



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

¡Vámonos al otro lado, de contratados! De la Huasteca
Potosina a la agroindustria estadounidense.

Tesis presentada por

María Mayela Blanco Ramírez

para obtener el grado de

**MAESTRA EN ESTUDIOS DE MIGRACIÓN
INTERNACIONAL**

Tijuana, B. C., México
2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de Tesis: Dr. Christian Zlolski

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. Dra. Matilde Laura Velasco Ortiz, lectora
2. Dr. Luis F. B. Plascencia, lector

Dedicatoria

A todas las personas migrantes jornaleras agrícolas internas e internacionales con visa H-2A de México, principalmente a quienes compartieron para esta tesis sus testimonios en la huasteca potosina. Siempre estarán siempre en la memoria del corazón que agradece la confianza en el compartir.

J. Félix Ramírez, mi abuelito materno que ahora descansa en paz. En vida fue campesino y trabajador del carbón en la Sierra de San Miguelito, y migró para trabajar en los cultivos al norte del país, y a Texas en el marco del Programa Bracero. Él es mi principal inspiración, para construir espacios de respeto e igualdad para todas y todos, reafirme mi compromiso con los derechos de los trabajadores del campo desde aquel día que me contó por primera vez, con tristeza todo lo que enfrentó en su historia de trabajo con los braceros de la que no se hablaba con frecuencia en su casa.

A mi amado hermano José Gerardo, que descansa en paz. Me gustaba imaginarlo cuando escribía y me visitaba en la ventana a través de un colibrí que llegó en dos ocasiones para darme ese ánimo y con su presencia para avanzar para en su honor también terminar la tesis pendiente.

A mi familia que siempre ha creído en mí, en particular a Paulina, mi mamá, que en medio de su proceso de cáncer y duelo, es el abrazo que fortalece y anima continuar. A José Gerardo, mi papá, por su apoyo, cariño y paciencia durante estos meses. A mi hermano Félix, que varias ocasiones me trajo una comida, sus apapachos aligeraron este proceso. A a mis cuñadas Diana y Lourdes, a mis hermosas y sabias sobrinas Vale y Romi, y a mi sobrino Félix, en su abrazo me animaban y llenaban de energía. Ellos han sido luz con la que comparto esta vida y por la cual vale la pena honrarla.

Agradecimientos

Expreso mi profunda gratitud a todas y todos los trabajadores jornaleros agrícolas internos e internacionales, particularmente a los solicitantes y trabajadores con visa H-2A , sus familias y a sus comunidades, por la confianza en abrir las puertas de sus casas y sobre todo su corazón que compartió parte de su vida e historia de la migración. Sé que esto llevó a reconectar con las historias que también les ha fragmentado el andar animoso de su corazón, que afortunadamente es habitado también por la esperanza, el amor al campo- a la madre tierra-, la resistencia, la fe y al sentido comunitario. Hay que aprender de ustedes y de sus comunidades rurales e indígenas de los diversos pueblos originarios en el estado. Agradezco a las diversas las autoridades comunitarias con las que he tenido bendición de compartir, tanto de Xilitla, como del resto de municipios de mi querida Huasteca Potosina, gracias por su cariño, apertura y confianza.

Infinita gratitud por el gran apoyo, atenta escucha, empatía, solidaridad, y sobre todo paciencia que recibí en todo momento por parte del Doctor Christian Zlolniski durante este acompañamiento en el que guio la construcción del presente trabajo.

Asimismo, mi gratitud a la Doctora Laura Velasco Ortiz y al Doctor Luis F. B. Plascencia por ser el tiempo para dar lectura al documento, compartiendo sus atinados y valiosos aportes, observaciones, reflexiones y recomendaciones que han sido de apoyo también para la construcción del presente trabajo. Gracias por su paciencia, apoyo y ánimo.

Esta gratitud también es para la Mtra. Lidia Muñoz Paniagua, que brindó tiempo, apoyo, empatía, escucha, solidaridad, comprensión, su casa y a su familia. Ella me animó tantas veces cuando las diversas circunstancias que me atravesaban me hacían considerar que no que no podía dar fin a este trabajo. A la Doctora Antonieta Barrón, que desde años atrás siempre me ha animado a escribir los casos que he acompañado y compartirlos en otros espacios como la academia, es una de las personas que siempre me animó para realizar estudios de Maestría y culminación de tesis, me decía que la viera como algo terapéutico. En sus llamadas me contaba la historia de su amiga, sé que lo hacía para alentarme.

Expreso mi gratitud a El Colegio de la Frontera Norte (El Colef) particularmente a la Doctora María Inés, por su apoyo, orientación, sororidad y empatía en este proceso, así como a las y los integrantes del Consejo Académico de El Colef, que en distintas formas manifestaron solidaridad, apoyo y comprensión para poder culminar este proceso de formación profesional, animando de distintas formas a ello. Reconozco todo el gran trabajo y compromiso de quienes integran y facilitan el servicio de docencia y tutoría, así como el administrativo de El Colef, su asesoría ha sido de gran apoyo para así dar fin a este proceso académico.

Gracias a todas/os los compañeros, colegas, amistades, y así como a las directoras de los diversos espacios laborales con quienes a lo largo de estos años he tenido la oportunidad de coincidir en los espacios de iglesia y sociedad civil. Agradezco que hemos soñado y luchado por un mundo más justo, equitativo y respetuoso a la vida, al trabajo de las personas en situación de migración interna e internacional. Inicio este agradecimiento para mi querida Hna. Leticia Gutiérrez Valderrama mscs, con quien compartí una tarde de café en la Col. Roma de la ciudad de México, en el verano del 2011 ahí exprese mi interés en regresar a trabajar directamente en la movilidad humana, pasó un par de semanas cuando me citaron en su oficina para invitarme a colaborar en el proyecto de Jornaleros Safe, yo le dije que no sabía del tema, me contesto con su firmeza, claridad y elocuencia que le identifica: pero vas aprender. Fue ese el primer paso para apertura este constante y retador camino en el cual todos los días sigo aprendiendo con mis hermanas/os migrantes, sus familias y comunidades.

Agradezco a Catholic Relief Service (CRS), Justice in Motión (JIM), por las valiosas personas que formaron parte de INILAB que desde sus organizaciones han aportado tanto a la lucha por la defensa de las y los trabajadores migratorios. Asimismo al Centro de Estudios en Cooperación Internacional y Gestión Pública (CECIG) A.C. y a POLARIS Projet, los más recientes espacios laborales en los que tuve la oportunidad de coincidir en los últimos 7 años con ustedes, mis queridas colegas y compañeras de camino, gracias por que juntas buscamos construir esfuerzos y construir procesos que apuntalan a la Dignificación del trabajo agrícola. La vida y lucha se vive mejor cuando estamos en comunidad. Valoro que en los últimos años he coincidido en diversos espacios colectivos en los que se trabaja migración interna e

internacional, apostado al apoyo, acuerpamiento y a trabajar por la defensa de los Derechos humanos laborales, por ello, agradezco a mis queridas/os integrantes de: la Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas (REJJA), Red de Justicia en Movimiento para Migrantes (JIM)., a todas las organizaciones que integran el Proyecto Periplo de la fundación AVINA, y del Proyecto Ambulantes de la fundación IREX. Gracias a los agentes/defensores de derechos humanos que integran la Pastoral de Pueblos Originarios y de Movilidad Humana, así como Fomento A.C. (alias Radio Huayacocotla).

A mis amistades, hermandades y maestros del camino, tal es el caso del P. Pedro Pantoja, Hna. Alejandra Samaniego, y P. Rolando Maldonado Salas, que gozan de la plenitud eterna. A quienes en esta tierra han brindado su apoyo, acompañamiento, cariño comprensión, solidaridad, escucha, y sobre todo ánimo para avanzar en esto: Alma García, Andrea G., Cecilia S., Irma, Laura, Lilian, Gabriela, Hna. Dolores, María, Noemí Sastre, Areli, Edith, Zhiri, Karla de los R, Martin G., Andrea R. César, Claudia Cuellar, Natasha, Jeremy, Yadira, Lety Zavala, María, Fabiola, Wilma, Margarita, Susana, Eduardo y Celso. A mi querida Rosaura Félix, y sus dos hijas que nos acompañaron a algunas comunidades. A Mónica, Pbro. Cecilio, Solomon, Fidel, Juan Felipe, Rafael Reyes Claudia Cruz. A mis queridos: Rafa Moreno sj, por escucharme sabiamente y por recordarme que necesitaba primero cuidar mi salud en todos los sentidos, animando siempre a esta tesis. A Nohemí Neri porque siempre me lees con atención, dando retroalimentación y sobre todo me animaste a no desistir y recordarme este sueño, por tu apoyo, compañía y ánimo.

Resumen

La migración laboral de México a Estados Unidos tiene raíces históricas que se remontan a finales del siglo XIX. Dentro de esta historia se encuentran los programas de trabajo temporal, como lo fue el Programa Bracero y más reciente el programa de visas H2 para el reclutamiento de trabajadores a Estados Unidos.

La tesis se centra en la experiencia de trabajadores H-2A reclutados en el estado de San Luis Potosí. La migración laboral de este estado inició con habitantes de municipios del altiplano y la capital, motivados por la pobreza y el desempleo. La investigación se enfoca en las migraciones de la Huasteca Potosina a través del programa H-2A. Se presta especial atención en el municipio de Xilitla que incluye a comunidades rurales e indígenas. Describe las realidades que estos trabajadores/as enfrentan en las distintas etapas del programa H-2A, como reclutamiento, transporte y procesamiento de la visa, condiciones laborales y de vivienda en los lugares de trabajo, y en el retorno a México. El objetivo es recuperar la experiencia de las/os solicitantes y trabajadores con este tipo de visa, resaltando las realidades y los vacíos de las leyes laborales de ambos países, lo que da pie a los abusos que enfrentan las/os trabajadores como engaños, cobros indebidos, fraudes, amenazas, violencia y violaciones a sus derechos. La tesis concluye con una propuesta de intervención que pretende incidir en lo comunitario, político y legislativo para disipar dichas problemáticas.

Palabras clave: Jornaleros agrícolas, migración internacional, visas H-2A, reclutamiento, fraude, San Luis Potosí, Xilitla, derechos humanos, migración laboral, agroindustria.

Abstract

Labor migration from Mexico to the United States has historical roots dating back to the late 19th century. Within this history are temporary work programs, such as the Bracero Program and more recently the H2 visa program for recruiting workers to the United States.

The thesis focuses on the experience of H-2A workers recruited in the state of San Luis Potosí. Labor migration from this state began with inhabitants of municipalities in the highlands and the capital, motivated by poverty and unemployment. The research focuses on the migrations of the Huasteca Potosina through the H-2A program. Special attention is paid to the municipality of Xilitla, which includes rural and indigenous communities. It describes the realities that these workers face in the different stages of the H-2A program, such as recruitment, transportation and visa processing, working and housing conditions in the workplace, and upon return to Mexico. The objective is to recover the experience of applicants and workers with this type of visa, highlighting the realities and gaps in the labor laws of both countries, which gives rise to the abuses that workers face such as deception, charges abuses, fraud, threats, violence and violations of their rights. The thesis concludes with a proposal for intervention that aims to influence the community, political and legislative spheres to dispel these problems.

Key words: Agricultural laborers, international migration, H-2A visas, recruitment, fraud, San Luís Potosí, Xilitla, human rights, labor migration, agribusiness.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 1.I. Antecedentes Personales..... | 4 |
| 1.II. Justificación..... | 9 |
| 1.III. Objetivos | 13 |
| 1.IV. Metodología..... | 14 |
| 1.V. Estructura de la Tesis. | 16 |
| 1.VI. Posición de la Investigadora | 17 |
| 2. CAPITULO I. la experiencia de trabajadores mexicanos h-2A: breve semblanza del estado del arte..... | 19 |
| 2.I. Los Estudios de Trabajadores H2 en México | 19 |
| 2.II. Datos generales del programa de visas H2..... | 20 |
| 2.III. Contexto histórico y condiciones laborales de los trabajadores con visa H2 en los Estados Unidos..... | 22 |
| 2.IV. Estudios sobre los trabajadores H2 en México..... | 24 |
| 2.V. Estudios regionales y de comunidades de origen | 27 |
| 3. CAPITULO II. CONTEXTO HISTÓRICO Y REGIONAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ..... | 31 |
| 3.I. Descripción del estado de San Luis Potosí..... | 31 |
| 3.II. Breve Recuento Histórico de la Migración Potosina | 32 |
| 3.III. El Enganche y Contratación de Trabajadores Migrantes Durante El Siglo XIX Y XX | 34 |
| 3.IV. La Migración de la Región Huasteca de San Luis Potosí | 37 |
| 3.V. Contexto Actual de la Migración en el Estado de San Luis Potosí..... | 42 |
| 3.VI. La Migración Laboral por Medio de Visas H-2A y H-2B en la Entidad. | 43 |
| 3.VII. ¡Nos Vamos a los Contratados a Estados Unidos! La Presencia de las Visas H2A En La Huasteca Potosina. | 48 |
| 3.VIII. Descripción del Municipio de Estudio..... | 56 |
| 3.IX. La Relevancia de Xilitla..... | 57 |
| 3.X. Contexto Demográfico, Social y Económico..... | 59 |
| 3.XI. Factores que Originan la Migración en las Comunidades de Xilitla. | 60 |
| 4. CAPÍTULO III. RECLUTAMIENTO..... | 64 |
| 4.I. Marco Internacional de Reclutamiento | 64 |
| 4.II. México y su Normatividad en Materia de Reclutamiento. | 67 |
| 4.III. Instituciones Responsables del Cumplimiento..... | 71 |

| | |
|--|-----|
| 4.III.1 La huasteca potosina y las realidades de su migración laboral, al sector agrícola. | 74 |
| 4.IV. Modos de Reclutamiento identificados en la Huasteca Potosina..... | 77 |
| 4.V. Caso de Estudio: Marcos | 83 |
| 4.VI. El Programa de CIERTO Global, San Luis Potosí..... | 88 |
| 5. CAPÍTULO IV. CONDICIONES DE TRANSPORTE Y PROCESAMIENTO DE VISAS | 95 |
| 5.I. Descripción de la Normatividad al Respecto | 95 |
| 5.II. Condiciones de Transporte Desde las Comunidades de Origen..... | 98 |
| 5.III. Traslados de Trabajadores H2A de México a los Centros de Trabajo en los Estados Unidos..... | 101 |
| 5.IV. Situaciones de Riesgo e Inseguridad a las que se Enfrentan las Personas en las Ciudades Donde se Realiza el Trámite y Gestión de Visas H2A. | 102 |
| 5.V. La Transportación de Migrantes Trabajadores/as H-2A Hacia Estados Unidos, Se Realiza en Medio de la Inseguridad, Violencia y Narcotráfico que Impera en México. | 104 |
| 5.VI. Desaparición de Migrantes Jornaleros Temporales: El Caso de Transportes Privados Pirasol | 104 |
| 5.VII. Contextos de Inseguridad en Monterrey, Nuevo León..... | 108 |
| 5.VIII. Esenciales o desechables para la Agroindustria de los Estados Unidos | 110 |
| 6. CAPITULO V. CONDICIONES LABORALES EN LOS CENTROS DE TRABAJO | 115 |
| 6.I. Leyes que Protegen a las y los Trabajadores H2-A en los Estados Unidos..... | 117 |
| 6.II. Condiciones de Trabajo en la Agroindustria de los Estados Unidos | 118 |
| 6.III. Caso de Estudio 1: Miguel..... | 118 |
| 6.IV. Caso de estudio 2: Hipolito 2018..... | 119 |
| 6.V. Caso de estudio 3: Margarita, 2020 | 120 |
| 6.VI. Condiciones de trabajo, vivienda y salud en los Estados Unidos | 123 |
| 6.VI.1. Testimonio 1: Julio | 123 |
| 6.VI.2. Testimonio 2 Martha..... | 125 |
| 6.VII. ¡Con Mucho Miedo Denuncié!: El Papel del Miedo e Intimidación..... | 127 |
| 6.VIII. Esclavitud de Trabajadores Jornaleros Potosinos en Georgia | 130 |
| 6.Ix. Condiciones laborales en las que trabajan los trabajadores H-2A en Carolina del Norte. | 132 |
| 7. CAPITULO VI. ¡YA VAMOS DE REGRESO A LA COMUNIDAD! O ¿NOS QUEDAMOS? CONDICIONES DE RETORNO A MÉXICO DE TRABAJADORES/AS H- 2A..... | 135 |
| 7.I. Normatividad Sobre Retorno de Trabajadores H-2A..... | 137 |
| 7.II. Mecanismos y Estrategias de Trabajadores H-2A para Renovar sus Contratos.. | 140 |

| | |
|---|-----|
| 7.III. Testimonio de Julio | 141 |
| 7.IV. El retorno a Comunidades de Origen. | 144 |
| 7.V. Trabajadores H2-A que Deciden no Retornar a México | 147 |
| 8. CAPITULO VII. PROPUESTA DE Incidencia | 152 |
| 9. BIBLIOGRAFÍA..... | 171 |

Índice de tablas

- Figura 1. Mapa de México, que de color rojo coloca al estado de San Luis Potosí,
- Figura 2. Fotografía, octubre del 2017. Capilla de una comunidad tenék en la sierra del municipio de Aquismón, San Luis Potosí.
- Figura 3. Fotografía, octubre del 2017. Mujeres habitantes de las comunidades tenék del municipio de Aquismón.
- Figura 4. Fotografía, noviembre del 2017. Ritual de la Fiesta de Xantolo en comunidad tenek del municipio de Aquismón.
- Figura 5. Fotografía, noviembre 2020. Visita de campo en comunidad nahua en el municipio de Tamazunchale, S.L.P.
- Figura 6. Fotografía, abril 2018. Reunión con autoridades comunitarias en la comunidad San Antonio Huitxquilico, Xilitla.
- Figura 7. Fotografía de anuncio de trabajo en México para los campos agrícolas.
- Figura 8.- Fotografía, enero 2020. Un grupo de trabajadores/as se dirige al punto encuentro con el reclutador/contratista. Tamazunchale, San Luis Potosí.
- Figura 9. Fotografía, enero 2018. Participación en una Asamblea regional de Autoridades Comunitarias de la Huasteca potosina, en la Casa Comunal de Tamaletón, Tancanhuitz.
- Figura 10. Mapa de San Luis Potosí, que de color morado coloca al municipio de Xilitla.
- Figura 11. Fotografía, diciembre 2017. Plaza principal del municipio de Xilitla.
- Figura 12. Fotografía, marzo 2018. Participación en grupo de auto ahorro en una comunidad de Xilitla.
- Figura 13. Fotografía, octubre 2020. Altar de la fiesta de Xantolo, compartida por trabajador migrante nahua de Xilitla
- Figura 14. Tabla con información de la población que habita en el municipio de (INEGI, 2020).
- Figura 15. Fotografía, julio 2018. Transporte colectivo que parte del centro de Xilitla a comunidades tenék y nahuas.

Figura 16. Tabla del número de trabajadores mexicanos vinculados al sector agrícola, a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE) para trabajar con visa H2A en los Estados Unidos.

Figura 17. Fotografía, octubre 2017. Entrevista a solicitante de visa H-2A, ttrabajo de campo en la sierra de Tamapatz, Aquismón.

Figura 18. Fotografía, octubre 2022. Cartel promocional de visa H-2A tienda de Abarrotes “Don Pepe”, ubicada en la avenida principal de Xilitla.

Figura 19. Fotografía de un anuncio de Facebook para visa H-2A, compartido por un habitante de la comunidad vía WhatsApp.

