CUENTA BANCARIA en EE.UU.?	SI No DES
¿Ha tenido Usted TARJETA DE CREDITO en EE.UU.?	SI No DES
¿Ha hecho Usted DECLARACIONES DE IMPUESTOS?	SI No DES
¿Ha obtenido la MATRICULA CONSULAR de México?	SI No DES
Relaciones sociales:	
¿Ha pertenecido Usted a alguna asociación RECREATIVA/DEPORTIVA?	SI No DES
¿Ha pertenecido Usted a alguna asociación RELIGIOSA/SOCIAL?	SI No DES
¿Qué tipo de relación ha tenido con CHICANOS? ^c	Código
¿Qué tipo de relación ha tenido con NEGROS? ^c	Código
¿Qué tipo de relación ha tenido con ASIATICOS/CHINOS? ^c	Código
¿Qué tipo de relación ha tenido con GRINGOS? ^c	Código
¿Qué tipo de relación ha tenido con LATINOS? ^c	Código
Inglés:	
¿Habla y entiende Usted INGLÉS? ^d	Código
¿Cuánto usaba el INGLÉS EN SU CASA? ^d	Código
¿Cuánto usaba el INGLÉS EN SU TRABAJO? ^d	Código
¿Cuánto usaba el INGLÉS CON SUS AMIGOS? ^d	Código
¿Cuánto usaba el INGLÉS EN SU BARRIO? (para compras, en la calle, etc.) ^d	Código

(a) ¿A quién acudió por ayuda?

1 = Pasajero
2 = Amigo
3 = Pariente
4 = Patente
5 = Banco
6 = No necesitó
7 = Otro: _____

(b) Tipos de relaciones:

0 = Ninguna (o casual)
1 = Sólo en el trabajo
2 = Amistad
3 = De cercanía
4 = Otro: _____

(c) Competencia de inglés:

0 = No habla ni entiende
1 = No habla pero entiende un poco
2 = No habla pero entiende bien
3 = Habla y entiende un poco
4 = Habla y entiende bien

(d) Uso del inglés:

1 = Nunca
2 = Un poco
3 = Mucho
4 = Siempre

México 2007-2011

CUADRO M Información sobre los asuntos financieros en EE.UU. durante el último viaje México 2007-2011

IMPORTANTE: Esta información debe de corresponder a la misma persona listada en el cuadro L.

Preguntas	Respuesta					
	Jefe		Esposa		Migrante	
Referidas al empleo más reciente del migrante	Utilizar estas 2 columnas cuando el jefe sea migrante					
¿Cómo obtuvo su empleo? ^a	Código					
¿Cuánto le pagaban por hora?	Dólares					
¿Cuántas horas por semana trabajaba?	Cantidad					
¿Cuántos meses trabajó durante el año?	Cantidad					
¿Le pagaban en cheque o en efectivo?	Ch EF DES					
¿Le descontaban impuestos de Seguridad Social?	SI No DES					
¿Le descontaban impuestos Federales?	SI No DES					
¿Cuál era la raza o etnia del dueño del negocio? ^b	Código					
¿Cuál era la raza o etnia de su mayordomo o supervisor? ^b	Código					
Referidas a los gastos, ahorro y remesas						
¿Cuánto gastaba al mes en alojamiento?	Dólares					
¿Cuánto gastaba al mes en alimentación?	Dólares					
¿Cuánto mandaba al mes a su familia en México?	Dólares					
¿En qué gastó ese dinero? ^c (Todos los que apliquen)	Códigos					
¿Cuánto ahorraba en promedio al mes?	Dólares					
¿Cuánto dinero trajo de regreso?	Dólares					
¿En qué gastó el dinero que trajo a México? ^c (Todos los que apliquen)	Códigos					

(a) ¿Cómo obtuvo el empleo?