Figura 20. Capturas de pantalla enviadas por el solicitante Marcos, solicitante nahua de municipio Xilitla, vicitma de fraude en el reclutamiento para realizar trabajo temporal en Canadá.

Figura 21. Captura de pantalla proporcionada Marcos originario de Xilitla.

Figura 22. Capturas de pantalla sobre el “formato de petición, y de “aplicación” que mandó el reclutador al solicitante de visa H-2A de Xilitla

Figura 23. Grafica 1.1. Jornaleros agrícolas del municipio de Xilitla reclutados por CIERTO desde el 2016 al 2022, para trabajar en Estados Unidos con visa H2A.

Figura 24. Grafica 1.2. Jornaleros agrícolas de la huasteca Potosina, contratados por CIERTO para trabajar en Estados Unidos con visa H2A.

Figura 25. Fotografía, enero 2021. Trabajo de campo en comunidades de Tamazunchale, San Luis Potosí.

Figura 25. Fotografía, julio 2022. Visita domiciliaria realizada para recoger entrevistas a trabajadores con visa H-2A.

Figura 26. Fotografía, enero 2021. Alameda de la ciudad de Monterrey, Nuevo León, punto de encuentro para las/ los migrantes, y solicitantes de visas H-2A de la Huasteca Potosina.

Figura 27. Fotografía, abril 2021. Taller de derechos laborales de jornaleros agrícolas en situación de migración, dirigido a autoridades comunitarias de Tampate, Aquismón.

Figura 28. Fotografía, marzo 2022. Entrevista a mujer trabajadora agrícola H2A que compartió testimonio para la Campaña Ellas Hablan de Periplo.

Figura 29. Fotografía, octubre 2020. Reunión con autoridades comunitarias, en una comunidad del municipio de Tamazunchale.

Figura 30. Fotografías, septiembre 2022. Celebración del Día del Maíz, comunidad Las Flores, Xilitla, San Luis Potosí, México.

Figura 31. Fotografía, noviembre 2017. Mujeres tenék, del municipio de la comunidad de Tamaptz, Aquismón.

Figura 32. Fotografía, enero 2021. Participación de la Asamblea comunitaria tenék realizada en la comunidad de Pedro de las Anonas, del municipio de Aquismón.

Figura 33. Fotografía, octubre 2022. Participación en ritual para iniciar la siembra de maíz. comunidad del municipio de Axtla de Terrazas..

Figura 34. Fotografía, diciembre 2020. Reunión de asamblea comunitaria de comunidades nahuas Xilitla.

Figura 35. Fotografía, enero 2022. Comunidad nahua de Xilitla, despedida del compañero migrante que falleció.

Figura 36. Fotografía, marzo 2022. Elaboración de la primera parte del Diagnostico comunitario realizado a las mujeres que migran de comunidad nahua del municipio de Xilitla.

Figura 37. Fotografía, noviembre 2022. Ritual de inicio del encuentro *XXII Encuentro Regional de Pastoral Indígena*. en el centro parroquial de Tanlajas.

1. INTRODUCCIÓN

El domingo 2 de enero de 2022 abordé el autobús rumbo a Xilitla, municipio ubicado en la región huasteca de San Luis Potosí, para acompañar a la familia que esperaba el cuerpo de Antonio. Un joven de 23 años de origen náhuatl, que recibió la oferta de irse a un contrato con visa H-2A por segunda ocasión, a través de un familiar que vive en su comunidad, por segunda ocasión. Antonio contaba dos experiencias migratorias con esta visa y trabajó en la agricultura (2019 y 2020), en el último año pagó \$25,000 pesos por el “derecho de visa” a su familiar, que llevó a más personas de la comunidad para trabajar en Florida para el cultivo de pepino, repollo y otros productos. Luego se fue a Carolina del norte *“casi no nos contaba de sus movimientos que hacía allá,* comentó su hermana, María. Cuando venció la visa del año 2020, ya no regresó a su comunidad y se asentó en los Estados Unidos, falleció en Luisiana a consecuencia de un accidente automovilístico, el 4 de diciembre del 2021. María desconocía el nombre de la empresa en la cual trabajó Antonio, resalto que, *“él se encargaba de hacer el techo que protege las casas cuando cae nieve”*.

En la comunidad del Ventanillo, estaba la casa de la familia de Antonio, me esperaba María, su hermana, quien a mediados de diciembre solicitó apoyo económico al Centro de Estudios en Cooperación Internacional y Gestión Pública, (CECIG) A.C., organización que tiene un área de derecho al trabajo decente, la cual se enfoca en la población jornalera interna desde el 2015, yo trabajaba ahí. El apoyo solicitado era para cubrir parte de los gastos del traslado del cuerpo de Antonio desde Luisiana hasta su comunidad, dado que la familia no tenía capacidad económica para cubrir un total de \$160, 000 pesos. En la casa de la familia de Antonio, también estaba su hermano Martin, quien en el 2021 fue por primera vez con visa H2A a California, esta visa le fue proporcionada por CIERTO Global, una agencia de contratación registrada en México, Martin esperaba su segundo contrato para irse nuevamente en el 2022. María y Felipa (su madre) me comentaron que fueron acompañadas por autoridades comunitarias para solicitar apoyo económico en las oficinas del Ayuntamiento, hasta ese momento no habían recibido ninguna respuesta, solo la visita de una licenciada que acudió al domicilio para realizar un estudio socioeconómico, asimismo

comentó María, que a través de la secretaria de un diputado federal del estado contactaron al Consulado mexicano, éste apoyaría económicamente.

El cuerpo de Antonio llegó en la madrugada del día 3, luego de gestionar un apoyo con una regidora del Ayuntamiento, quien me canalizó con la persona responsable del área de protección civil, para trasladar el cuerpo desde la cabecera municipal a la comunidad, lo recibió su familia y los habitantes de la comunidad. Al día siguiente, lo acompañaron con música de viento, un trío norteño, se compartió café, pan, atole, mole y tamales, hubo rezos y cantos, como es la costumbre del pueblo nahua. En este ritual se agradece y se despide, la vida de un joven jornalero migrante de la cultura nahua que en el 2020 migró a los Estados Unidos ya no regresó con vida a su casa.

Esta breve viñeta etnográfica refleja lo que me impulsó a reflexionar y documentar sobre las razones que orillan a las y los trabajadores con visa H-2A para quedarse en Estados Unidos bajo un estatus de migración irregular, buscando no regresar a su comunidad por un tiempo y así evitar el normalizado pago de “derecho de visa”.

Esta es una de las múltiples experiencias que viven las y los migrantes con visa H-2A, y también sus familias, las he atestiguado a través de mi trabajo que inició en la Pastoral de Movilidad Humana y que he continuado desde sociedad civil. En este camino he podido observar y registrar experiencias que describen constantes abusos y violaciones a los derechos de las/los trabajadores, en ocasiones éstos comienzan desde sus comunidades de origen al recibir una oferta de “contrato” para el corte en los Estados Unidos; de igual forma lo que viven durante los traslados; las que describen en términos de las condiciones laborales, de vida y de salud en los centros de trabajo; y cuando su periodo de trabajo culmina, se plantea una encrucijada de regresar a su comunidad para seguir con las reglas del programa o quedarse en los Estados Unidos. Dentro de estos abusos, se encuentran el engaño, el fraude en el reclutamiento, el cobro de cuotas indebidas, y sobre las violaciones a sus derechos están bajos salarios, incumplimiento de las condiciones de contrato, retención de documentos, discriminación, condiciones de explotación laboral, entre otros, que llevan también a delitos como son el trabajo forzoso (forzado) y la trata de personas con fines de explotación laboral.

La observación de estas realidades ha sido el motor para la escritura de esta tesis, cuyo objetivo principal es describir y analizar la experiencia de sus habitantes, así como de

migrantes H2A originarios de algunas comunidades del municipio de Xilitla, San Luis Potosí, durante las etapas del proceso que inicia con la oferta de trabajo, sigue con el reclutamiento y culminan en el retorno a sus comunidades.

1.I. ANTECEDENTES PERSONALES.

El interés en el tema se deriva en gran parte de mi trayectoria laboral que inició en la Dimensión Pastoral de Movilidad Humana (DPMH)¹ de la Comisión Episcopal de Pastoral Social, que depende del Episcopado Mexicano y luego con organizaciones y redes de la sociedad civil en México y Estados Unidos.

En el periodo de 2011 al 2013, participé en el proyecto Binacional Jornaleros SAFE², desde la DPMH trabajé con agentes de pastoral y defensoras/es de derechos humanos que pertenecían a alguna diócesis que cubría los estados de Guanajuato, San Luis Potosí y Veracruz. Este esfuerzo conjunto fue el primero en investigar, documentar y denunciar las condiciones de reclutamiento, contratación y empleo de los trabajadores agrícolas temporales con visa H2A. Entre los hallazgos más importantes reportados fue la desinformación que tienen sobre sus derechos, no conocían los datos de empresa o patrón que los contrató. Las personas entrevistadas, en su mayoría, realizaron pagos a reclutadores para acceder a la oferta de trabajo e inscribirse en una lista de espera, estos gastos generaban una serie de deudas muy difíciles de cubrir; se encontró las denominadas listas negras utilizadas como un instrumento de represión cuando los trabajadores presentan denuncias o quejas por malos tratos. (Jornaleros Safe, 2012).

En el contexto de colaboración en Jornaleros Safe, conocí el caso de Rosario originaria del municipio de Matehuala, en la región del altiplano de San Luis Potosí, tenía 41 años cuando llegó a Matehuala un reclutador originario de Dr. Arroyo, Nuevo León y éste le ofreció la visa H-2A para ir Luisiana al corte de camote, por 6 meses. Es así como en septiembre del 2005 se fueron contratadas 39 personas y Rosario, ella se fue motivada primordialmente por encontrarse con su hijo que años atrás había migrado de manera irregular. Estando en el lugar de trabajo enfrentó una serie de violaciones a sus derechos, el primer día de trabajo, el contratista les pidió su pasaporte y su visa, argumentando que él los guardaría. Rosario

¹ Es el área de la iglesia católica en México, que se encarga de atender a las personas migrantes y refugiadas.

² Proyecto Binacional Jornaleros Safe, tuvo dos periodos del 2010 al 2013, integrado por el Centro Independiente de Trabajadores (CITA); United Farm Workers (UFW); Global Workers Justice Alliance (GWJA); Dimensión Pastoral de la Movilidad Humana (DPMH), Catholic Relief Services: CRS/México; en el 2014- 2015 se integraron dlas organizaciones Respuesta Alternativa, A.C y Scalabrinianas Misión para Migrantes y Refugiados (SRM), y dejaron de ser parte CITA y la DPMH. [Jornaleros SAFE | Justice In Motion](#)

trabajó los primeros meses, sin portar sus documentos, luego sufrió un accidente en el lugar de trabajo que la dejó al paso de los años lesiones en el cuello, fuertes dolores cabeza y una discapacidad. Cuando ocurrió el accidente en el trabajo no recibió atención médica por parte de la empresa, sólo recuerda que un día amaneció en un Hospital en San Luis Potosí. Su familia y ella al no conocer sus derechos ni las obligaciones de su empleador no tuvieron herramientas para pedir algún tipo de compensación. Rosario manifestó en la visita domicilia, desconocer el nombre del reclutador, solo afirmó que era originario de Dr. Arroyo, de igual forma desconocía el nombre de la empresa para la cual trabajó.

Posteriormente colaboré del 2014 a finales del 2015 en Justice In Motión, (JIM), organización de la sociedad civil basada en New York con trabajo en México y Centroamérica desde hace más de 15 años, promoviendo la defensa de los derechos laborales de las/los migrantes en los países destino, enfocándose en la justicia móvil, dando seguimiento al proyecto Jornaleros Safe³ y acompañando a las personas que habían sido defraudadas por la agencia de reclutamiento llamada Chamba México, con registro oficial en México, el seguimiento, documentación y denuncia se realizó a través de integrantes Jornaleros Safe, en distintos puntos de México, el fraude dejó como víctimas a 3 mil 135 personas, con un monto que asciende a 20 millones de pesos, de acuerdo con más de 200 testimonios (SIDIDH; 2013). El caso documentado por las organizaciones integrantes de Jornaleros Safe, se denunció públicamente en abril del 2013.

En este periodo tuve la oportunidad de conocer otras realidades a través de las defensoras/es que integran la Red en Michoacán, Oaxaca y Guerrero, en estos estados se realizaron convenios entre la organización y gobiernos estatales, se hicieron las primeras campañas estatales de información sobre derechos laborales y prevención de fraude en el reclutamiento de visas H2⁴. Al mismo tiempo, tuve acercamientos con la realidad detectada en

³ Es necesario decir que en el periodo que trabajé con ellos, todavía tenía el nombre de Global Workers Justice Alliance (GWJA, el cual cambió a JIM a mediados del 2016. Si bien cambió su nombre su trabajo y forma de vinculación en la región sigue siendo la misma, lo hace apostado a la alianza con organizaciones de estos países consolidando desde más de 10 años Red de Justicia en Movimiento para Migrantes [HOME | Justice In Motion](#)

⁴ Las experiencias en cada estado fueron diversas, por ejemplo, Oaxaca se inició el trabajo a partir de la Semana de Derechos Laborales en coordinación con Secretaría de Trabajo del estado, logrando asistir a 4 regiones del estado En cada jornada distribuimos información sobre derechos de las personas jornaleras internas, las que migran con Visa H2, y quienes van a Canadá, para eso se hizo alianza con la UFWC Canadá, participó el Frente Indígena de Organizaciones Binacionales (FIOB) que es parte de la Red en el estado Oaxaqueño y atiende en la región mixteca particularmente a migrantes internos e internacionales, en su mayoría de pueblos indígenas.

Centroamérica sobre los programas de trabajo temporal con visas H-2B, donde es común la confiscación de títulos de propiedad por parte de reclutadores, en Guatemala (Palacios, A. 2013).

Es importante describir las alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil que se fortalecieron luego de la denuncia pública del caso Chambamexico, derivado de ella fuimos convocadas el 29 abril del 2013, por la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) a la Reunión de Coordinación SRE-STPS-ONGs para explorar posibilidades en el diseño de una Campaña de Protección Preventiva para trabajadores con visas H2A. Elaboramos en conjunto la campaña de prevención que se lanzó en el 2014, con su eslogan *Te la Pintan Retebonito*. Fue la primera campaña nacional de prevención de fraude en los procesos de reclutamiento para visa H-2A y B. Cabe señalar que, entre las organizaciones desarrollamos un plan de capacitación dirigido al personal de las instancias gubernamentales. Esta alianza se consolidó como grupo de trabajo, un par de años después por el Instituto de Estudios y Divulgación sobre Migración A.C. (INEDIM), con una mirada más regional, nos denominamos Iniciativa Regional de Movilidad Laboral (INILAB)⁵ primer esfuerzo entre 12 organizaciones con trabajo en Centroamérica, Canadá, Estados Unidos y México⁶. Se incidió a través de ruedas de prensas, denuncias de discriminación y de casos de fraudes, destacó la elaboración de la segunda campaña de prevención a nivel regional lanzada en diciembre del 2015, con el eslogan “*Antes de pagar por una visa Pregunta, Apunta y Verifica.*” la cual, se tradujo a idiomas originarios, también se elaboraron spots de radio que se transmitieron en colaboración con la Asociación de Radios Comunitarias (AMER), la STPS y la SRE; hubo capacitaciones a autoridades federales y estatales en este marco. En el 2016, se desarrolló un espacio de diálogo regional entre gobiernos, sociedad civil e iglesia, sindicatos, reclutadores, migrantes trabajadores, organismos internacionales y academia.

A inicios del 2016, colaboré en el Proyecto Binacional Repórtalo y me incorporé a laborar en el Centro de Estudios en Cooperación Internacional y Gestión Pública (CECIG) A.C., por invitación de la United Farm Workers (UFW), conocida como el Sindicato de César Chávez,

⁵ INILAB.Iniciativa Regional sobre Movilidad Laboral | Facebook

⁶ Integrantes en México: Catholic Relief Services (CRS), Centro de los Derechos Humanos (CDM) Instituto de Estudios Migratorios y de Divulgación (INEDIM), Jornaleros Safe, Pastoral de Trabajo, Justice In Motión (antes GWJA), Voces Mesoamericanas, Proyecto de Derechos Económicos y culturales (Prodesc), GMIES, A.C. (Salvador), INCIDE (Guatemala) y UFWC (Canadá)

que también fue parte del Proyecto Jornaleros Safe. Repórtalo se enfocó en detectar y prevenir la trata con fines laborales y trabajo forzoso en campos agrícolas de Estados Unidos y México, logró consolidar una Red binacional de organizaciones civiles, personas independientes y academia con trabajo en derechos laborales, trata y migración. Este esfuerzo duro un año y permitió una mirada integral al sector agrícola, en lo que respecta a las condiciones de vida, de trabajo y de salud que viven las personas jornaleras agrícolas en sus comunidades de origen y cuando migran al interior de México, y bajo programas de trabajo temporal como es el caso de la visa H2A y el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT).

Han pasado 12 años del primer contacto con las y los trabajadores H2A y las realidades no han cambiado. En su lugar pareciera que se diversificaron los modos de operar de algunas empresas en Estados Unidos, así como de reclutadores que registrados o no, llegan a las comunidades urbanas y rurales, en los últimos 8 años han logrado tener más presencia en comunidades de pueblos originarios indígenas, eso he logrado observar con el trabajo que realizo desde sociedad civil e iglesia en México.

Esta tesis recupera realidades que observé a partir del 2017 en la consultoría que realicé para Polaris Projet en San Luis Potosí en el marco del proyecto Push Pull⁷ del 2017 al 2019. Esta experiencia de campo me permitió tanto en comunidades rurales y de pueblos originarios de las culturas nahua y tenek en municipios de la región huasteca, conocer sus problemáticas en torno al origen de la migración jornalera agrícola interna, quienes se van a trabajar a otras partes del país, realidad compartida con municipios de la cultura Xi'Ui ubicados en la región media del estado. Este acercamiento me permitió identificar experiencias que se viven en la cotidianeidad de las y los habitantes, alrededor de las ofertas para ir contratados y trabajar en el sector agrícola de manera temporal en Estados Unidos y Canadá, siendo el engaño y el fraude, así como la desinformación por parte de las personas solicitantes y trabajadoras H2A, problemas comunes.

⁷ Proyecto de Comunicación Bidireccional Communication Pilot Project in the Agricultural Sector of San Luis Potosí, Mexico - Polaris (polarisproject.org)

Al mismo tiempo, seguía colaborando en CECIG, A.C.⁸ en el área de Derecho al Trabajo Decente, a finales del 2016 conformamos el primer equipo coordinador de la Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícola (REJJA)⁹. Influenciada por mis experiencias en el trabajo de campo recabadas en el proyecto de Polaris en la huasteca potosina, en torno a las visas H2A, decidí cursar la Especialidad en Migración Internacional en el Colegio de la Frontera Norte (COLEF), en su modalidad virtual y posteriormente a la Maestría en Estudios de Migración Internacional, iniciando en el 2021 en medio del Covid-19. Me interesaba analizar y dar lugar a las experiencias que me describían las personas jornaleras y sus familias, difundir las narrativas en entorno a las visas H-2A en distintos municipios de la región huasteca. Me incliné por Xilitla, por los casos que he acompañado, donde existen esfuerzos de sociedad civil iniciados con Jornaleros SAFE, además a través de Polaris se sumaron nuevos actores, otro factor fue, la cercanía con compañeras/os trabajadores jornaleros, sus familias, autoridades comunitarias y eclesiales en este municipio y en la región huasteca. Por otro lado, había la presencia de CIERTO y del Farm Labor Organizing Committee (FLOC) también conocido como Foro Laboral Del Obrero Campesino A.C.