1 = Sucesión
2 = Recomendado por un pariente
3 = Recomendado por un amigo
4 = Recomendado por otro pasajero
5 = Por el coyote
6 = Ina contratado
7 = Tuvo que pagar a alguien (amigo o pasajero)
8 = Agencia de empleo
9 = La empresa

(b) Raza o etnia:

1 = Singalesa/Europa
2 = Negro
3 = Asiático
4 = Chicano
5 = Mexicano
6 = Otro Latino
7 = Otro: _____
8 = Compañía

(c) Remesas y ahorros:

1 = Alimentación/abastecido
2 = Construcción/repaparación de casa
3 = Compra de casa o lote
4 = Compra de vehículo
5 = Compra de herramientas
6 = Compra de animales
7 = Compra de insumos agrícolas
8 = Compra de bienes de consumo

9 = Iniciar o expandir
10 = Educación de los
11 = Gastos médicos
12 = Pago de deudas
13 = Fiestas/ceremonias
14 = Recreación/vacac
15 = Ahorro
16 = Otro: _____

México 2007-2011

CUADRO N Información sobre el uso de servicios públicos en EE.UU.
 IMPORTANTE: Esta información debe de corresponder a la misma persona listada en el cuadro L.

Durante sus viajes a los Estados Unidos		Respuesta		
¿Ha tenido hijos en escuelas públicas?		Si	No	DES
¿Ha recibido alguna vez compensación/seguro de desempleo?		Si	No	DES
¿Ha recibido estampillas para comida?		Si	No	DES
¿Ha recibido Usted welfare del gobierno?		Si	No	DES
¿De que tipo? ^a		Si	No	DES
AFDC		Si	No	DES
WIC		Si	No	DES
SSI		Si	No	DES
Asistencia general		Si	No	DES
¿Ha visitado Usted o algún miembro de la familia un médico particular?		Si	No	DES
¿Ha visitado Usted o algún miembro de la familia un hospital?		Si	No	DES
Si alguien visitó un médico u hospital, ¿quién pagó? ^b (Todos los que apliquen)				

- (a) Tipos de asistencia del gobierno:
 AFDC Aid for Families with Dependent Children: programa de asistencia para familias con niñas jóvenes
 WIC Women Infants Children Program: programa de asistencia para mujeres embarazadas y madres recientes
 SSI Supplemental Security Income Program: programa de asistencia a personas mayores y con incapacidades físicas
 Asistencia general Programa de asistencia provisto por cada Estado, no por el gobierno federal

- (b) ¿Quién pagó por médico/hospital?
 1 = Padre
 2 = Seguro Privado
 3 = Medicaid (Seguro Pùblico)
 4 = El entrevistado
 5 = Un paciente
 6 = Niada
 7 = Otro: _____

CUADRO O Parcelas actuales e historia de propiedades agrícolas a lo largo de la vida del jefe

Parcela no	Extensión en hectáreas	Clase de tierra ^a	Número de hectáreas sembradas	Tenencia ^b	Año de adquisición	Año de venta	¿Finalizado con migración?	¿Localizado en EE.UU.?	¿Cómo la adquirió?
Parcelas actuales									
1		Cod.		Cod.			Si No DES	Si No DES	Cod.
2		Cod.		Cod.			Si No DES	Si No DES	Cod.
3		Cod.		Cod.			Si No DES	Si No DES	Cod.
4		Cod.		Cod.			Si No DES	Si No DES	Cod.
Historia de parcelas									
1		Cod.		Cod.			Si No DES	Si No DES	Cod.
2		Cod.		Cod.			Si No DES	Si No DES	Cod.
3		Cod.		Cod.			Si No DES	Si No DES	Cod.
4		Cod.		Cod.			Si No DES	Si No DES	Cod.

- (a) Clase de tierra:
 1 = Riego
 2 = Humedad
 3 = Temporal
 4 = Arrozalero
 5 = Huerta
 6 = Otro: _____
- (b) Tenencia:
 1 = Ejidal
 2 = Privada
 3 = Comunal
 4 = Rentada
- (c) ¿Cómo la adquirió?
 1 = Ahorros
 2 = Hipoteca/préstamo del banco
 3 = Préstamo de familiares
 4 = Préstamo de amigos
 5 = Herencia
 6 = Otro: _____

CUADRO P Información sobre los usos de las parcelas actuales

Pregunta	Respuesta		
Número de miembros de la familia que participan (incluyendo al jefe)			
Número de jornaleros que le ayudan			
¿Utiliza maquinaria agrícola?	Si	No	DES
¿Utiliza fertilizantes?	Si	No	DES
¿Utiliza insecticidas?	Si	No	DES
¿Utiliza migradólares para subsidiar la producción?	Si	No	DES
Información sobre animales	Número total	¿Financiado con migradólares?	
Vacas		Si	No DES
Cerdos		Si	No DES
Caballos		Si	No DES
Burros		Si	No DES
Bueyes		Si	No DES
Oallinas		Si	No DES
Chivos		Si	No DES
Otros: _____		Si	No DES