⁸ Centro de Estudios en Cooperación Internacional y Gestión Pública, (CECIG) A.C. cabe mencionar que en ese entonces no realizaba institucionalmente ningún proyecto en San Luis Potosí.

⁹ La Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas (REJJA), es una Red única, pues se centra desde su conformación en el 2014, en documentar las violaciones a derechos de las personas jornaleras agrícolas internas, denunciarlas y proponer acciones de política pública. Se puede consultar en: [Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas Internos | CECIG](#). A esta Red desde el trabajo con Jornaleros Safe, a través de CRS, así como de la Pastoral Social de Matehuala y Respuesta Alternativa A.C. fui parte de su conformación, participando al principio de manera independiente, luego como integrante de CECIG, y a partir del 1 de febrero del 2023, de manera independiente.

1.II. JUSTIFICACIÓN

Muchas veces se ha dicho que los trabajadores H-2A, son los nuevos braceros, en realidad, hay diferencias entre el Programa Bracero y el Sistema de visas H-2A: el primero fue creado en el marco de un Convenio binacional establecido entre Estados Unidos y México, realizado oficialmente de 1942- 1964, y el sistema de visas H-2A para trabajadores temporales, se realiza unilateralmente sin un convenio entre ambos países, por ende, el gobierno mexicano no se involucra en el proceso y desarrollo (Duran, J, 2007). Es importante decir que, los trabajadores que ahora son adultos mayores, y junto con sus familias sufrieron varias situaciones de abusos y violación a sus derechos en los centros de trabajo agrícola y de ferrocarril en los Estados Unidos, así como la falta de compromiso a los acuerdos que se establecieron para beneficiar a quienes en ese periodo migraron trabajaron en la producción agrícola, es así como este Programa ante sus deficiencias, llevó a lo que ahora es una lucha histórica del movimiento Bracero en la que participan ex braceros, familiares y activistas, en el 2016, se les brindó un amparo a más de 5 mil braceros y la jueza ordenó que el gobierno mexicano les pagara sus fondos de ahorro (Camacho, F;2019). Esto aun no pasa, como bien a señalado Rosa Martha, integrante del movimiento por los ex braceros en Jalisco. De ahí la importancia reiterar en esta historia de los trabajadores agrícolas mexicanos, para no repetirla, escuchar las voces de los ex braceros es importante, a fin de que “tomen conciencia de que ningún ser humano merece ser tratado como maquina desechable” (Rivera, S.; 2022). Al respecto, es importante enfatizar que los abusos que hace décadas sucedieron, en ocasiones, se hacen presentes en las y los trabajadores que utilizan la visas H-2A.

Ahora bien, las visas H2, se desarrollan en el marco de un programa de movilidad de trabajo que se realiza por temporada, cuya injerencia oficial la tiene los empleadores y la aprobación del gobierno de los Estados Unidos que solicitan a trabajadoras y trabajadores, clasificados como no calificados, los cuales van a cubrir lugares de trabajo en los sectores de agricultura y servicios. Para que se pueda solicitar de los servicios de trabajadores/as de otras nacionalidades la parte empleadora justifica a diversas instancias del gobierno de Estados Unidos que en ese país no hay personal que pueda ocupar sus vacantes. Este programa existe desde 1952, se realiza unilateralmente entre México y Estados Unidos.

Las visas H-2 están subdivididas en dos categorías: H-2A para trabajadores agrícolas, que no tienen límite por año. En cambio, la visa H-2B es para realizar trabajo en el sector de servicios: trabajo doméstico, procesamiento de mariscos, hoteles, jardinería y construcción, etc.), con un límite de 66 mil visas por año fiscal, USCIS (2023). Cabe señalar, que, en octubre del 2022, en la página de la Embajada de Estados Unidos se anunció que se otorgarían 64, 716¹⁰ visas H-2B (U.S. MISSION TO MEXICO; 2022) adicionales a las 66,000, cifra que se mantuvo por lo menos desde el 2010 sin aumento en su límite.

Es importante anotar que aún no ha sido objeto de un profundo análisis la distinción entre los visados H-2A que es para trabajo “agrícola “ y H-2B. "no agrícolas". Su diferencia, parece evidente, dada su descripción textual, el contraste entre estas se basa en la idea de que las categorías se excluyen entre sí, además, no existe una definición gubernamental de lo que incluye el sector “agrícola” en los múltiples programas y actividades que se realizan. Al respecto, está la premisa hecha por Plascencia L. y Zlolski C.(2003) revela que la cuestión es más bien ambigua y describen como ejemplo, cuando en 2005, el Comité de Agricultura de la Cámara de Representantes pidió al Servicio de Investigación del Congreso (CRS, por sus siglas en inglés) que elaborara un glosario de términos agrícolas y afines, y se observó de que no existe una definición única de lo que constituye un producto o mercancía agrícola en los EE.UU. Utilizan términos tales "como producto agrícola, producto básico, producto no básico, producto perecedero y ganado," los cuales aparecen como lenguaje legal en todo el Código de EE.UU. y en las regulaciones federales. La consecuencia ante la falta de definición clara posibilita que el DOL, pueda decir discrecionalmente a la hora de aceptar o rechazar una petición de visa, dando lugar a una zona gris entre las visas H-2A y H-2B. (Plascencia L., y Zlolski C., 2023; pp. 6 y7)

¹⁰ Cabe decir que en el comunicado de la Embajada se estipula que 20 mil visas están países de Haití y el norte de Centroamérica, las otras 44 mil 716 visas estarán disponibles para trabajadores que retornen y ya habían recibido una visa H-2B, o que de otra forma habían obtenido el estatus de H-2B en no de los últimos tres años fiscales. La regla otorgará estas visas adicionales a trabajadores que retornen entre la primera mitad y la segunda mitad del año fiscal para subsanar la necesidad de más trabajadores temporales en el curso del año. U.S. MISSION TO MEXICO; 2022.

Dentro del programa de visas H2 México es el principal país de origen de la mano de obra, tanto para el trabajo agrícola, como el de servicios. Este programa crece cada año, de acuerdo las cifras del Departamento de Estado de los Estados Unidos¹¹ en el año 2021 se expidieron 586,992 visas H-2A y 123,046 visas tipo H-2B. De 561,371 visas H-2A (96%) y 99,307 visas H-2B (81%) fueron expedidas en México. Posteriormente, tenemos a Jamaica, y Guatemala como países de procedencia de migrantes trabajadores H-2. En la página web la Farm Workers Justice se encontró que en el año 2022 hubo un total de 371, 619 visas H-2A (Farmworkerjustice;2023). En México se ve con cierta emoción que estas visas lleguen, así se entiende en el comunicado de emitido por la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) que señala: “año 2022, se alcanzó la cifra de 360 mil 656 visas H-2A y H-2B, es el mayor número en la historia de nuestro país [...] esperamos para este año que sea inclusive un poco mayor”(SRE, Comunicado No. 195; 2023).

Considerando el crecimiento de solicitudes de trabajadores con visas H2, y en base a las realidades observadas en el trabajo de campo en los últimos años en San Luis Potosí, y porque en el Anuario de Migración y Remesas México (2020), la entidad ocupa el quinto lugar, con una intensidad migratoria alta en el país. A la fecha no hay un registro que integre el total de trabajadoras/es potosinos que migran con esta visa. Esta tesis pretende aportar, con la información recabada, un análisis de los distintos testimonios recuperados en el trabajo de campo, a través de la documentación, apoyo y acompañamiento a estos casos, así como las experiencias descritas por las familias que se quedan, dichas narrativas dan cuenta de la

¹¹ Es importante resaltar las limitaciones en los datos. Hay tres diferentes institucionales en Estados Unidos que pueden dar cuenta del número de visas, así lo describen Plascencia L., y Zolniski C. (2023), por un lado tiene sus propios datos el El Departamento de Seguridad Nacional (DHS) que anuncia el número de visas autorizadas, el Departamento de Estado (DOS), reporta las visas aprobadas y otorgadas, se limita a los trabajadores que han tenido una visa H-2B en los tres años anteriores y solicitan reingreso, no se les expide una nueva visa, sino que se les clasifica como “de retorno” (denominada visa H-2R), y por lo tanto no están incluidos en el informe del DOS. La Oficina de Certificación de la Mano de Obra Extranjera (OFLC, por siglas en inglés) del Departamento de Trabajo (DOL), revisa las peticiones de los empleadores y certifica el número de migrante trabajadores. En el puerto de entrada de los estos trabajadores a Estados Unidos, se revisa su visa y registran su entrada, a través de la Oficina de Estadísticas de Inmigración (OIS) y los Servicios de Ciudadanía e Inmigración (CIS), ambos del DHS, (Plascencia L., y Zolniski C., 2023; pp. 3, 4)

importancia de describir el impacto del programa H2A en las comunidades. Desde los estudios de casos particulares, es posible resaltar que estos están inmersos en diversas situaciones y condiciones que van creando, por la estructura del programa, muchos vacíos para que sea un proceso eficaz y eficiente, a ello, se entrelazan la pobreza, la desinformación, la marginación, así como las pocas acciones de política enfocada a las personas migrantes de comunidades indígenas y rurales que migran internacionalmente para el sector agrícola, desde la región huasteca de San Luis Potosí.

Dicho lo anterior, me centro en el análisis de esta región del estado, profundizando en el municipio de Xilitla, San Luis Potosí, México. Aunque la experiencia de migración de sus habitantes es nacional, y de migración binacional o transnacional de algunos de estos trabajadores/as, finalmente el impacto (positivo o negativo) del programa H2A se encarna en las familias y en las comunidades de origen.

Al mismo tiempo, la tesis no solo describe y analiza las experiencias identificadas, también recapitula con base en algunos testimonios la llegada de las visas H2A a la región huasteca, y realiza una propuesta que busca contribuir a la elaboración de esfuerzos de incidencia social y legislativa en distintos niveles para proteger a los y las trabajadoras y sus familias. Es importante advertir, que, si bien esta tesis se centra en la región huasteca del estado de San Luis Potosí, particularizando en Xilitla, los casos que se han acompañado en la región huasteca de México permiten evidenciar que se comparten las realidades en los estados de la región huasteca de Veracruz e Hidalgo ante su historia regional y de reclutamiento.

1.III. OBJETIVOS

El objetivo general de la presente tesis es describir y analizar la experiencia de las personas migrantes H2A originarias de comunidades del municipio de Xilitla, San Luis Potosí, durante las etapas del proceso de contratación, que inician con el reclutamiento en sus comunidades y culminan hasta el retorno a México, o el quiebre del ciclo en alguno de sus momentos.

Los objetivos específicos incluyen:

1. Contrastar los derechos que otorga la visa H2A, desde la experiencia de las personas de las comunidades nahuas de la huasteca potosina.
2. Identificar las problemáticas que se presentan en el reclutamiento de los trabajadores que buscan una visa H2. Con este objetivo la información y análisis se presenta estructurada en las diferentes etapas del programa H-2A esto es reclutamiento en lugar de origen, transporte y tránsito de México a Estados Unidos, condiciones de trabajo y vivienda en Estados Unidos, y retorno a México, recuperando también las percepciones de familiares que se quedan en aquel país y no retornan.
3. Identificar los actores/agencias encargadas de velar por la protección de los derechos de los trabajadores en estos ámbitos, y considerar los huecos o áreas de oportunidad que existen en estos programas que impiden una protección efectiva de los derechos de las y los trabajadores.
4. Contribuir con esta información directa desde la región huasteca de San Luis Potosí y desarrollar propuestas de incidencia/ intervención en distintos niveles para paliar estos problemas.

1.IV. METODOLOGÍA

La metodología de investigación desarrollada fue etnográfica. El periodo de trabajo de campo se realizó entre los meses de agosto a octubre del 2022, con estancias cortas (de fines de semana) y largas (de una semana hasta más de un mes) en el municipio de Xilitla, localizado en la parte sureste de San Luis Potosí, en la zona Huasteca.

Las técnicas que se utilizaron fueron la observación participante, las entrevistas abiertas y semiestructuradas, “*recogiendo las voces*” (Zlolniski, C, 2011) de personas con distintas experiencias migratorias en el marco de las visas H2A. Sistemáticamente recopilé información de mis diarios de campo sobre casos que fueron documentados y acompañados durante mi trabajo, los cuales considero relevantes para nutrir este contexto. . Las entrevistas se realizaron en las comunidades¹² de San Vicente, Santa Rita, Ventanillo, El arroyo, San Francisco, Los jobitos y en El Matorral, pertenecientes al municipio de Xilitla, San Luis Potosí,, a través de visitas domiciliarias a algunas personas entrevistadas, así como en el marco de reuniones con autoridades comunitarias realizadas con base a sus sistemas normativos, quienes me invitaron a participar a éstas.

Se realizaron entrevistas y conversaciones con integrantes de grupos y organizaciones de la sociedad civil con trabajo en la zona huasteca como la Coordinadora de Organizaciones Campesinas e Indígenas de la Huasteca Potosina (COCIHP) A.C., Pastoral Social de la diócesis de Cd. Valles, a la Asociación de Comunidades Indígenas del municipio de Tancanhuitz, Observatorio Indígena Mesoamericano, Servicio Desarrollo y Paz Huasteca Potosina, (SEDEPAC), A.C. a un ex colaborador del sindicato del FLOC, que recupera afiliados en Xilitla, y a CIERTO, un par de informantes clave, actores y lideresas. También se solicitó y revisó información de las organizaciones con trabajo local, nacional binacional: Justice In Motion, Polaris Project, así como a integrante del Comité de Trabajadores del Centro de los Derechos Humanos del Migrante (CDM), el Proyecto Mi Abuelo fue Bracero, y con organizaciones de base en los Estados Unidos, como es el caso de El Futuro es Nuestro.

¹² Los nombres que se proporcionan son los seudonimitos que se utilizaron en esta tesis para la protección de las personas que fueron entrevistadas, así como sus familias.

Asimismo, se trató de documentar el papel del gobierno en el programa H-2A en México. Para ello realicé entrevistas a dos funcionarios a nivel federal, se busco a una instancia estatal, el funcionario que atendió mi llamada en la que solicité la entrevista me pidió que hiciera llegar las preguntas a su correo, así lo hice, pero no hubo respuesta. En cuanto a funcionario municipal se tuvo una breve conversación más informal con un funcionario. También se entrevistaron a dos autoridades comunitarias, de comunidades del municipio de Xilitla que se rigen bajo su sistema normativo.

Se advierte que la información recuperada a través de las entrevistas que fueron realizadas a trabajadores/as que, para esta tesis, son compartidas guardando su confidencialidad, utilizando seudónimos y otros nombres, tanto de quienes participaron y de las comunidades que son originarios. La mayor información de esta tesis ha sido recuperada de y con las personas de las comunidades de origen que han tenido alguna experiencia en el proceso de la visa H2A, y de familiares de aquellos que ya no regresaron a sus comunidades.

1.V. ESTRUCTURA DE LA TESIS.

En el capítulo 1, a través del marco teórico y estado del arte, describo los programas de trabajo temporal a nivel global, luego me centro en los que se desarrollan en Estados Unidos. El capítulo dos, es el contexto histórico y regional de San Luis Potosí, recupero la historia de la migración de potosinos/as hacia Estados Unidos que inicia en el siglo XIX, en otras regiones del estado, e integró los aportes, que describen la historia de la migración de la región huasteca a Estados Unidos. Posteriormente me centro en la presencia de las visas H2 en la entidad, priorizando en la región de interés. En el mismo capítulo, describo la migración actual en la entidad, y finalizo con la descripción de Xilitla, explicando las razones que determinaron su elección para el estudio.

Luego me centro en la descripción de los hallazgos recuperados en campo, siendo el capítulo tres en el cual analizo el reclutamiento, que inicia describiendo lo que marca la normativa al respecto; posteriormente narro los modos de reclutamiento detectados en las comunidades de Xilitla y describo la práctica de reclutamiento de CIERTO. En el capítulo cuatro describo las condiciones de transporte desde las comunidades de origen, así como las experiencias que viven en las ciudades donde realizan el trámite de sus visas; y finalizo con la descripción de situaciones de inseguridad detectadas. En el capítulo quinto, narro las condiciones de trabajo, vida y salud descritas desde la huasteca potosina, centrándome en las experiencias recuperadas en Xilitla. En el capítulo sexto señalo lo que sucede con los trabajadores/as H2A una vez regresan a sus comunidades: quienes son contratados y quienes no, y concluyo con experiencias de quienes deciden no regresar. En el último capítulo realizo una propuesta de incidencia, enfocada en tres niveles: comunitario, social y legislativo.

1.VI. POSICIÓN DE LA INVESTIGADORA

Presento esta tesis como estudiante, defensora y activista de los derechos humanos particularmente los derechos de las y los migrantes. Desde un proceso de resistencia busco aportar a las ciencias sociales análisis de las realidades complejas, problemáticas y violaciones a derechos así como rutas de acción que se han detectado y emprendido con la población migrante en la huasteca potosina las cuales he reunido a través del registro de casos de hombres y mujeres trabajadoras agrícolas que he acompañado y que considero fundamental nombrarlos y reconocerlos porque están insertos en contextos de abuso y sistemática violación a dignidad humana Al compartirlos, espero contribuir a la construcción de acciones que favorezcan las condiciones de vida de las/los migrantes huastecas y huastecos originarios de los pueblos rurales e indígenas de la cultura tenek y nahua, así como de sus familias.

Mi postura también me lleva a reconocermé, y a reconocer desde donde estoy escribiendo. Escribo desde el dolor y desde el duelo, pero con esperanza y resiliencia, que aunque a veces se apaga, agradezco a las personas por su apoyo y acompañamiento. El capítulo de reclutamiento fue el más difícil de construir, pues se vio atravesado por un suceso el más doloroso que he vivido y sigue atravesando en el corazón. Cuando comencé a trabajar con mis notas recuperadas en mis diarios de trabajo de campo del 2021, que incluye el estudio de caso de Marcos, quien participó conmigo en el webinar de la Embajada de Canadá, él en el municipio de Xilitla y yo en el de Soledad de G. S, ambos pertenecientes al estado de San Luis Potosí. Este evento virtual tuvo lugar un par de horas antes de que un grupo armado, integrantes del crimen organizado llegara a la calle donde yo vivía y asesinara violentamente a Gerardo, mi hermano menor de 31 años, que se encontraba de visita en la casa que yo habitaba (primera propiedad de mis padres desde 1985), junto con otros dos jóvenes Eduardo y Marcelo. A esta vivienda yo no pude regresar, por cuestiones de seguridad (ante las acciones que distintos defensoras/as me acompañaron al respecto, como por una cuestión emocional-mental, tuvieron que pasar varios meses para que regresara a este espacio, no para habitarle más bien para desocupar y así emprender como familia la venta de la propiedad-

Desde ese día ya nada fue igual, me quebré por dentro pues no solo pase de ser la defensora de migrantes si no que mi familia y yo pasamos a ser víctimas directas del crimen, de la

injusticia, del dolor, del contexto de violencia en el que vivimos y nos desempeñamos. Como puede ser haciendo algunas acciones de defensa, pero más me he dedicado a vivir este proceso tan doloroso y difícil con mi familia y con la red enorme de solidaridad que me da cuenta tengo a partir de estos hechos.

Lidiamos con una estructura de injusticia, omisión e impunidad en el acceso a la verdad, la justicia y la reparación del daño; lo hemos visto con quienes hemos acompañado al ser víctimas algún delito y violación a sus derechos humanos y ahora nos tocaba a nosotras vivirlo. Al momento de escribir esta tesis continúa la investigación sobre el caso de mi hermano, que sigue impune, como los miles de casos de homicidio, feminicidio y desaparición en este país lleno de inseguridad, violencia, dolor e impunidad, y también de solidaridad y comunidad que es lo reconforta paso a paso el andar en medio de todo.

Finalmente, reconozco algunos de los esfuerzos que existen en medio de este contexto violento en el que vivimos, y agradezco profundamente a quienes promovieron mi nombre y me apoyaron. En septiembre del 2021, fui beneficiaria de una beca en la Estancia de Autocuidado, Cuidado Colectivo y Sanación, de la Casa Serena en Oaxaca, proyecto de autocuidado integral con perspectiva feminista que realizan la organización Consorcio Oaxaca, A.C., la Iniciativa Mesoamericana de Defensoras de Derechos Humanos y la Red Nacional de Defensoras en México. Lo comenté con mi asesor, él como siempre se mostró solidario y empático. En esta estancia empecé a comprender que tenía que redefinir mi vida, el concepto de defensora de derechos humanos y verme como persona, reconocer el sentir y la vulnerabilidad, buscar la sabiduría, fortaleza y paz que necesitamos para vivir y recuperar la nueva Vida que existe en cada duelo, así nos decía Lidia, la tanatóloga que nos atendió.

Esto ha sido sumamente difícil, sigo- seguimos en casa- en este proceso que de una u otra forma se ve reflejado en el cuerpo (físico, espiritual, psicológico y energético) a través de diversas manifestaciones se hace al cruzarse lo vivido. Por otro lado, fue complejo reconocer que mi familia, junto conmigo éramos víctimas directas de esta violencia y lo que eso implica. En medio de todo esto, busco en esta tesis, hacer viva también mi convicción por investigar el tema de Visas H2 desde las historias de vida, pues son un elemento clave en la construcción de alternativas que mitiguen las injusticias que padecen también las y los migrantes, sus familias y su comunidad.

2. CAPITULO I. LA EXPERIENCIA DE TRABAJADORES MEXICANOS H-2A: BREVE SEMBLANZA DEL ESTADO DEL ARTE

2.1. LOS ESTUDIOS DE TRABAJADORES H2 EN MÉXICO

La migración de México a Estados Unidos está marcada por un proceso histórico que ha sido recuperado a través de distintas investigaciones al respecto, en este capítulo se enuncian de manera muy general algunos de estos aportes, particularmente aquellos que tienen pertinencia en la migración de personas de nacionalidad mexicana bajo el proceso de visas H2 que trabajan temporalmente en los Estados Unidos.

Antes de continuar, es necesario señalar que el término “temporal” no es meramente descriptivo, es un término creado por los Estados para denominar un tiempo de estancia que no genera ningún derecho de ciudadano, y utilizado como herramienta política por los empleadores. Como señala Plascencia L., y Zholinski, C. (2023) el concepto de “temporal” también es parte del discurso del estado, se usa para apoyar la existencia de visas “temporales” o “estacionales, que son utilizadas en su mayoría por mexicanos para trabajar en dos sectores, con bajos salarios y sometidos a sus empleadores. Bajo las reglas federales de la visa H2A, el trabajo de pastores cubre 265 días. Siendo un día menos de 12 meses (265 días) es considerado “trabajo temporal”, denominación conveniente para empresarios ubicados en el sector “agrícola”. Los autores señalan que hay trabajadores extranjeros H-2B, que trabajan por periodos mayores de ocho meses al año en la jardinería o la construcción, los periodos pueden ser estacionales o no, dependiendo del lugar donde se realice el trabajo. Finalmente concluyen en que esta falta de definición del “trabajo temporal” o “estacional” se utiliza de forma laxa por los diferentes empleadores que se sirven de estas visas, esto ha llevado a que, el trabajador/a puede estar empleado por el mismo empleador durante más de una década y, a pesar de ello, seguir considerándolo como "temporal"; de esta forma un trabajador puede llegar a ser "permanentemente temporal" o "permanentemente estacional".(Plascencia, L, y Zholinski, C., 2023; pp. 26, 27 y 28).

Cabe reiterar que, la mayoría de trabajadoras/es extranjeros que utilizan visas H2 A y B, son de nacionalidad mexicana, dado el gran interés histórico y afán de los empresarios estadounidenses que, en distintos servicios, buscan contratar mano de obra mexicana. Se ha documentado que dicha mano de obra son personas provenientes de un contexto de violencia, desempleo, pobreza, marginación, que se insertan en condiciones precarias de trabajo y explotación laboral en el propio país (México), por ello, buscan acceder al trabajo “temporal” en Estados Unidos a pesar de los bajos salarios y estar sometidos a sus empleadores, porque no se puede cambiar de empleo pues la visa señala al empleador al que parece le “perteneces”. Este sometimiento lleva a condiciones semejantes a la esclavitud, y que a ha sido señalada por varios autores, como la esclavitud moderna.

Posteriormente se realiza una breve descripción de las estadísticas del programa H2, después se da pie a algunos de los aportes realizados por distintas investigadoras e investigadores tanto en México como en Estados Unidos, sobre las experiencias y condiciones de los trabajadores temporales mexicanos que participan en este programa.

2.II. DATOS GENERALES DEL PROGRAMA DE VISAS H2

Dentro del programa de visas de trabajo temporal H2, México es el país que más participación tiene. Además, el programa de visados H2 sigue creciendo exponencialmente desde hace varios años. De acuerdo con el Departamento de Estado de los Estados Unidos, en el año 2021 se expidieron 586,992 visas H-2A y 123,046 visas tipo H-2B. De 561,371 visas H-2A (96%) y 99,307 visas H-2B (81%) fueron expedidas en México.

Las estadísticas señalan que el programa de visas H-2A ha ido en aumento en los últimos años. Por ejemplo, en comparación con el número de visas expedidas en el 2010 (139,406), hay un incremento de más de cuatro veces la cifra para el 2021. De allí que resulte importante considerar cuáles son las perspectivas de investigación sobre las visas que se tienen disponible en la literatura.

En cuanto a aproximaciones generales sobre el programa, resalta el estudio de Jorge Durán (2007) quien anota que el programa está elaborado desde un enfoque unilateral por parte de

los Estados Unidos sin tomar en acuerdos del gobierno mexicano. Como señala este autor, el gobierno mexicano no tiene arte ni parte en el asunto: no controla, no fiscaliza, no pone condiciones, no lleva un registro, no negocia, no hace nada. Se trata de un asunto que manejan las empresas y los consulados americanos, sin participación del gobierno mexicano. Se trata de la privatización del programa de trabajadores temporales, privatización que sin duda entraña riesgos considerables. Coordinar un programa de esta naturaleza es ciertamente muy complicado, y por eso los gobiernos prefieren dejar que se encarguen del asunto las fuerzas del mercado. El dilema se plantea entre un programa público o privado. Uno controlado, financiado y manejado por las empresas y sus enganchadores y otro por los gobiernos de ambos países, como lo fue el Programa Bracero, el acuerdo vigente con Canadá y tantos otros programas en todo el mundo. Durand resalta que no es fácil organizar un programa de trabajadores migratorios, y describe que parece más cómodo dejarlo en manos privadas y que sean los contratistas americanos los que tomen la iniciativa. Otro inconveniente del sistema de visas H2 radica en que se trata de un sistema de visas que funciona con base en contratistas mexicanos, intermediarios norteamericanos y las propias empresas que se encargan del reclutamiento. Duran (2007) señalaba que el gobierno norteamericano no intervenía, sólo otorgaba las visas. También menciona que, en México, cada empleador y contratista operaba según su criterio y fijaba sus condiciones. En algunos lugares los empleadores pagaban los pasajes, en otros no. No había información sobre contratos, seguros, impuestos, salarios mínimos, condiciones laborales y, en general, sobre el respeto a los derechos humanos y laborales de los migrantes. (Duran, J, 2007; p 59, 60 y 61). Esto ha cambiado al paso de los años, hay más información de algunas cuestiones que antes señalaba Duran como ausentes, sin embargo, a pesar de los cambios y visibilidad de las normas para las visas persisten los puntos que él señala.

2.III. CONTEXTO HISTÓRICO Y CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON VISA H2 EN LOS ESTADOS UNIDOS

Los antecedentes históricos inmediatos al programa de visas H-2 son: el Programa Bracero y el British West Indies (BWI) Temporary Alien Labor Program. El Programa Bracero fue establecido en 1942 a través de un acuerdo con el gobierno de México y sirvió como modelo para otros programas de trabajadores temporales creados por los Estados Unidos durante la guerra. De estos dos programas el Bracero es conocido ampliamente, pero es importante señalar que no es el primer antecedente de migración gestionada en los Estados Unidos. El trabajo de Alanís Enciso (1999) resalta que las negociaciones entre funcionarios mexicanos y estadounidenses en relación a los trabajadores migratorios iniciaron en 1917 y 1918, para llevar a cabo la contratación de trabajadores (Alanís, 1999; p. 159). Al respecto Plascencia (2016) identifica el fin del programa de la Novena Condición (The Ninth Proviso, por sus siglas en inglés) en la tercera sección de la ley de 1917, reforzó los objetivos restrictivos de la Ley de Trabajo por contrato de 1885 y duplicó el impuesto por trabajador de 4 a 8 dólares. La agencia de inmigración continuó usando la Condición hasta los 1950s. y resalta, que los primeros grupos de “braceros” que entraron en 1942, fueron admitidos bajo la Novena Condición (Plascencia, L. 2016; pp. 238, 239).

Volviendo al programa bracero y al BWI, como los programas que inmediatamente anteceden a la H-2A Cindy Hahamovitch (2003) y David C. Griffith (2006), ofrecen un análisis de este desarrollo. Esta perspectiva es importante porque resaltan como el programa de visas H2 surge en el contexto de políticas de explotación de trabajadores agrícolas, directamente ligados a las prácticas de esclavitud. Griffith (2006), quien ha realizado trabajo de campo con trabajadores H2 desde hace más de 20 años, explica la relación del actual programa de trabajadores huéspedes con la transformación material de los pantanos de Florida en zonas de lujo o turismo a través del trabajo temporal, en un principio realizada por sectores marginalizados de la sociedad norteamericana como negros, inmigrantes europeos recién llegados, y personas provenientes del Caribe. El autor argumenta que este tipo de arreglo laboral fue en su diseño enfocado en favorecer al empleador a través de instituciones locales, donde se controla el transporte, la vivienda, las fuentes de alimento, etc. Este formato

fue adoptado por los productores agrícolas en constante necesidad de mano de obra intensiva y barata, una dependencia con profundas raíces históricas de los años de esclavitud. De esta forma la producción agrícola se convirtió en la principal promotora del programa de visas H2. Los jornaleros mexicanos fueron supliendo los espacios dejados en el campo por otros grupos poblacionales como jornaleros asiáticos o afroamericanos, principalmente porque en determinado momento estos grupos se organizaron y pidieron mejoras en las condiciones de trabajo, o porque al abrirse espacios durante la era de lucha de derechos civiles encontraron otros nichos laborales con mejores condiciones (Griffith, 2006, Hahamovitch, 2003).

Hay una cantidad importante de estudios que se enfocan en las condiciones laborales de los jornaleros huéspedes. Entre ellos está el informe del Proyecto Jornaleros SAFE: *Jornaleros Mexicanos en EU con visa: los modernos olvidados* (2012). Otro trabajo que se enfoca a la violación de los derechos de los trabajadores huéspedes es el publicado por el Southern Poverty Law Center, publicado originalmente en 2007, reeditado y actualizado en el 2013. Una de las ventajas del reporte *Cercano a la Esclavitud*, es que incluye información también sobre el programa H2-B, e incluye perspectivas de discriminación por género, y nacionalidad. En estos reportes se documentan violaciones a los derechos laborales como robo de salarios, malas condiciones de trabajo y alojamiento. El robo de salarios se refiere a que los trabajadores no reciben los salarios prometidos o no haber cobrado a tiempo. Los empleadores pueden retener los salarios o pagar menos de lo acordado. En cuanto a las condiciones de trabajo, los reportes señalan denuncias de condiciones laborales extremas que incluyen largas jornadas, exposición a pesticidas, trabajo en condiciones climáticas adversas como calor o frío intenso y sin acceso a baños, y agua potable. Otro punto relevante es que los empleadores están obligados a proporcionar alojamiento adecuado a los trabajadores H-2A, pero a menudo son viviendas con condiciones deplorables y antihigiénicas.

En su análisis sobre las condiciones labores de los programas de trabajo temporal en Canadá y los Estados Unidos, Leigh Binford y Janet McLaughlin (2021) describen como la falta de supervisión ha permitido que empleadores H-2A no cumplan en proveer las condiciones laborales necesarias. Entre estas violaciones destacan las ya señaladas en los reportes anteriores como no reembolsar a los trabajadores los pagos de contratación, no cumplir con

los plazos laborales establecidos y, a veces, alojar a los trabajadores en condiciones deplorables. Destaca en su análisis por qué los trabajadores suelen aceptar estas condiciones, principalmente debido al gran desbalance de poder de este programa. Los empleadores tienen la llave para contrataciones futuras, por lo que los trabajadores no cuentan con opciones viables de resistencia que estén libres de represalias. Una de las principales formas de represalias es no contratar a los trabajadores que se muestran de alguna manera inconformes con sus condiciones, para la siguiente temporada. Por ejemplo, Plata Soto y Ortiz Marín (2020) documentan la historia de vida y laboral de una trabajadora mexicana en la industria de la jaiba, con visa H-2B, que tras muchas temporadas fue excluida de la contratación a raíz de que empezó a involucrarse con asociaciones de defensa de los derechos laborales.

Otra de las aportaciones importantes del trabajo de Binford y McLaughlin (2021) es la documentación de las condiciones excepcionalmente precarias que sufren los trabajadores H-2A que se dedican a labores de pastoreo, aunque la población mexicana no representa un alto porcentaje en este tipo de trabajo. De acuerdo a los autores, estos trabajadores proceden principalmente de comunidades indígenas las regiones andinas de países como Perú, Bolivia y Chile y trabajan en los Estados Unidos principalmente en los estados de California, Colorado, Wyoming, Utah y Montana. Durante su estancia en Estados Unidos, pasan meses en regiones aisladas a cargo de grandes rebaños de ovejas, con tan solo la compañía de caballos y perros ovejeros. Las condiciones de trabajo y de vivienda son especialmente difíciles ya que solo tienen tiendas de campaña durante el calor intenso de verano y remolques durante los meses de duro frío. En ambos tipos de vivienda, por lo general se carece de electricidad y refrigeración, por lo que subsisten a base de comida enlatada.

2.IV. ESTUDIOS SOBRE LOS TRABAJADORES H2 EN MÉXICO

Una de las principales vulnerabilidades a las que están expuestos los trabajadores H-2A en México es la irregularidad que existe en cuanto a las prácticas de contratación. Uno de los primeros reportes en abordar este problema fue el informe del Proyecto Jornaleros SAFE: *Jornaleros Mexicanos en EU con visa: los modernos olvidados* (2012), citado arriba. El reporte consistió en el análisis de 538 registros mediante la aplicación de una entrevista en 135 comunidades de 41 municipios en siete estados de la República Mexicana. La técnica usada fue la entrevista semi estructurada y se complementó con el recurso de “bola de nieve”.

Aunque la cantidad de registros es mediana y no es representativa desde el punto de vista estadístico, es muy útil para discernir tendencias en cuanto a las experiencias de los jornaleros. Por otra parte, se hace patente la falta de información estadística confiable que pueda plantear un panorama nacional más completo.

En este reporte se encontraron cuatro modelos de reclutamiento de trabajadores agrícolas en México con la finalidad de que vayan a laborar temporalmente a Estados Unidos: el contratista o reclutador (que tiene diversas formas de operar), el de autogestión individual, el de autogestión comunitaria y el comunitario de autoprotección. El modelo de contratista o reclutador fue el más común en las comunidades de origen, se realiza en el momento que el patrón (empleador) solicita a una persona buscar trabajadores en México a fin de reclutarlos y acompañar en el proceso de trámite y al lugar de trabajo agrícola. Es decir, sólo hay un intermediario entre ambas partes aparentemente. De este modelo, identificado en el reporte con un 94.5% de las entrevistas que se realizaron, se desprenden las siguientes formas de subcontratación: la primera es la del subcontratista, en las que el contratista o reclutador principal mantiene el vínculo con el empleador, pero el contratista utiliza otros actores (personas) y son los que andan en las comunidades buscando los trabajadores, convirtiéndose en subcontratistas/reclutadores. Estos la mayoría de las veces son de la misma región donde se realiza el reclutamiento, siendo este el más común, carece de mecanismos de control sobre estos subcontratistas que operan directo en las comunidades. Finalmente se describe la forma de operar a través de un contratista con oficina reclutamiento en México, aquí el contratista directo que no van físicamente a las comunidades en busca de trabajadores, sino que instala un local establecido y se promocionan a través de periódicos o por teléfono, esperando que los trabajadores acudan a ellos y de esta manera ahorran en costos de traslado, operando desde oficinas que están en alrededores de consulados, como el de Monterrey. El segundo modelo identificado en el reporte, es el de autogestión individual, en este el trabajador se pone directamente en contacto con el empleador previo a temporada para notificar su disposición al trabajo. Entonces el patrón envía el contrato sin intermediarios al trabajador, a su vez indicando lugar, fecha y hora en la que se debe presentar en el Consulado, aunque muy poco presente (sólo un 5.5%), de las entrevistas, se identificó solo en 21 ocasiones, cinco descritas en Oaxaca y el resto en Guerrero. (Jornaleros Safe, 2012: 29, 30). El reporte no

indica si en estos casos el trabajador costea su propio traslado o el empleador envía los recursos para ello.

El tercer modelo que se describe en el reporte, , únicamente encontrado en una comunidad del estado de Guerrero, es el modelo de la autogestión comunitaria (Jornaleros Safe, 2012;30), describe que a pesar de los diversos problemas estaba funcionando cuando se realizó la investigación, presentándolo como un modelo de atención alternativa en el proceso de contratación. Este modelo se desarrolla desde la comunidad, con la experiencia se ponen de acuerdo para decidir quién debe ir a trabajar en esa temporada determinada. El contacto es a través de un encargado, pero las decisiones se toman comunitariamente Por último, el modelo comunitario de autoprotección, caracterizado por tener forma tradicional de subcontratación, en este se involucran autoridades del municipio. Aquí el contratista o subcontratista acude a las autoridades, presenta las condiciones de trabajo y salario, se realizan convenios en donde se comprometen a respetar algunas reglas básicas, si alguno de estos dos actores se niega, las autoridades municipales alertan a las comunidades a través de los medios que facilitan la difusión. En caso de que el contratista trasgreda dicha disposición la autoridad lo sanciona. (Jornaleros Safe, 2012; 31)

La diversidad en las prácticas de reclutamiento, que operan en México actualmente es pues amplia y diversa. Podríamos decir que tomando en consideración la clasificación que realizó Jornaleros Safe en el 2012, a 10 años operan con mayor presencia: el modelo de reclutamiento de contratista o reclutador, con las variantes descritas y como se mostrara en los resultados de trabajo de campo, en donde se utilizan otros medios de tecnología, por otro lado, están las agencias de reclutamiento que operan en México, registradas o no, se sirven junto con los reclutadores y contratistas directos o indirectos dela ausencia de normatividad respecto de la misma, además de la fragmentación en múltiples intermediarios ha sido abordado en el artículo *A río revuelto, ganancia de reclutadores* (Muñoz Paniagua et al., 2018). En este trabajo se señala como la fragmentación de los actores, aunado a la falta de supervisión por parte de las autoridades mexicanas y estadounidenses, y finalmente la impunidad que caracteriza el sistema de justicia mexicano, han permitido que el fraude emerja como una de las prácticas más perjudiciales y diseminadas en el sistema de contratación para los trabajadores H-2A. En particular señalan que dos aspectos favorecen la

proliferación del fraude: primero, la normalización de los cobros de tarifas a lo largo de la cadena de intermediarios, basada en vínculos de confianza y normas compartidas; segundo, la impunidad sistemática con la cual los perpetradores pueden llevar a cabo sus acciones. Es importante señalar que los propios trabajadores se involucran en estas prácticas fraudulentas mayormente porque les resulta complicado discernirlas de procesos legítimos, incluso si cuentan con experiencia previa en el sistema de contratación. Por otro lado, dada la mayor oferta de mano de obra en comparación con las oportunidades de empleo, siempre hay trabajadores menos cautelosos o más desesperados dispuestos a asumir mayores riesgos en busca de la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida.