CUADRO Q Salud y Enfermedades del jefe y cónyuge

Preguntas	Respuestas									
Datos Actuales	Jefe			Cónyuge						
Estatura	metros			metros						
Peso	kgs			kgs						
¿Actualmente fuma?	Si	No	Des	Si	No	Des				
¿Alguna vez ha fumado?	Si	No	Des	Si	No	Des				
¿A que edad empezó a fumar?	años			años						
¿Cómo considera su salud...?	Jefe			Cónyuge						
A la edad de 14 años, ¿Cómo era su salud?	MB	B	R	M	MB	B	R	M		
Hace un año, ¿Cómo era su salud?	MB	B	R	M	MB	B	R	M		
Actualmente, ¿Cómo era su salud?	MB	B	R	M	MB	B	R	M		
¿Usted ha padecido de...	Jefe			Cónyuge						
¿Presión alta o hipertensión?	Si	No	Des	Si	No	Des				
¿Diabetes o un nivel alto de azúcar en la sangre?	Si	No	Des	Si	No	Des				
¿Ataque al corazón u otras enfermedades cardíacas?	Si	No	Des	Si	No	Des				
¿Derrame cerebral?	Si	No	Des	Si	No	Des				
¿Enfermedad pulmonar crónica?	Si	No	Des	Si	No	Des				
¿Problemas emocionales, nerviosos o psiquiátricos?	Si	No	Des	Si	No	Des				
¿Cáncer o un tumor maligno?	Si	No	Des	Si	No	Des				
Solo a jefe o cónyuge migrantes a EE.UU.	Jefe			Cónyuge						
Estado de salud antes de irse a vivir a los EE.UU.	MB	B	R	M	N/A	MB	B	R	M	N/A
Estado de salud al regresar a México	MB	B	R	M	N/A	MB	B	R	M	N/A

MB = Muy buena
 B = Buena
 R = Regular
 M = Mala
 N/A = No emigró

Violaciones a DDHH, durante el reclutamiento de los/as trabajadores/as temporales H-2A y H-2B.

Código	Costos por la visa (dólares)	¿El patrón pagó la visa?		¿Le quitaron documentos (visa/pasaporte)?		¿Quién pagó el transporte?		¿(dólares)	Transporte casa/trabajo		¿Cuánto pagó en dólares?	¿Cumplieron el contrato?		¿Le proporcionaron copia del contrato?	
		Sí	No	Sí	No	Patrón	Trabajador		Sí	No		Sí	No	Sí	No
R1	\$100 Consulado Nogales	X			X	X		Des	Largos trasladados (patrón)		\$0		X		X
R2	\$95 Consulado Monterrey		X	Sí, ambos		Frontera/lugar destino	Hasta la frontera		Largos trasladados (patrón)		\$0	X			X
R3	Des			Des		Mitad (USA-México)			Des			Des		Des	
EN1	\$450 Doña Gloria			Sí, sólo la visa			X	\$700	X (patrón)		\$0		X	X	
EN2	\$500 Patrón de la compañía			Sí, ambos			100%	\$545	Trabajador		\$50 (semanales)	X			X
CM1	\$130 Contratistas (H)			Sí, ambos		Mitad	Mitad	Des	Largos trasladados (patrón)		\$0		X	X	
CM2	\$300 Doña Gloria		X		X	2 vez, pollos (patrón)	1 vez, jalbas (trabajador)	Des	Trabajador			X		X	
CM3	\$400 Doña Gloria \$100 otro contratista \$250 contratista		X	En na ocasión si ambos	En otra no		100%	Des	Trabajador		\$100 (mes)	Jalba sí no			X
CM4	\$150 Contratista		X		No, pero si lo intentaron	Patrón		Des	Largos trasladados (patrón)		\$0	X			X
CM5	\$380 Doña Gloria		X		X	Frontera/lugar destino	Hasta la frontera	Des	Largos trasladados (patrón)		\$0	X		X	
R4	\$0		X	Sí, ambos		Mitad (México-EUA)	Mitad (EUA-México)	\$100	Trabajador		\$50 al mes		X		X
R5	\$0			Sí, ambos			100%	Des	Trabajador		Des		X		X
R6	\$0			Des			100%	Des	Trabajador		\$80 al mes		X		X
EN3	\$340 Doña Gloria			Sí, ambos			X	\$636	Patrón		\$0		X	X	
CM6	Des				X		100%	\$300	Patrón		\$0	X			X