2.V. ESTUDIOS REGIONALES Y DE COMUNIDADES DE ORIGEN

Existen pocos trabajos centrados en los procesos que suceden en las comunidades de origen y el impacto del programa de visas H2 en ellas. Esta ausencia es parcial, aunque insuficientemente subsanada porque en otros estudios se documenta dicha experiencia a través del análisis de la historia de los trabajadores de cierta región en cuanto a los procesos de reclutamiento, o a través de la aproximación del fraude que muchas veces empieza en las comunidades de origen. Después de todo el programa de visas H2 es posible gracias a un complejo engranaje que conecta la demanda de mano de obra en las comunidades de origen con el empleo en los Estados Unidos.

A continuación, se mencionan algunas de las publicaciones que están basadas en comunidades específicas de origen, aunque no se centren en su totalidad en los procesos que suceden allí. Es relevante mencionar el trabajo *Condiciones de vida y trabajo de una "topeña" con visa temporal H2b, Topolobampo, Ahome, Sinaloa* (Plata Soto & Ortiz Marín, 2020). Este trabajo, elaborado sobre los trabajos previos de Esperanza Tuñón Pablos (2008), Erika Montoya (2008) y Ramona Olvera (2012) es sobre las jaiberas mexicanas dentro del programa H2. Este estudio incorpora la perspectiva de género, pero al igual que estos trabajos se centra más en la experiencia laboral y no ofrece una descripción a profundidad de los procesos en las comunidades de origen. Una de las aportaciones importantes de estos trabajos es que hablan de la distribución de tareas laborales a través del lente de género. Según Ramona Olvera (2012) en esta industria, tradicionalmente, los hombres se encargan de la

pesca y la limpieza del cangrejo, mientras que las mujeres se encargan de extraer la carne, ya que se cree que es un trabajo que requiere de mayor delicadeza y precisión, y por tanto más apto para mujeres.

Por su parte Simón Pedro Izcara (2010, 2009) ha documentado la experiencia de trabajadores temporales tamaulipecos, en su mayoría con visa de agricultura H-2A. De acuerdo con el autor, Tamaulipas es uno de los estados de México con un mayor número de visas H-2A otorgadas lo cual puede deberse en parte a la cercanía con la frontera estadounidense, y con principales destinos a Carolina del Norte, Washington, Georgia y Louisiana, seguidos de Mississippi, Carolina del Sur y Virginia (Izcara y Andrade, 2008). Uno de los aspectos que destacan del aporte de Izcara es como la población local sufre antes y un después tras la inserción de miembros de la comunidad en el programa de visas. Aquellos que retornan a la comunidad desempeñan un papel importante a la hora de promocionar el programa H-2A. De esta manera la participación en el programa se vuelve atractiva y también facilita la estructura para fraudes y cuotas indebidas, ya que los pocos lugares disponibles para irse a trabajar al extranjero se vuelven codiciados. Por otra parte, en los lugares de destino, el miedo a perder un lugar tan cotizado sirve como medida de presión y coerción (disciplina y orden) para no demostrar inconformidad ante las circunstancias laborales.

Otra perspectiva regional que ayuda a iluminar los procesos sistémicos, son aquellas aportaciones que se han centrado en ciudades intermedias como Monterrey donde se tramitan la mayoría de los visados H-2A en el Consulado de Estados Unidos en esa ciudad. Esta perspectiva conlleva observar el fenómeno migratorio desde las implicaciones para las economías locales, lo que algunos han llamado la industria de la migración. Esta industria incluye toda la gama de bienes y servicios que son necesarios para la movilidad internacional y que representan un costo para los trabajadores y una fuente de ingreso para quienes los ofrecen como prestamistas, reclutadores, transportistas, agentes de viajes y otros. Esta industria puede ser formal o informal, e incluso sustentarse en prácticas ilegales como el fraude y la extorsión. Hernández León (2012) en una de las primeras conceptualizaciones señala que esta industria se refiere a “la prestación de servicios que facilitan la movilidad humana internacional y las prácticas sociales íntimamente ligadas a la migración. Los usuarios de estos servicios no los reciben de manera gratuita, sino que tienen que pagar a sus

proveedores. Los empresarios de la migración prestan dichos servicios con el objetivo principal de lucrar, es decir, para obtener una ganancia económica” (Hernández de León, 2012: 45)

Adicionalmente, otros autores han propuesto que parte de esta industria de la migración está constituido por organizaciones de otro rubro como las organizaciones civiles, asociaciones de migrantes, grupos religiosos y sindicatos. Con estas adiciones, la industria de la migración se describe como un grupo de actores no gubernamentales que prestan servicios que ayudan, restringen o apoyan la migración internacional.

La presente tesis busca contribuir a llenar algunos huecos en la literatura de los trabajadore/as H-2A de México. Específicamente mi objetivo es contribuir a un mejor entendimiento de la experiencia en el proceso de trabajo en las visas H-2A que inicia desde el origen y concluye en el retorno a su lugar de origen. Para ello conceptualizo la experiencia de trabajadores H-2A como parte de un proceso que se puede dividir en cuatro etapas que se suceden en el tiempo: (1) reclutamiento; (2) transporte y procesamiento de visas en México; (3) condiciones de trabajo y vivienda en Estados Unidos; y (4) retorno de Estados Unidos a México. Mi propuesta en la tesis es abordar el estudio del programa H-2A de una manera procesual, esto es como un proceso que se desarrolla en el tiempo en cada una de estas. Mi argumento es que cada una de estas etapas tiene sus propias características y que implica formas diferentes de vulnerabilidad y riesgo para los trabajadore/as, así como estrategias de respuesta por parte de los mismos. La tesis examina las experiencias de los trabajadores procedentes de la Huasteca en cada una de estas etapas para describir los retos y problemas que encuentran en cada una de ellas. Abordar el programa H-2A desde esta perspectiva procesual y regional facilita identificar las leyes y regulaciones pertinentes a cada una de estas dimensiones que constituyen dicho programa, así como identificar las áreas donde se violan o incumplen dichas regulaciones y/o aquellas prácticas asociadas a cada una de estas dimensiones que no están reguladas y que son objeto de abuso de los trabajadores reclutados.

Basada en mi experiencia tanto como activista de defensora de los derechos laborales y humanos de los migrantes mexicanos, así como del trabajo de investigación realizado para esta tesis, mi objetivo es pues identificar de manera puntual las principales irregularidades,

situaciones de abuso y las violaciones a los derechos que he documentado en cada uno de esos cuatro rubros en base a las experiencias de trabajadores de la Huasteca potosina que han trabajado con la visa H-2A en Estados Unidos. La premisa que subyace a mi tesis es que documentar las áreas donde no se cumple la normatividad que rige el programa H-2A, los vacíos de dicha normatividad, así como los abusos que se cometen es una tarea necesaria para poder desarrollar una propuesta de intervención orientada a subsanar dichos problemas en cada una de esas áreas. Este enfoque también permite obtener un conocimiento granular del funcionamiento interno de este programa basado en las experiencias de los propios trabajadore/as así como de sus respuestas tanto individuales como colectivas para enfrentar los problemas, abusos y sobre todo disminuir las violaciones de derechos humanos laborales, para evitar la consolidación de otros delitos como son la trata de personas en centros de trabajo agrícola y el trabajo forzoso.

En último término mi tesis busca contribuir a subsanar los problemas y abusos que enfrentan los trabajadore/as H-2A en cada una de esas etapas. Con ese objetivo, después de presentar la región de estudio donde realicé mi investigación, la tesis está estructurada en distintos capítulos enfocados en las cuatro áreas arriba identificadas. En el último capítulo desarrollo una propuesta inicial de intervención para abordar los problemas identificados, incluyendo instrumentos a nivel local, jurídico y político, reflejando así mi vocación como activista para la protección de los derechos de los migrantes.

3. CAPITULO II. CONTEXTO HISTÓRICO Y REGIONAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ.

3.I. DESCRIPCIÓN DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ

San Luis Potosí se fundó el 3 de noviembre de 1592, su capital y ciudad más poblada es la homónima San Luis Potosí. Está ubicada en la región centro-norte del país, limitando al norte con Nuevo León y Tamaulipas, al este con Veracruz, al sur con Hidalgo, Querétaro y Guanajuato, y al oeste con Zacatecas (Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera, 2020). Se conforma por 58 municipios, distribuidos en cuatro regiones: altiplano, centro, huasteca y media¹³ cada una con sus propias características físicas, climatológicas, económicas y culturales. La región Huasteca se compone se compone de 20 municipios, incluyendo a Aquismón, Axtla de Terrazas, Ciudad Valles, Ébano, El Naranjo, Matlapa, San Antonio, Tamasopo, Tamazunchale, Tancanhuitz, Tanlajás y Xilitla, entre otros.



Imagen 1. Mapa de México, que de color rojo coloca al estado de San Luis Potosí,

¹³ El Altiplano se compone por los municipios de Real de Catorce, Cedral, Charcas, Matehuala, Guadalcázar, Moctezuma, Salinas de Hidalgo, Santo Domingo, Vanegas, Villa de Guadalupe, Venado, Villa de la Paz, Villa de Ramos, Villa Hidalgo y Villa de Arista; región centro, están los municipios de, Ahualulco, Armadillo de los Infante, Cerro de San Pedro, Mexquitic de Carmona, San Luis Potosí, Soledad de Graciano Sánchez, Santa María del Río, Villa de Arriaga, Villa de Reyes, Tierra Nueva y Zaragoza; y la región Media: Alaquines, Cárdenas, Cerritos, Ciudad del Maíz, Ciudad Fernández, Lagunillas, Rayón, Rioverde, San Ciro de Acosta, San Nicolás Tolentino, Santa Catarina y Villa Juárez (PEDUSLP 2012-2030, 2012, p. 50).

Según el último censo del Instituto Nacional de Estadística Geográfica e informática (INEGI), realizado en el 2020, San Luis Potosí ocupa el lugar número 19 a nivel nacional, con 2, 822, 255 de (INEGI, 2020). A través del Perfil Sociodemográfico y Socioeconómico de la Población Indígena en el estado, realizado por el Consejo Estatal de Población de San Luis Potosí (COESPO) en el 2020 se registraron a 231 mil 213 personas de 3 años y más que hablan alguna lengua indígena, esta cantidad representa el 8.6% en la entidad, colocándolo el lugar 9 a nivel nacional dado el porcentaje de hablantes de lengua indígena, siendo 49.7% hombres y 50.3% mujeres. Las principales lenguas en el estado incluyen el Náhuatl 121,079 personas hablantes, es decir 52.4%; el Tenéck (huasteco) 95,259 personas, el 41.2% y el Xi-úi (pame) 11, 579 personas, un 5.0%. Los municipios con mayor porcentaje hablantes de lengua indígena son San Antonio (81.9%), Tanlajás (79.6%), Coxcatlán (77.5%), Aquismón (69.6%) y Tancanhuitz (66.8%)” (COESPO, 2021), ubicados en la región huasteca de San Luis Potosí. Asimismo, otras lenguas indígenas originarias de otros estados tienen presencia en la región debido a la migración de comunidades que se han asentado en la capital potosina y municipios aledaños. Un ejemplo es Soledad de Graciano Sánchez donde se encuentran hablantes del Otomí, Mixe, Mazahua, y mixteco entre otras (COESPO, 2021; p. 4 y 5). Según el informe de Pobreza y Evaluación 2020 de la CONEVAL, en 2018, el 78.5% de la población en San Luis Potosí estaba en situación de pobreza o de vulnerabilidad por carencias o ingreso (CONEVAL, 2020; p. 14).

3.II. BREVE RECUENTO HISTÓRICO DE LA MIGRACIÓN POTOSINA

San Luis Potosí es una entidad de tradición migratoria hacia Estados Unidos principalmente. A fin de recuperar la historia e identificar cómo inician y en dónde surgen estos movimientos, son relevantes los aportes realizados por Isabel Monroy Isabel y Fernando Alanís, quienes han realizado investigaciones sobre la migración de San Luis Potosí, entidad que, junto a Guanajuato, Aguascalientes, Michoacán, Jalisco, Querétaro, Zacatecas, son la región centro-bajo de tradición migratoria hacia Estados Unidos. (CONAPO, (s.f.) p.17).

Un factor importante fue la relación de San Luis Potosí con el ferrocarril, pues en la ciudad se cruzaron las dos líneas más grandes del país. La primera con el ferrocarril nacional

mexicano, que iba de México a Laredo, inaugurada en 1888, y la segunda, el Ferrocarril Central Mexicano que iba a de Aguascalientes a Tampico, inaugurada en 1889, realizó un fuerte movimiento que transformó al estado y propició, de manera intensa los movimientos de potosinos, al vecino país del norte. (Monroy, I., 2001, p.14)..

Monroy (2001), reconoce que desde 1870 se inició la contratación de contingentes de trabajadores mexicanos para la construcción de las vías de ferrocarril que comunicaban la región norte con el oeste de Estados Unidos, sin que hubiera ninguna restricción legal a la entrada de inmigrantes. Con ello, comenzó la contratación de mexicanos para las laborales agrícolas en el sur y oeste de Estados Unidos. Una de las principales causas por las que salieran los migrantes y sus familias de sus lugares de origen fue la búsqueda de una economía más segura y suficiente. En 1905 la migración mexicana a Texas se agudizó por falta de mano de obra, en su mayoría eran de la región centro del país (Monroy, I., 2001; p 14-18).

Al comenzar el siglo XX continuaba la contratación de mano de obra potosina para los ferrocarriles, a este punto, el gobierno estatal buscó contener la migración de los que iban enganchados para trabajar en el ferrocarril South Pacific y los abusos de que eran víctimas. Alanís (2004), atribuye los movimientos migratorios de la capital y en el municipio de Matehuala hacia Estados Unidos a las malas condiciones laborales al iniciar la Revolución en el año de 1910. A partir de ello, la migración empezó a abrirse a otros sectores, como la agricultura e industria. Fue así, como Matehuala, Cedral y Catorce se convirtieron en un centro expulsor de emigrantes agrícolas e industriales, que se dirigían preferentemente a Texas. En los primeros años del siglo XX los empleadores agrícolas favorecían la migración familiar como una forma de tener más mano de obra estable y disponible, pues trabajaban esposas e hijos menores de 15 años (Alanís, 2004; p. 69-71).

Asimismo, desde 1918, existía una agencia privada dedicada a enviar dinero de los trabajadores mexicanos en Laredo, Texas a México. Dicha agencia contaba con una lista de los lugares donde había corresponsales para realizar los pagos a las familias de los trabajadores; en San Luis Potosí, los municipios con corresponsales eran Charcas, Matehuala, Cedral, Cerritos, Rioverde, la capital del estado y Valles. (Alanís, 2004; p. 71). Lo anterior muestra como desde 1918 existía una corresponsal de pagos de migrantes, en Valles, Región

Huasteca, considerada una zona de reciente de migración, lo cual contrasta con lo difundido hasta ahora, donde la tradición migratoria se acotó a la Región del Altiplano.

La Gran Depresión en Estados Unidos de 1929 a 1934 redujo la tendencia a la emigración que se había mantenido desde el siglo XX, época en la que fueron repatriados al país cerca de 400,000 migrantes. (Alanís, 2005; p. 119-120). El estado de Texas fue uno de los primeros lugares donde se promovió la salida de mexicanos, durante 1930, retornaron potosinos provenientes de la jurisdicción del consulado de Brownsville y de Houston, en su mayoría llegaban a la capital del estado y Matehuala, otras localidades que aparecen en los registros son Cerritos, Tierra Nueva y Guadalcázar. Hasta 1933, 116 migrantes fueron repatriado principalmente a tres municipios del estado de San Luis Potosí: la capital, Matehuala y Cerritos. Es clave tomar en cuenta que en este dato no se contabilizan las personas expulsadas, deportadas o que salieron por su voluntad sin avisar a las autoridades mexicanas o estadounidenses (Alanís, 2005; p.129.138).

En el periodo del Programa Bracero (1942-1964), partieron 1,267,935 mexicanos de los cuales el 2.7%, es decir, 35,000 eran potosinos. Entre 1952 y 1962, hubo un total de 192,044 trabajadores que migraron de San Luis Potosí como braceros, los principales destinos registrados eran tres Texas, California y Chicago, Illinois. (Gabarrot, 2000; p. 30-34). El programa Bracero detonó así la segunda ola de migración potosina a Estados Unidos, después de la creación del ferrocarril.

3.III. EL ENGANCHE Y CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES MIGRANTES DURANTE EL SIGLO XIX Y XX

La movilidad de trabajadores fue impulsada por el sistema de enganche. Un ejemplo de ello, lo describe Monroy (2001) cuando la Jefatura de Matehuala, en febrero de 1888 emprendió una averiguación con motivo del enganche de gente que tres ciudadanos llevaban a cabo, para enviar gente a trabajar a la hacienda de San Lorenzo. Además, el enganche llevó a la conformación de empresas dedicadas a ello, era más fácil reclutar mano de obra barata en grupos a jornaleros fijos lejos de sus lugares de origen, además, dedujeron que con un puñado de conocidos era más fácil retenerlos. En San Luis Potosí, se instaló una agencia para el

enganche de trabajadores, a cargo de Jesús Ortiz, diputado y secretario particular del entonces gobernador Diez Gutiérrez.

El aumento de personas enganchadas que enfrentaban situaciones de abuso y desventaja obligó al Congreso del estado, en noviembre de 1897, a emitir un decreto en el que se regulaba mínimamente los contratos del enganche. Se obligaba al contratista a elaborar una escritura pública, sujeta al pago de impuestos, si el trabajo era fuera del estado, por cada trabajador enganchado sin familia se pagaba 5 pesos, con familia 7 pesos, y cuando los enganchados trabajaran fuera del país el pago sería el doble. La escritura pública debía incluir tiempo de enganche, salario del trabajador, así como quién cubre los gastos de traslado. El documento se entregaría a la autoridad del lugar por duplicado, y esta debería entregar un testimonio al enganchador y otro a la persona designada por el trabajador, las violaciones a estas disposiciones tenían multa de entre 50 a 500 pesos. (Monroy, 2001; p. 21). Lo anterior muestra acciones que buscaban regular el enganche, a través de un documento en el que se establecían acuerdos, es decir, el antecedente de lo que hoy con base a la Ley Federal de Trabajo, de conformidad a los tratados internacionales le llamamos un contrato de trabajo (a través de la escritura pública) y el establecimiento de multas al detectarse el incumplimiento de este.

Durante la década de los 20, la contratación de trabajadores para Estados Unidos fue una constante en el estado potosino. Fue también un tema que llamaba la atención de las autoridades locales, como el caso del contratista Arturo M. Cedillo que, en noviembre de 1920, solicitó al presidente municipal de la capital autorización para reunir 150 jornaleros que se emplearían en Estados Unidos en la compañía Free Port and Mexican Fuel Oil Corporation. Su petición fue autorizada y propuso a los trabajadores un jornal diario de 3.50 dólares, alimentación durante el traslado, pasaje gratis y atención médica en caso de accidente o enfermedad. (Alanís, 2004, p. 74).

El segundo esfuerzo por regular la contratación de potosinos para que fueran a trabajar a los Estados Unidos, fue realizado por Severino Martínez, gobernador del estado de 1919 a 1920, quien ordenó la vigilancia de los enganchadores de braceros para evitar que los potosinos fueran contratados con engaños y garantizar los derechos de los trabajadores emigrantes. De igual forma, la presidencia municipal de la capital publicó algunas comunicaciones enviadas

por el cónsul mexicano en San Antonio a la Secretaría de Relaciones Exteriores en las que se hizo saber a los que pretendieran emigrar a Estados Unidos que no debían aceptar un salario menor a tres dólares y que al hacer el contrato correspondiente debían exigir que fuera aprobado en el consulado más próximo. Dada la importancia del asunto, el gobierno del estado turnó la petición a todos los ayuntamientos de la región, lo cual reflejaba que la salida de paisanos era un tema que llamaba la atención en algunas comunidades (Alanís, 2004; p. 74).

Una tercera acción en torno a los procesos de contratación por parte de autoridades en la entidad fue propuesta por el gobernador Gonzalo N. Santos. Esta consistió en instalar una oficina de contratación de trabajadores del ferrocarril en San Luis Potosí para ir a Estados Unidos, con el fin de mitigar los disturbios en la capital del país, ocasionados por las aglomeraciones de trabajadores que buscaban ser contratados. Descentralizar la contratación que se realizaba la Ciudad de México, luego de que el secretario de Agricultura y Fomento levantara el veto en abril de 1943 (Alanís y Roque, 2007; p. 31, 32, 43 y 44).

Las contrataciones en San Luis Potosí se realizaron del 22 de abril de 1944 para irse como braceros ferrocarrileros, pagándoles 80 centavos de dólar por hora. El 27 de abril de 1944, salieron 850 braceros originarios del estado en un tren rumbo a Chicago. Hasta el 8 de junio habían salido de San Luis Potosí 7,600 braceros procedentes de Aguascalientes, Zacatecas, Jalisco, Guanajuato y Tamaulipas, por otro lado, las cifras oficiales enumeran que entre 1943 y 1944 salieron 3,765 personas originarias del Estado, la contratación en la entidad terminó el 3 de junio de 1944 (Alanís y Roque, 2007; p. 63-69, 74).

Lo anterior muestra el antecedente del concepto de enganche que en los siglos XIX y XX se asoció a una práctica de reclutamiento regulada por las autoridades. Hoy en la huasteca, se asocia a un “adelanto” de salario que van a recibir por el periodo del jornal que van a realizar en los campos de México y, en ocasiones, a quienes van a Estados Unidos.

3.IV. LA MIGRACIÓN DE LA REGIÓN HUASTECA DE SAN LUIS POTOSÍ

Según Alanís (2004), en Ciudad Valles existía la presencia de familias mexicanas que trabajaban en el algodón y nuez desde finales de 1918 (Alanís, F. 2004; p. 71).

Por otro lado, la Huasteca fue marcada por los desplazamientos de población en el territorio, a partir de la llegada de los españoles, pues esto provocó reubicaciones y flujos migratorios por la desaparición de pueblos, el repartimiento de las haciendas, plantaciones, villas y ciudades, en forma temporal y permanente (Ávila y González, 1998; p. 23). Posterior a ello, la migración en la región se vio influenciada por el ferrocarril de San Luis Potosí a Tampico, por la extracción de petróleo y la posterior ampliación de las vías de comunicación con el exterior, siendo esto la configuración de dos zonas de atracción: la petrolera de Poza Rica y la industrial de Tampico-Puerto Madero, a las que se presume emigraron trabajadores indígenas. (Ávila y González, 1998; p. 24).

La migración interna inició en 1960 dirigida hacia los centros urbanos, siendo los principales destinos Pachuca, San Luis Potosí, Poza Rica, Tampico, Altamira y Querétaro. Se describe a los nahuas como los que más han migrado y se fueron asentado en Monterrey¹⁴, y que, entre los grupos étnicos de la huasteca, existían formas diferentes de asumir la migración. Los tenéck conservaban en lo sustancial dentro del ámbito intrarregional, la fuerte liga con la comunidad y el apego a las formas de vida propias de su cultura, siendo un freno para la migración definitiva a la ciudad, junto a la dificultad para hablar español y la carencia de capacitación para ciertos trabajos, que se convierten en obstáculos para la integración al mercado laboral urbano. En cambio, los nahuas constituían la mayoría de los procesos de migración externa. Las mujeres se empleaban como trabajadoras domésticas o de empleadas en pequeños comercios, a los 12 años empezaban a migrar, con un fuerte incremento entre los 15 y 29 años. Los hombres, a partir de 13 a 14, hasta más de 40 años.

¹⁴ Los autores menciona que se estructura una red de ayuda mutua y protección común, a partir de los primeros emigrantes, que van aglutinando a parientes, amigos o paisanos, conformando barrios y agrupaciones con una comunicación permanente, creando distintas formas de ayuda, así como para definir tareas colectivas. Los emigrantes establecen una red de comunicación constante entre sí, con su comunidad y parentela (Ávila y González, 1998; p. 24)

En el trabajo agrícola se desarrolló una migración intrarregional, de carácter cíclico y temporal, que utilizaba mano de obra especializada, que caracteriza a la población indígena para el corte de naranja, caña de azúcar, y en la cosecha de hortalizas, en especial en el sur de Tamaulipas. La mayoría de quienes migraban lo hacían de acuerdo al calendario agrícola. El patrón migratorio agrícola se estructura en cuadrillas, donde hay un jefe responsable, encargado de "enganchar" a personas de la misma localidad. Los acuerdos se establecen a partir del calendario referido y con conocimiento de la autoridad comunitaria, quien en ocasiones autoriza la salida de los emigrantes jornaleros. En este periodo, los patrones se ajustaban al calendario agrícola de las comunidades que guardaban una relación de trabajo (Ávila y González, 1998; p. 24,25).

Por su parte, Gómez (2008), describe que los sistemas de intermediación jugaron un papel central en la articulación de la migración laboral en la región Huasteca de México, que integra o agrupa municipios en su mayoría de pueblos originarios que pertenecen a los estados de Hidalgo, San Luis Potosí y Veracruz en donde los contratistas utilizan recursos socioeconómicos y simbólicos para activar los circuitos de reclutamiento en esta región. Como explica esta autora, un *circuito de reclutamiento* depende de la capacidad que tienen los contratistas para reclutar jornaleros, el uso que dan a los medios de comunicación como son las radios comerciales, así como los medios de transporte, la infraestructura de algunos municipios, y el manejo de las relaciones sociales; estos en conjunto determinan las formas de contratación (Gómez, 2008; p. 63,64).



Fotografía propia, trabajo de campo en el marco de la consultoría para de Polaris. Octubre del 2017. Capilla de una comunidad tenék en la sierra del municipio de Aquismón, San Luis Potosí. Estos espacios facilitaban compartir información sobre derechos humanos laborales para trabajadores agrícolas y a la vez, conocer desde sus voces la realidad en los campos de México y en Estados Unidos



Fotografía propia. Trabajo de campo en la consultoría para de Polaris. Octubre del 2017. Mujeres habitantes de las comunidades tenék del municipio de Aquismón. Hay quienes no migran, algunas de ellas, las más jóvenes migran a los campos o bien a las ciudades para el trabajo del hogar.

Se identificó que a partir de 1990 se reconfiguran las relaciones laborales agrícolas en la región migratoria de la Huasteca. Los cultivos comerciales de la caña de azúcar, café, y cítricos pierden fuerza de producción. Los jornaleros huastecos empiezan a emigrar a otras

regiones del país. Se conforma así otra etapa de emigración, la extrarregional, que se da a otras regiones fuera de la geografía huasteca del país, y se modifica la forma de organización de los contratistas y enganchadores huastecos (Gómez, 2008; p. 72).

En esta región huasteca se identificaron dos tipos de canales o circuitos de contratación el primero era la fuerza de trabajo de los jornaleros que solo se circulaba para el trabajo en la región o en sus alrededores, tal como pasaba con quienes se contrataba desde la huasteca Veracruzana para el trabajar en corte de papa en Tamaulipas (dadas sus colindancias). La autora resalta que en ocasiones no se permitía ciertos tipos de cultivo entre los campesinos de la zona, porque no eran redituables, y porque había otros lugares que necesitan trabajadores, de esta forma sucede en el sur de la huasteca potosina y las zonas hortícolas, de Sinaloa, Coahuila, Chihuahua, y Sonora. El segundo circuito de contratación interestatal (nacional), es el que se desarrollaba para otros estados del país, donde los contratistas reclutaban a jornaleros en comunidades del norte de la Huasteca veracruzana, parte de la hidalguense y en el sur de la potosina al mismo tiempo, es decir, los contratistas se apoyan en una serie de mecanismos que permitía reclutar a decenas de trabajadores a lo largo de las tres huastecas a la misma hora y en diferentes lugares, para enviarlos al corte de tomate y chile en los campos agrícolas del norte como Sinaloa y Coahuila (Gómez, L, 2008; P.73, 74, 76 y 77)

Esta región Migratoria, según Gómez (2008), también se podría considerar como la segunda ruta de origen de personas jornaleros agrícolas migrantes en México (Blanco, 2022; p. 212), puesto que los contextos en la región huasteca de México, son muy similares, y con diferentes matices al respecto de lo que sucede por ejemplo en las comunidades de origen de Oaxaca, Chiapas y Guerrero.

De esa forma, el reclutamiento y contratación de las/los trabajadores jornaleros agrícolas implicó ajustes, facilitando y diversificando su circulación a la demanda en el mercado agrícola. Al respecto la Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas describe que la migración jornalera es una de las estrategias a la que más recurren estas familias del medio rural e indígena, cubriendo ofertas laborales para actividades agrícolas asociadas a la siembra

y cosecha de cultivos intensivos, principalmente hortalizas orientadas a la exportación. Ante el auge de esta actividad económica se ha incrementado el interés, entre los campesinos pobres, la población rural sin tierra y la población indígena, por contratarse hasta por seis meses e insertarse en estos mercados de trabajo, haciendo que aumente la migración temporal y permanente a Sinaloa, Baja California, Baja California Sur, Guanajuato y San Luis Potosí, (REJJA, 2019; p. 13).

Los contratistas de la región de Hidalgo siguen siendo los principales actores en los enganches de jornaleros y jornaleras en las comunidades de la región huasteca de México que incluye la Potosina, la de Hidalgo y la de Veracruz. La Huasteca Potosina se identifica como zona de origen de migración para el sector agrícola. Sin embargo, las condiciones laborales que enfrentan son precarias e insuficientes para mantener condiciones de vida digna, para la población de las zonas indígenas nahua y tenék y también rurales de Xilitla, Aquismón, Tamazunchale, entre otros, que integran a los circuitos migratorios nacionales e internacionales para el trabajo agrícola. (REJJA, 2019; p. 38).

Por su parte diversas prácticas marcan en la actualidad la migración jornalera en la región Huasteca de México. La primera es de quienes salen de sus comunidades para ir a trabajar en el sector agrícola a otros estados; se les conoce como los enganchados o los que se van a los enganches, es decir a un trabajo agrícola en otro municipio o estado para realizar un trabajo temporal, recibiendo la mayoría de las veces por parte de los reclutadores y contratistas un adelanto de dinero antes de salir de su comunidad. Esto es una práctica común, que incluso se escucha en los programas de radio, más adelante se explican experiencias de este tipo. Una segunda práctica es que las personas no reciben contrato de trabajo previo por parte de los contratistas, sólo se hace un acuerdo verbal, del pago, de los días de trabajo y el enganche¹⁵ que van a recibir antes de salir de su comunidad. Asimismo, la contratación y el reclutamiento de la región se desarrolla sin vigilancia ni supervisión de las autoridades. Se ha registrado una sistemática violación a los derechos humanos y laborales, que ha afectado a habitantes de esta región cuando van a trabajar a centros de campos agrícolas potosinos, así

¹⁵ Cantidad de dinero proporcionada antes de salir de su comunidad y puede ser entendido como un adelanto de su salario. Este dinero se da días o meses antes de ir a trabajar, asegurando con ello a que trabajadores y trabajadoras del jornal toleren malas condiciones de trabajo. (Blanco, 2019).

como en el norte del país, las recomendaciones 70/2016; 60/2017 y 209/2022 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), dan cuenta de ello.



Fotografía propia. Tomada en el trabajo de campo, noviembre del 2017. Una de las celebraciones comunitarias de la cultura tenék, municipio de Aquismón. Ritual para honrar y celebrar la vida de los que han partido en la tradicional Fiesta de Xantolo

3.V. CONTEXTO ACTUAL DE LA MIGRACIÓN EN EL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ.

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda, entre el 2015 y el 2020 alrededor de 70,571 personas originarias de San Luis Potosí migraron internamente, siendo Nuevo León el principal destino, con más población potosina. Respecto de la migración internacional de potosinos, se registran 25, 569 personas que emigraron a otro país, 92 de cada 100 a Estados Unidos, así la entidad ocupa el décimo lugar a nivel nacional (INEGI, 2020).

Según el Anuario de Migración y Remesas México (2020), Zacatecas, Michoacán, Nayarit y Guanajuato tienen un grado de intensidad migratoria muy alta; San Luis Potosí ocupa el quinto lugar, con una intensidad migratoria alta. La entidad tiene un 18.3% de intensidad migratoria, los hogares con remesas de otro país, en términos porcentuales es de 7.8%; los hogares con emigrantes cubren el 2.1%; el 1.1% de los hogares tiene migrantes de retorno y

tan solo en 0.5% de los hogares se describen como migrantes circulares. De los 10 municipios con muy alto grado de intensidad migratoria en el país, cinco son de Oaxaca, y el resto de los municipios de estados del centro del país, incluyendo a Salinas de Hidalgo como el octavo municipio con un índice de intensidad migratoria de 57.3, donde 20.7% de los hogares viven con remesa (CONAPO, BBVA, 2022; P. 50, 51, 52, 53). Este municipio se ubica en la región del altiplano potosino.

3.VI. LA MIGRACIÓN LABORAL POR MEDIO DE VISAS H-2A Y H-2B EN LA ENTIDAD.

El Informe Jornaleros Safe (2012) realizado en el marco del proyecto Binacional Jornaleros SAFE¹⁶ impulsado entre organizaciones civiles e iglesia con trabajo en México y Estados Unidos, representa el primer esfuerzo colaborativo en su tipo enfocado en este tipo de visas de trabajo temporal cubriendo 8 estados de la república mexicana, siendo San Luis Potosí uno de ellos. El trabajo se centró en investigar las condiciones de contratación y empleo de los trabajadores agrícolas temporales con visa H-2A en México. Entre los hallazgos más importantes destacan la desinformación que tienen las personas con visa H-2A sobre sus derechos, pues ignoran los datos relativos a la empresa o patrón que los contrató. La mayoría deben realizar pagos para recibir una oferta de trabajo e inscribirse en una lista de espera. Al respecto en el informe se mencionó, que: “Los gastos que se generan del trabajo en el programa H-2A producen una serie de deudas muy difíciles de cubrir, y el sistema de exclusión del Programa a través de listas negras, se utiliza como un instrumento de represión cuando los trabajadores presentan denuncias o quejas por malos tratos”. (Jornaleros Safe, 2012; p. 15).

Desde otra perspectiva, Enrique González (2016), rescató la experiencia de personas potosinas que migraron con visas H-2A y H-2B en las comunidades de Palomas–Magdaleno Cedillo, municipio de Ciudad del Maíz, y el municipio de El Naranjo. Entre los casos recabados encontramos a una persona que comenzó a migrar desde 1995 y pudo viajar en

¹⁶ Proyecto que integra por el Centro Independiente de Trabajadores (CITA); United Farm Workers (UFW); Global Workers Justice Alliance (GWJA); Dimensión Pastoral de la Movilidad Humana (DPMH) y Catholic Relief Services: CRS/México. [Jornaleros SAFE | Justice In Motion.](#)

cuatro ocasiones con visa H-2A y H-2B; el caso de dos mujeres que viajaron con visa H-2B para el procesamiento de la jaiba; el de 7 hombres que realizaron trabajo en el corte de tabaco, también como obreros, jardineros y empacadores de jaiba, con visas H-2A y H-2B. Los lugares de destino de esta migración durante el periodo de 1995 al 2009 fueron a Virginia, Texas, Maryland y Carolina del Norte. (González, 2016; p. 29).

Por otra parte, el municipio de Ciudad del Maíz se ha caracterizado por la migración de mujeres con visa H-2B, que van a trabajar al procesamiento de la jaiba a Estados Unidos. Esta migración data de 1990, tal como relata Lulu, originaria del municipio:

“En 1990, se empezaron a ir de aquí las primeras mujeres, que antes trabajaban en la agricultura en un rancho, fue el mismo patrón del rancho que se las llevó a Estados Unidos hace más de 30 años para irse a las jaibas. Yo, me fui la primera vez en el 2000 con la visa H2B”.

Hay algunas notas periodísticas que dan cuenta de esta migración y del trabajo que desempeñan las mujeres originarias de Ciudad del Maíz en el procesamiento de la Jaiba (Pulso, 2015). Es importante mencionar que durante la implementación de Jornaleros Safe durante 2012, en Ciudad del Maíz el trabajo de Enrique González sobre este tipo de migración laboral se interrumpió debido a las amenazas que recibió de una célula de la delincuencia organizada (González, 2016; p. 115). El contexto de violencia en el municipio de Ciudad del Maíz, conocida como la ciudad de las dos mentiras, pues no es ciudad y ni hay maíz, es el decir de los habitantes. Las visitas de campo que iniciaron en el municipio fueron a partir del trabajo realizado por el equipo de la Pastoral Social, dado que este municipio pertenece a la diócesis de Matehuala. En municipio se visitó la última vez en el 2018, en el marco de la consultoría de Polaris, en razón de ello, se tiene contacto con jornaleros agrícolas internos que trabajan en los ranchos ubicados en el ejido Palomas, llegan de comunidades indígenas y rurales de los estados de Hidalgo¹⁷, Puebla, Veracruz, Guerrero y de la misma huasteca de San Luis Potosí, quienes han enfrentado en ocasiones violación, algunos casos han sido acompañados.

¹⁷ La Opinión de Poza Rica. (2020) Jornaleros de Huejutla, son abandonados en campos agrícolas de San Luis Potosí. 8 de mayo del 2020. Recuperado de [Jornaleros de Huejutla son abandonados en campos agrícolas de San Luis Potosí – La Opinión De Poza Rica \(laopinion.net\)](http://laopinion.net). Consultado 20/06/20

Cabe señalar, que este municipio además de tener la migración con las visas H-2B, sigue exportando mano de obra agrícola para los Estados Unidos, a partir de algunos testimonios de hombres habitantes de comunidades de este municipio, tan solo en el 2021 y 2022 han pagado al intermediario, conocido como mayordomo en este caso desde \$25,000 a \$35,000 pesos para ir a trabajar a los cultivos de verduras a través de una visa H-2A. Es común en este municipio como otros de la región media, pagar por la visa cada temporada, así aseguran el contrato: *“uno paga, para que se lo lleven”*, así dicen quienes migran, en busca de un trabajo que les permita tener otra economía.