Violaciones a DDHH, durante la contratación de los/as trabajadores/as temporales H-2A y H-2B

Código	¿Le proporcionó hospedaje el patrón?		\$ (dólares)	¿Compartió vivienda?		No. Personas	Uso de remesas	
	Sí	No		Sí	No		\$	Uso
R1	X		\$0	X		5	\$400 (15 días)	1. Comida, 2. Construcción
R2	X		\$0	X		20	Des	1. Deudas, 2. Comida
R3		Des			Des		\$400 (15 días)	1. Comida, 2. Construcción, 3. Campo
EN1	X		\$100 (mes) + servicios	X		4 personas por habitación, 20 personas por casa	\$500 (15 días)	1. Comida, 2. Negocio
EN2		X	Des	X		8 personas	Des	1. Comida, 2. Construcción
CM1	X		\$0	X		6 personas en una tralla	Des	1. Comida, 2. Construcción, 3. Animales
CM2	X		\$0	X		4 personas	Des	1. Comida, 2. Animales
CM3	X		\$100 (mes) + servicios	X		20 personas	\$400 (15 días)	1. Comida, 2. Construcción
CM4	X		\$0	X		15 personas	Des	1. Comida, 2. Animales
CM5	X		\$0	X		4 personas por tralla	\$300	1. Comida, 2. Negocio
R4		X	\$100 (quincena)	X		4 personas, vivía con su hermana y esposo	\$200 (quincena)	1. Alimentación
R5		X	\$100 (mes)	X		5 personas, vivía con su hermana y esposo	\$200 (quincena)	1. Alimentación
R6		X	\$0	X		4 vivía con su hermano y esposa	\$100 (semanales)	1. Comida
EN3	X		\$140 (mes)	X		15 personas	\$0	Sólo duro 3 meses
CM6	X		\$180 (mes)	X		11 mujeres	\$500 (quincena)	1. Comida, 2. Construcción

Violaciones a DDHH por las condiciones laborales de los/as trabajadores/as temporales H-2A y H-2B.

Código	Recibió maltratos		¿Por parte de quién?		¿Sufrió accidentes laborales		¿Quién pago?		Ayuda consular mexicana		¿Trabajadores locales?		¿Mismo salario?			Salario Hr			Horas extras			¿Experiencia con sindicato?		
	SI	No	Patrón	Mayordomo	SI	No	Patrón	Trabajador	SI	No	SI	No	Des	SI	No	Dólares	No	SI	No	SI	No	SI	No	
R1	X				X				X		X		X			\$9.42		X					X	
R2		X	X			X	No recibió incapacidad		X			X				\$8.50 x baño 10 al día (\$85)			X				X	
R3		X			X					X						Des								
EN1	X			Les retrasaba el pago de su semana	X				X									X					X	
EN2		X			X				X									X					X	
CM1	X		No pagaba las horas completas		X				X				X			\$7.50		X					X	
CM2	X		Trataba mejor a unos trabajadores que a otros		X				X				X			\$12.5 jaiba, \$7.10 yardas		X					X	
CM3	X		No les daba trabajo		X				X			X				\$12.5 jaiba, \$350 (15 días), nurceria \$3.5		X					X	
CM4		X			X				X			X				Des		X					X	
CM5		X			X				X			X				\$7.00 (430 semanales)		X					X	
R4		X			X				X		X		X			\$7.25		X					X	
R5		X			X				X		X		X			\$7.50		X					X	
R6		X			X				X		X		X			\$3.1 sin trabajo (300 quince) y con trabajo \$8.33 (800 quince)					X			X
EN3		X			X		No menciono que se accidente		X							\$7.25 por más por ser libra, trabajo a destajo		X					X	
CM6		X			X				X			X				\$5.67hrs. después por destajo		X					X	

De la legalidad a la trata laboral: el caso de trabajadores temporales mexicanos en Estados Unidos, se terminó de imprimir en octubre de 2018 en los talleres de Kerigma Artes Gráficas, Pamplona 1136, Colonia Santa Elena Alcalde, Guadalajara, Jalisco, México.

Tiraje: 300 ejemplares.

Corrección: Raúl Ramírez

Diagramación y diseño de portada: Elba L. Padilla