En cuanto a la oferta, reclutamiento y contratación de personas de San Luis Potosí para trabajar en Estados Unidos bajo las visas H-2A y H-2B, en la región media, destacan las comunidades rurales en los municipios de Rioverde, Ciudad Fernández, Cerritos, Lagunillas, con principal presencia de visas H-2A. La cercanía que se tiene con algunos sacerdotes y laicas/os que han sido parte de la pastoral social, ha permitido conocer más las realidades de esta región, es así que se ha tenido conocimiento de algunos casos de fraude que las personas no quisieron denunciar. Por otro lado, el caso Chamba México, que defraudó a más de 300 potosinos, también afectó a comunidades de Rioverde, Ciudad Fernández, Lagunillas, Alaquines y Cárdenas, así lo expuso el diputado local Federico Badillo (ElFinanciero;2013).

Por su parte en la región del altiplano, a través del proyecto de Jornaleros Safe (2012) se encontraron experiencias de visas, sobre todo H-2A, en comunidades rurales del municipio de Matehuala, Guadalcázar y Cedral, más adelante se describe la historia por ejemplo de Rosario. Sin embargo, en la revisión de información sobre visas en el estado, se encontró una nota señalando que Chamba México es responsable indirecto de que 9 potosinos, originarios de Guadalcázar, murieran violentamente en la frontera Tamaulipeca (Buro Político, 2013)

Finalmente, en la región centro del estado, otra nota del 2014 describe un fraude que afectó a 40 hombres jóvenes del municipio de Tierra Nueva, quienes recibieron oferta de trabajo para ir a Estados Unidos y pagaron a falsos gestores de visas, en el caso existe la posible intervención de alguna autoridad municipal (Plano Informativo, 2014). Asimismo, Jornaleros Safe, a través de la Pastoral social de Matehuala y Respuesta Alternativa, en San Luis Potosí, registraron y acompañaron a personas del estado afectadas por Chamba México.

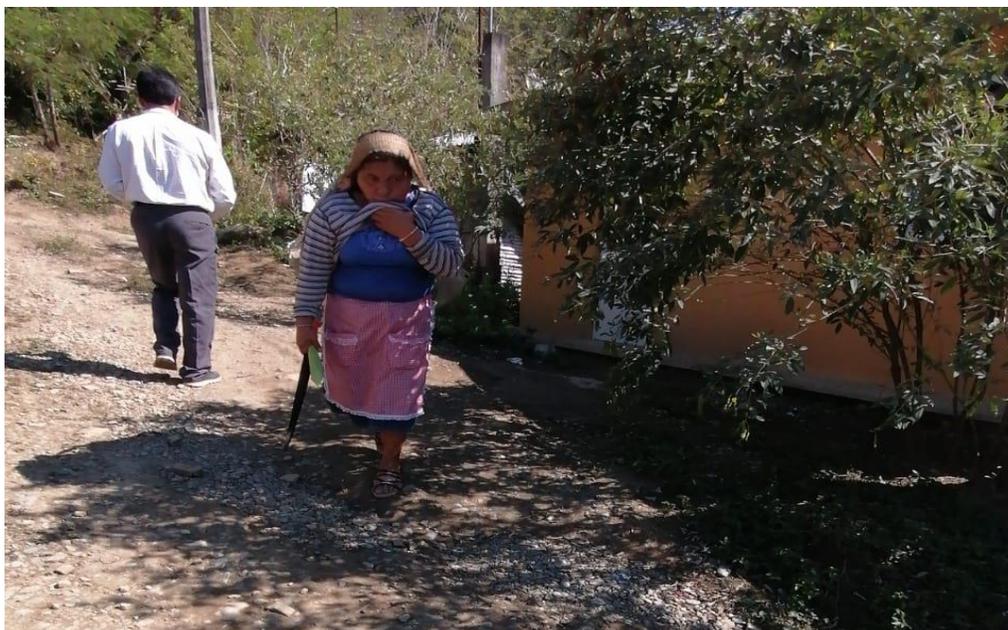
Es importante identificar los esfuerzos para promover los derechos de las personas trabajadoras migrantes y evitar el fraude, por parte de organizaciones civiles y de iglesia que han trabajado en este tema en San Luis Potosí. Al respecto, los primeros esfuerzos que se conocen son los realizados por la Pastoral Social de la Diócesis de Matehuala¹⁸, quien fue invitada a participar al proyecto Binacional Jornaleros Safe, desde la Dimensión Pastoral de Movilidad Humana en México (DPMH) de la Comisión Episcopal de Pastoral Social (CEPS) en México. Asimismo, se sumó como colaboradora en la diócesis, la organización de Respuesta Alternativa, Servicio de Derechos Humanos y Desarrollo Comunitario, A.C., ambas se integraron, a partir del 2011, a la Red de Defensores de Justicia en Movimiento de la organización Justice In Motion¹⁹, organización que junto con la DPMH y otras más han trabajado el tema con Jornaleros Safe desde el 2010. Además, se encuentra el trabajo que realiza el Centro de los Derechos Humanos del Migrante (CDM), conformada en su mayoría por mujeres, con trabajo binacional. En el municipio de Ciudad del Maíz tienen integrantes del Comité de Defensa del Migrante, fundado en el 2006, para organizar y empoderar a las personas trabajadoras migrantes. En su Informe describen “casos de fraude en el reclutamiento, en 27 de los 32 estados de México, los casos en mención son de las personas que pagaron una cuota de reclutamiento por un empleo falso (...). En los estados con mayor número de afectados, figura San Luis Potosí, en especial, rescatan testimonio del 2015, en el municipio Cerritos”. (CDM, 2018; p.13).

De las acciones que se han emprendido en los últimos 5 años, la petición realizada por el Centro de los Derechos del Migrante (CDM), en la que se describen los mecanismos que en el reclutamiento y en los lugares de empleo con de trabajadores H2, existe la discriminación por sexo, que afecta a las mujeres trabajadoras migrantes. Al respecto se ubican las siguientes: 1.-Las mujeres migrantes sufren discriminación por sexo, en las prácticas de reclutamiento y contratación, son excluidas; 2.- El número limitado de mujeres que sí son

¹⁸ Una diócesis es una división eclesial, que integra a diversos municipios. En este caso la diócesis de Matehuala cubre todos los municipios de la región del altiplano potosino e integra algunos de la región media como son Ciudad del Maíz. Es necesario precisar que esta diócesis es parte de la Provincia eclesiástica de San Luis Potosí, esta provincia incluye a las diócesis de Ciudad Valles (es decir, todos los municipios de la huasteca potosina y algunas de la zona media, como Rayón); y a la Arquidiócesis de San Luis Potosí (que integra a todos los municipios de la zona centro y media del estado). Además, esta geografía eclesial integra a todos los municipios de Zacatecas que en suma conforman la diócesis de Zacatecas.

¹⁹ Organización binacional, antes se denominaba Global Workers Justice Alliance (GWJA). A partir del 2016 cambia su nombre a Justice in Motion. Su sede está en New York.

admitidas para trabajar con visas H-2 son canalizadas al programa de visas H-2B que, en términos generales, tiene condiciones menos favorables que el programa de visa H-2A, principalmente debido a que contempla menor remuneración y prestaciones, como la vivienda provista por el empleador y, 3.- Una vez en el programa de visas H-2B, las mujeres son relegadas por los empleadores a trabajos menos favorables, con menor pago con relación a los hombres (CDM, 2021; p 2). Esta petición se hizo a partir del testimonio de dos trabajadoras, siendo pioneras en presentar una queja bajo el acuerdo comercial T-MEC, denunciando la discriminación en los procesos de reclutamiento y la violencia en centros de trabajo en la industria agrícola²⁰.



Fotografía propia. Noviembre 2020. Visita de campo en comunidad nahua en el municipio de Tamazunchale, S.L.P. Trabajo de campo en el marco de la colaboración en CECIG, A.C. en el proyecto Noneshka, de Polaris

²⁰ [Denuncian discriminación en EU bajo el acuerdo de T-MEC \(diario.mx\)](#)

3.VII. ¿NOS VAMOS A LOS CONTRATADOS A ESTADOS UNIDOS! LA PRESENCIA DE LAS VISAS H2A EN LA HUASTECA POTOSINA.

Para describir los movimientos migratorios desarrollados en la huasteca potosina, en el marco de las visas H2A, se comparten algunos testimonios que fueron recuperados en el trabajo de campo realizado en municipios de la región huasteca a partir de diversas actividades como integrante y colaboradora, en distintos espacios, tanto de iglesia y de sociedad civil. De igual forma se consideran narrativas descritas por habitantes de la región que fueron abordadas en el marco del trabajo de campo para realizar esta tesis en el municipio de Xilitla.

En 2011, se realizaron visitas de campo a la ciudad de Monterrey en el marco del proyecto Jornaleros Safe, conocí a Miguel, un compañero nahua del municipio de Tamazunchale, San Luis Potosí, responsable de la oficina del Foro Laboral del Obrero Campesino (FLOC) en Monterrey, una organización que defiende a los trabajadores que han migrado a Estados Unidos, afiliada a la Federación Sindical Estadounidense America Feretation Of Labour Congress Of Instrial Organizations (AFL- CIO). Miguel fue asignado a ser representante en Monterrey por su trabajo y liderazgo en el 2007 a partir del asesinato de Santiago Rafael Cruz²¹. Sobre su experiencia como migrante H2A, Miguel mencionó que durante 10 años se fue al cultivo de tabaco, en Carolina del Norte, ahí conoció el trabajo del Sindicato de FLOC, al que se afilió a partir del 2004. Años más tarde en 2014 lo volví a encontrar a Miguel en Zacapu, un evento de migrantes realizado por la Secretaría de Migrantes del estado de Michoacán, al cual asistí representando a Justice In Motión.

En agosto de 2022, para mi trabajo de tesis, visité a Miguel para entrevistarle, él y su familia en su casa muy amable y solidariamente me apoyaron con hospedaje y alimentación en mi estadía. Respecto de su experiencia como trabajador H-2A me comentó:

“Mira a verdad es que la primera vez que me fui lo hice con la visa H2A en el año de 1990, por invitación de la familia de mi esposa, que tenía conexiones en Hidalgo y ya se habían ido a Estados Unidos. La primera vez que me fui de Tamazunchale, nos subimos a un autobús, eran como 4 -5 autobuses que salieron de aquí, iban más

²¹ Según los hechos, se descarta un robo, pero se relaciona con las investigaciones que realizaba en ese momento FLOC sobre corrupción entre quienes reclutan mano de obra para la agroindustria estadounidense.

personas de Rioverde, Ciudad del maíz, y de otros estados como Hidalgo. En aquel tiempo los contratistas eran más derechos pues no cobraban por llevarte. Yo solo pagué al consulado por el “derecho de visa, llegué a irme a Carolina del Norte y luego también estuve en Virginia. El salario era bajo, imagínate nos pagaban 2 dólares por hora, antes había que trabajar 90 horas por semana o modo de sacar \$200 dls por semana”.

Miguel, fue organizador y representante del FLOC en Monterrey, comentó que FLOC tiene alrededor 400- 5000 mil, afiliados a su sindicato, algunos de estos, son pertenecientes de municipios ubicados en las huastecas de Hidalgo y San Luis Potosí (Tamazunchale y Matlapa), concretamente existen 10 agremiados al FLOC desde hace 8 años, originarios del municipio de Xilitla.



Fotografía propia. Tomada en una reunión con autoridades comunitarias en la comunidad San Antonio Huitxquilico, Xilitla, en el marco de la colaboración con Polaris, abril 2018.

Por su parte, el testimonio de Pedro, a quien conocí durante el trabajo de campo en Xilitla también arroja luz sobre la experiencia de los trabajadores H-2A. Pedro, que tiene 49 años de edad señaló ser más de Xilitla que de Matlapa, y que nació en Tamazunchale. aunque reside en Xilitla, el municipio originario de su esposa. Respecto de su experiencia me comentó:

En 1992, fue la primera vez que nos fuimos. Mi papá se enteró primero del contrato, por eso fuimos a la casa del contratista en Chapulhuacan, Hidalgo, para hacer todo el trámite. Y nos fuimos en un contrato de 6 meses para el corte de tabaco a Carolina de Norte. La verdad, Lic., ahora que me pregunta esto, ya ni me acuerdo de mucho, ¡pero a ver! Creo que pagamos al contratista en ese entonces, \$ 100 dólares, por la visa, nos fuimos de marzo a octubre”.

“Uy, en ese entonces salían hasta 4 camiones desde Tamazunchale y desde Axtla. Supongo que también de aquí de Xilitla, pues se iban de aquí de la huasteca, también de Hidalgo y hasta de Ciudad de México. Me acuerdo, de un licenciado gringo, él trabajaba para la Asociación de Cultivadores de Tabaco en Carolina del Norte, nos recibía en Monterrey, allá él se encargaba de realizar todo el trámite de la visa, no duraba uno mucho para hacerlo, él nos ayudaba en eso. Llegamos en la mañana y en la tarde ya teníamos nuestra visa en el pasaporte, luego nos subieron a un autobús, que nosotros pagamos y nos llevó de Monterrey a Nuevo Laredo, ahí nos esperaba otro camión que también pagamos en \$100 dólares, nos llevó hasta las empresas de tabaco de Carolina del Norte. Los primeros contratos los realicé en el cultivo de tabaco, luego los últimos años trabajé el esparrago, pimiento, papa, en una ocasión el contrato se alargó hasta mediados de noviembre, así le di al corte de camote. El salario de 1992 fue de \$4.98 dólares, iba subiendo poco a poco, en 1997, fue mi última vez con visa H-2A, el pago fue de 5.98 dólares por hora”.

Desde 1992 hasta 1997 Pedro tuvo experiencias migratorias con la visa H-2A. Luego de ese tiempo, por razones personales ya no pudo regresar, mientras que su papá siguió migrando con visa hasta 1999. En la entrevista, describió que antes las personas de la huasteca de San Luis que querían irse con la H-2A tenían que ir a buscar a los contratistas a sus casas, es decir en municipios de Hidalgo, desde ahí operaban en toda la región Huasteca de México. Al paso

de los años, Pedro se enteró que uno de los reclutadores de Hidalgo se fue a vivir a Taman, una comunidad que pertenece municipio Tamazunchale, en donde instaló una oficina para las contrataciones que se presumen ya no fueron legales.

“Los contratistas, se corrompieron, empezaron a cobrar por mandar más personas con visa, dicen que, a uno de ellos, en una cantina lo asesinaron, y aunque su esposa siguió con el reclutamiento en la zona, también se corrompió”.

Describió que había personas solicitantes que pagaban más de \$150 dólares a los contratistas para que se los llevaran. Además, se desarrollan distintas relaciones, que algunas ocasiones tienden a irse haciendo más de confianza con los contratistas y reclutadores, tal como comparte Pedro, quien mencionó que, los que se van de contratados, es decir con visa H-2A cuando regresaban a sus comunidades invitaban a los contratistas a sus casas cuando tenían fiestas, también les daban borregos, botellas de vinos, entre otras cosas, para agradecer. Mencionó que él nunca fue obligado a dar dinero por el trabajo con la visa, pero junto con sus compañeros, al regresar de Estados Unidos se iban a reportar con el contratista, a quien le daban un “ayuda”, que en realidad es un dinero como “agradecimiento voluntario” en su caso, señaló dar entre 50 a 60 dólares.

Los testimonios anteriores describen la presencia de las visas en la región huasteca desde 1990. A partir de entonces parece que se ha normalizado el pago por “derecho a visa”, que es ilegal. Esta práctica sigue presente hasta la actualidad, se realiza con una disparidad en el monto de dinero, por el “derecho de visa” que pagan o depositan los/las solicitantes desde entonces. En el testimonio de Pedro, una de las diferentes formas de llamar al dinero que reciben los contratistas que ofrecen trabajo con visa en la comunidad, es “apoyo.” Esto es importante debido a que en algunas comunidades sigue siendo común que, de manera voluntaria, o por influencia del contexto (de agradecer el favor del trabajo), se proporcione alguna cantidad de dinero. Los reclutadores y contratistas que ofrecen y proporcionan el trabajo con visa en la huasteca, han hecho obligatorio el pago de “gratitud por la visa”.

Por su parte Muñoz (2016), describe los sistemas de contratación de las visas H2 y señala, la región huasteca de San Luis Potosí, como Corredor Migratorio H2, al que conecta a Cd. Valles, San Luis Potosí - Ixmiquilpan, Hidalgo, siendo esta carretera la primera vía que conectaba el centro de México con los Estados Unidos (Muñoz, L, 2016; p. 155). Esto es

relevante al ser un corredor migratorio importante para los trabajadores H2 que experimentaban modos de contratación en los que predominaba la figura del contratista y el enganchador permanente. Menciona que las agencias de reclutamiento y contratación en Monterrey, se han servido de dicho sistema de enganchadores de la Región Huasteca de México para contactar trabajadores H2, dejando a los reclutadores locales realizar la contratación en los términos que mejor les parezca. En los municipios más grandes como Chapulhuacán, Hidalgo y Tamazunchale, San Luis Potosí, que colindan entre sí, es común que los enganchadores lleguen a las comunidades indígenas y rurales. En esta región, el pago de cuotas de reclutamiento es práctica común, a pesar de que está prohibido en la reglamentación del sistema. (Muñoz, 2016; P. 155, 156).

Es importante, recordar que, en las comunidades de la región Huasteca es común utilizar la palabra reclutador y contratista para referirse a las personas que facilitan el trabajo, vínculo con una empresa y/o un contrato de trabajo temporal en los Estados Unidos, bajo la visa H2-A. En cuanto a la palabra enganchador, en estas comunidades no común que sea mencionado como tal, sin embargo, se utilizan en las siguientes frases que puede asociarse: “se fue a un enganche a Sonora, asimismo se puede escuchar “cuando se fue al corte de pepino le dieron \$1500 de *enganche*²²”. Incluso los promocionales de las radios comerciales que tienen cobertura en municipios nahuas, tenek y Xi’ui de la huasteca potosina, cuando anuncian una ofertas para el trabajo agrícola que se desarrollará en otro municipio de SLP, o en el norte del país, les caracteriza decir, la cantidad del enganche que proporcionan a quien vaya a trabajar, asimismo en los carteles o promocionales que se anuncian en redes sociales, como se ejemplifica en el apartado de reclutamiento.

²² A través del trabajo del campo en la documentación y acompañamiento a trabajadoras/os que migran de comunidades indígenas y rurales de municipios de la huasteca de Hidalgo, SLP y Veracruz, y se insertan a laborar en la agroindustria en el mismo estado y en el norte del país, ha sido común encontrar en la palabra “Enganche”. Esta palabra se utiliza para referirse a la “cantidad de dinero proporcionada antes de salir de su comunidad, también puede ser entendido como un adelanto del salario que van a recibir por el trabajo a desarrollar al migrar”. [La Jornada del Campo](#)

AGRICOLA CEUTA
"CAMPO LA MEMORIA"
 C.d. del maíz, SLP

SALIDA MIÉRCOLES 26 DE OCTUBRE DEL 2022

JORNAL..... \$230 -COMIDA LIBRE
ENGANCHE... \$1500 -HOSPEDAJE LIBRE
 (Descontado a 2 semanas) -TRANSPORTE LIBRE
 Traer CUBREBOCA
 ¡te cuido, me cuidas!

BONO DE..... \$2000
 Por 60 días TRABAJADOS
 ¡SIN FALTAS!

BONO DE..... \$3000
 Por 90 Días TRABAJADOS
 ¡SIN FALTAS!

NOTA: se SUMARAN \$1000
 por cada mes TRABAJADO.

Allá se les FESTEJARA
XANTOLO
 Llevar sus disfraces
 Y máscaras

CONTRATACIONES
FEOMAR
FELIPE HDZ

Requisitos del TRABAJADOR:
 • Ser Mayor de 18 años
 • Credencial del Elector
 • CURP
 • Acta de Nacimiento

INFORMES:
486 112 7497
483 120 1043

Fotografía propia. Anuncio de trabajo en México en los campos agrícolas. Recuperado a través de una persona que la recibió y compartió vía WhatsApp

Asimismo, es importante mencionar los sistemáticos casos de fraudes en el reclutamiento de trabajadores con visa H2, en la huasteca tal es el caso ocurrido en el 2015, que afectó a más de 850 solicitantes de originarias del municipio de Tamazunchale. Muñoz (2016), le denomina *la teatralización de los procesos*, al usar en este caso, un discurso que hacía creer que no se trataba de fraude. Este afectó varias partes de México, se hizo a través de actores locales, que buscaron a trabajadores para que se afiliaran al Club Solidaridad Mexicana Transfronteriza Desarrollo Social sin Fronteras. De Tamazunchale fueron 3 trabajadores, reclutados por un Profesor de la zona quien solicitó un pago por afiliarse al Club, más 2000 pesos por el trámite de visa, sumando otras tarifas de visa y del hospedaje (Muñoz, 2016; P. 196, 197).

Asimismo, notas periodísticas constituyen otra fuente de información sobre las visas H2A en la huasteca potosina. Destaca el caso masivo de fraude en el reclutamiento, operado por la agencia de reclutamiento Chamba México, registrada en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). Desde Jornaleros Safe se denunció públicamente que afectó a más de 3000 mexicanos que recibieron oferta de visa H2A y H2B (SIDIDH; 2013). A través del equipo, en San Luis Potosí se comprobó que en la capital había una de las 5 oficinas de la empresa. En el municipio de Tamazunchale,

ubicado en la huasteca potosina la agencia de reclutamiento Chamba México ofreció la visa H-2B para trabajar en la construcción, jardinería y carpintería, ante ello, el entonces diputado local, Filemón Hilario Flores propuso un Punto de Acuerdo (Plano Informativo, 2013) al H. Congreso del estado de San Luis Potosí, solicitando al gobierno del estado agilizarla la investigación del caso.

En información más reciente se localizaron, en uno de los registros del 2021 de la página de Contratados.org²³, relatos hechos por personas del estado que han sido defraudadas en la región huasteca pagando hasta \$33,000 mil pesos. Al respecto, a través del trabajo realizado en la huasteca se ha detectado el incremento de fraudes y cobros indebidos (JornalerosSafe, 2012; P. 36, 37) y que las tarifas van al alza rebasando incluso más de \$40,000 mil pesos. Además, predominan cobros indebidos por las visas, en este caso H2A, condiciones de vulnerabilidad y la conformación de otros delitos como trata y tráfico de personas. Un ejemplo de lo anterior es el caso identificado en el 2021, que se llamó *Operation Blooming Onion*, el cual describe como víctimas a 200 personas que fueron reclutadas en la huasteca de San Luis Potosí para hacer trabajo con visa H2A (PulsoSLP, 2023). Finalmente, en las comunidades de la huasteca potosina siguen estando presentes los reclutadores que sin registro ni inspección operan en las comunidades ofreciendo la posibilidad de acceder a una visa H2A, pidiendo algún tipo de cobro indebido (Jornaleros Safe,2012). Un caso más reciente se detectó en junio del 2023, ocurrió de nuevo en el municipio de Tamazunchale (Zunoticia, 2023), el cual afectó a más de 100 personas de la huasteca potosina y de la Hidalguense, quienes pagaron a la reclutadora de Hidalgo como un adelanto \$5,000 pesos. Una vez que llegaron al punto de encuentro, no había autobús ni reclutadora. Lo anterior, permite evidenciar la presencia de fraudes ante la falta de mecanismos de inspección y regulación.

²³ Es un servicio del Centro de los Derechos del Migrante, Inc. El contenido es creado por los usuarios.



Fotografía propia, tomada en el trabajo de campo. Un grupo de trabajadores/as han salido de sus comunidades, dirigiéndose al punto de les espera el reclutador/contratista. Tamazunchale, San Luis Potosí.



Fotografía propia, tomada durante el trabajo de campo realizado en la consultoría de Polaris, enero 2018. Participación en una Asamblea regional de Autoridades Comunitarias de la Huasteca potosina, en esta se dio el uso de la voz y pude compartir brevemente las problemáticas y los derechos de los jornaleros que migran en México y en Estados Unidos. Asistieron a este espacio autoridades de los municipios de Tancanhuitz, Xilitla, Axtla de Terrazas, Tamazunchale, Tanlajas, San Antonio, Aquismón, entre otros, se realizó en el marco de la lucha contra el Fraking (fracturación hidráulica) en la Casa Comunal de Tamaleton, perteneciente a Tancanhuitz.

3.VIII. DESCRIPCIÓN DEL MUNICIPIO DE ESTUDIO

El municipio donde realicé el estudio se llama Xilitla, cuyas raíces son nahuas, significa “lugar de caracoles; “xilin” (caracoles) y “-tlan” (lugar donde abunda). Se dice que se le conocía por dos nombres; uno se lo daban los indígenas tenek (huastecos) lo llamaban Taziol, por su parte los indígenas aztecas que habitaban esa región le llamaron Xilitla. Desde entonces la cultura huasteca ha sido agrícola por excelencia y en su momento fue productora. En siglos XI al XIII los habitantes huastecos sufrieron la invasión de chichimecas, quienes evidenciaron su hostilidad siempre, esto sucedió en la misma época en que fue destruida Tula, la gran metrópoli Tolteca. (Félix, 2008)

En la época de la repartición de las tierras que favorecieron a los españoles, los indígenas quedaron sometidos a ellos. En 1526, llegó Nuno Beltrán de Guzmán, un gobernador de la provincia del Pánuco, a donde Xilitla pertenecía Beltrán, reconocido por venderlos como esclavos a indios. En 1553 se inició el Convento de Xilitla, reconocido espacio de resistencia a los ataques de los chichimecas Durante la Revolución, Xilitla quedo prácticamente abandonado. Y en 1943 el presidente Manuel Ávila Camacho, inicia la carretera que une a Xilitla con la carretera México-Laredo(Rodríguez, 2012).

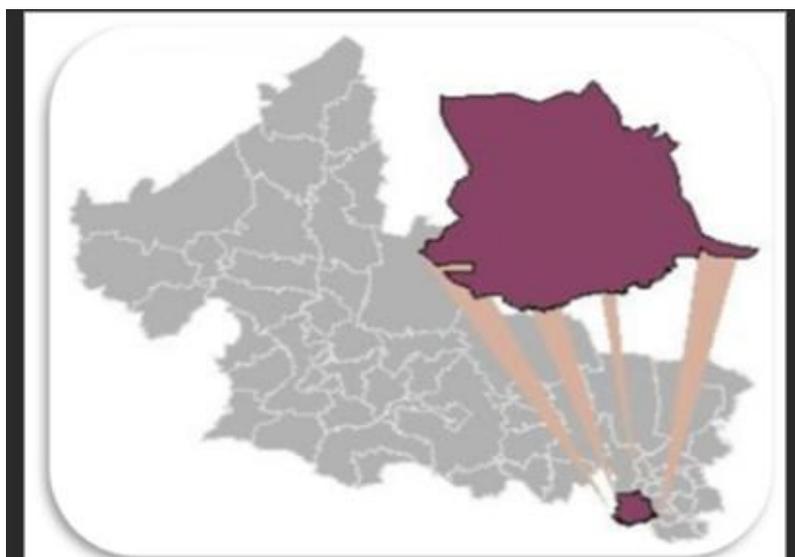


Imagen 2. Mapa de San Luis Potosí, que de color morado coloca al municipio de Xilitla.

Otro dato importante y que vino a cambiar la forma de vida y a desarrollar diversas economías en el municipio de Xilitla, fue que en el 2011 se denominó pueblo mágico, siendo el primero

en la región huasteca potosina. Le caracteriza su clima fresco, comparado con los demás municipios, además con frecuencia y varias al año hay lluvias, en tiempos de frío es el municipio de la región más helado que se combina con la neblina.

Xilitla es una tierra de histórica resistencia, con habitantes de pueblos originarios nahuas, y tenek, estos últimos ubicados en comunidades colindantes al municipio Aquismón. Se rige en sus comunidades por usos y costumbres. Atractivo para nacionales y extranjeros que desde años atrás han visto las bondades en esta tierra de la huasteca, Edwar James, el inglés que se encantó por las orquídeas de estas tierras e hizo un castillo jardín surrealista que hoy por hoy es destino turístico internacional.



Fotografía propia, tomada en trabajo de campo realizado en el marco de la consultoría de Polaris. Plaza principal del pueblo, caracterizado por su surrealismo, así es el caso de Xilitla, San Luis Potosí. Diciembre, 2017.

3.IX. LA RELEVANCIA DE XILITLA

La elección de Xilitla para esta investigación se basó en varias razones. Primero debido al trabajo de campo en la Huasteca potosina a partir del 2017 en el marco de Polaris (2020), el cual se facilitó a través del contacto que ya se tenía con algunos actores de la iglesia y sociedad civil local. Esto propició espacios de encuentro con mujeres y hombres que salían

de sus comunidades para trabajar en los campos agrícolas al interior del estado, a otras entidades de México, y al mismo tiempo, a los Estados Unidos con visas H2A. También se encontraban aisladamente, algunos relatos de hombres que se iban de contratados a Canadá. Una segunda razón se refiere a la tradición del trabajo agrícola en la región que data de siglos atrás. Esto me hizo sentir cercana a las expresiones de respeto a la tierra, por ello las comunidades me invitaban a compartir, esa confianza se fortaleció a partir del seguimiento de algunos casos, mismos que describiré en el desarrollo de la tesis. En tercer lugar, en este municipio ya conocía casos de personas que habían migrado con una visa H-2A y que fueron objeto de abusos laborales. Uno de ellos era el caso de Lupita quien en 2018 fue la primera mujer nahua que enfrentó este tipo de situación. Asimismo, en el año 2021 hubo dos casos relevantes: el de fraude para Canadá y para Estados Unidos que vivía un joven y el fallecimiento de otro trabajador nahua, que migró con visa H2A, como lo describo en la introducción de la presente tesis, y al término de su contrato decidió quedarse en Estados Unidos para no tener que pagar por el derecho de visa en su comunidad. De ahí nace la importancia de centrarme en Xilitla, además, que he tenido la oportunidad acompañar diversas situaciones que enfrentan las/los jornaleros particularmente de este municipio tanto en la migración interna, como la internacional, en esta última, que se da también a través de visas de trabajo temporal hacia Estados Unidos y Canadá, en donde el fraude en el reclutamiento es constante, entre otras cosas que describo en el resto de la tesis.



Fotografía propia. Trabajo de campo realizado en la consultoría para Polaris. Participación en una comunidad de Xilitla, en donde se realizan grupos de los grupos de auto ahorro, Marzo del 2018.



Fotografía de altar de la fiesta de Xantolo. Foto que me compartió por WhatsApp en octubre del 2020, Pepe, un trabajador migrante originario de una comunidad nahua de Xilitla, San Luis Potosí que se encontraba en corte de pepino en el estado de Baja California.

3.X. CONTEXTO DEMOGRÁFICO, SOCIAL Y ECONÓMICO

El municipio de Xilitla se encuentra localizado en la parte sureste del estado, en la zona Huasteca. Sus límites geográficos con otros municipios son: al norte Aquismón y Huehuetlán; al este, Axtla de Terrazas, Matlapa, al sur, el Estado de Hidalgo, al oeste, el estado de Querétaro. La distancia aproximada a la capital del estado es de 350 kilómetros. Cuenta con una superficie de 398.6 (km²), representa el 0.7 % del territorio estatal. Tiene 226 localidades, las de mayor población, son es Xilitla con 6, 664 personas, las comunidades de la Herradura 1133 y Zapuyo con 1, 284 (INEGI, 2020).

| | |
|--|---|
| <p>Habitantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 49 741 personas, es decir, 1.8 % de la población estatal. 2. Existen 96 hombres por cada 100 mujeres. La mitad de la población tiene 26 años o menos. | <p>Escolaridad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 11.6% sin escolaridad, 4. 65.3% tiene acceso a educación básica, 18.4% a medio superior, 5. 4.2% a superior, 0.2% no específico. <p>Hay una tasa de alfabetización de 98.9% entre los 15 a 24 años, y de los 25 años en adelante de 86.2%.</p> |
| <p>Uso del idioma indígena:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje que habla el idioma, 38.69 %, 2.14%, es la población que no habla español de los hablantes de lengua indígena, 7. 1.53% se considera afromexicana. 8. La lengua indígena más frecuente es la Náhuatl, con un 92.4%, seguido del Tének (Huasteco) 7.4 %. | <p>Discapacidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población con alguna discapacidad: 4.8%. • 2.3., en un rango de 0 a 17 años, 2.0% de 18 a 29, 3.6% de 30 a 59 años y 24.3% de 60 años y más. |

Tabla 3. Elaboración propia, con información de (INEGI, 2020)

El porcentaje de afiliados a algún servicio de salud es de 82.0 %, el IMSS el que ocupa el 69.9%, seguido del INSABI, con 28.8%, el ISSSTE 0.6%, el IMSS Bienestar 0.1 (INEGI, 2020). Este dato refleja las pocas posibilidades de acceso a un trabajo en condiciones laborales dignas, además que la infraestructura de los hospitales no resulta en la práctica tan eficiente para la atención. Por otro lado, el 54.5% es la población económicamente activa (PEA), de 12 años y más, siendo los hombres de Xilitla con un 66.1 %, luego las mujeres con 33.9%. Se señala el 45.0% como la población no económicamente activa (PNEA), siendo el 53.0%, ocupado por las personas dedicadas a las quehaceres de su hogar, seguido del 27.9% de quienes se encuentran estudiando, luego 12.0% son las personas en otras actividades no económicas, 3.7% son los pensionados y jubilados (INEGI, 2020). Según datos del Censo Económico 2019, los sectores económicos que concentraron más unidades económicas en fueron comercio al por menor (338 unidades), servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas (173 unidades) y otros servicios excepto actividades gubernamentales (104 unidades) (Data México, 2020).

3.XI. FACTORES QUE ORIGINAN LA MIGRACIÓN EN LAS COMUNIDADES DE XILITLA.

El acceso al empleo y oportunidades en la comunidad de origen es un determinante para decidir quedarse o irse a otro estado, o a otro país. En estas las actividades económicas son limitadas,

hay quienes hacen artesanías de bordado y barro, elaboran sombreros y canastos con palma. También instrumentos musicales, como el violín o la jarana con madera tallada, sin embargo, no tienen un comprador. En relación con la venta de productos agrícolas que son producidos en la comunidad, de acuerdo con el Diagnóstico comunitario elaborado en dos comunidades de Xilitla; hay dificultades para sembrar y los riesgos de comercio son altos. Por ejemplo, la naranja la venden entre \$85 y \$95 pesos el jolote (cesto de aprox. con 50 kilogramos) cabe señalar que la venta es a intermediarios, no al consumidor final. El café, se queda solo para consumo propio, quien tiene dinero invierte para la certificación orgánica. La vainilla está entre \$300 y \$400 el kilogramo, la producción es afectada por personas que roban la vainilla en las comunidades. En general los robos son los que más afectan la producción, *“cuando la gente sale, ahí aprovechan”*²⁴.

La migración en la región está asociada a la persistencia de la pobreza, la desigualdad y las pocas posibilidades de acceso a un trabajo digno. Al respecto, el Informe de la CONEVAL 2020, describe que en 2010 y 2015, Xilitla era uno de los municipios con mayor número de personas en pobreza extrema, junto con Tamazunchale y Aquismón (CONEVAL, 2020; P. 75). Esto explica el incremento de la migración que se da, muchas veces, sin información sobre sus derechos laborales, por ello, se insertan en sectores de los más precarizados: de trabajo del hogar, construcción, industria, agricultura en campos de México y de Estados Unidos, así como Canadá, etc. Cabe señalar, el incremento de situaciones de violencia e inseguridad, derivado de la presencia del crimen organizado en la región huasteca y en el estado.

Como se indicó anteriormente la entidad ocupa el quinto lugar a nivel nacional dado su índice de intensidad migratoria. Además, Xilitla, colinda con el municipio de Querétaro, Landa de Matamoros el cual ocupa el número sexto con mayor índice de migración a Estados Unidos (CONAPO, BBVA, 2022; P.51,52).

²⁴ Información recabada en el Diagnóstico comunitario realizado durante el trabajo de campo, realizado en el marco del Proyecto Periplo, a través del trabajo que desempeñaba en la entidad en ese entonces para la organización de CECIG A.C. en el 2021, Información interna no publicada, el resultado del Diagnostico se entregó a las autoridades comunitarias, posteriormente con base en este se realizó talleres de derechos laborales en el 2022.

San Luis Potosí, es una entidad de tradición migratoria hacia Estados Unidos desde finales del siglo XIX, esta migración se inició en algunos municipios de otras regiones del estado, en las cuales la huasteca potosina no aparecía con frecuencia. Ahora las condiciones han cambiado, la población de la región huasteca, predominantemente indígena de la cultura nahua y tenek están migrando, dadas las condiciones de pobreza, marginación, cambio climático e incluso la violencia. Por ello, mi fin es contribuir en visibilizar este contexto de movilidad humana de esta región de San Luis Potosí, del cual se exporta mano de obra especializada en la agricultura para trabajar temporalmente hacia Estados Unidos y Canadá, bajo esquemas de trabajo temporal. Generalmente la población del municipio de Xilitla migra con visa H2A para el trabajo en los Estados Unidos, en su mayoría son población rural e indígena por tanto nombrar sus contextos, reconocer su migración, así como el aporte que esta brinda a sus comunidades y municipios es relevante, también es necesario visibilizar las problemáticas y violaciones a sus derechos, a fin de que las autoridades faciliten información y protección a quienes seguirán migrando con este tipo de visado.



Fotografía propia. Tomada durante el trabajo de campo, en julio del 2018. En el marco de la elaboración de grupos focales, realizados para el proyecto de Polaris. Aquí nos dirigíamos a una comunidad a bordo del transporte colectivo que parte del centro de Xilitla a comunidades tenék y nahuas

Este capítulo da cuenta de la historia de la migración hacia los Estados Unidos y como se fue presentando el programa Bracero, y las diversas acciones desarrolladas por parte funcionarios que años atrás en el estado, manifestaban interés por el respeto a sus paisanos que trabajaban en el exterior. Sobresale el concepto de enganche utilizado desde entonces, para referirse a quienes contratan y reclutan para el trabajo agrícola, éste tenido al paso de los años otras connotaciones, que son utilizadas en las comunidades de la huasteca potosina, que desarrolla años más tarde en el siglo XX, una migración tanto interna como internacional. Esta se fue desarrollando ante los contextos de pobreza y marginación que tanto las huastecas potosina, hidalguense y veracruzana han desarrollado con ciertas similitudes para la migración jornalera agrícola, que sigue vigente desarrollando otras formas de contratación y reclutamiento, en donde, la palabra enganche, se utiliza para describir la cantidad de dinero que recibe un trabajador o trabajadora antes de salir de la comunidad, entendido este como adelanto del pago de salario, cabe señalar que, esta es una práctica que presenta una grave problemática y violación a derechos, de conformidad con la LFT, dado que esta práctica es una mecanismo de coerción, que puede dar lugar a otros delitos como trata y trabajo forzoso.

Al describir la presencia de las visas H2 en las diversas regiones de la entidad dilucidamos cómo se han ido recuperando, conocemos las formas en que operan y se evidencian las problemáticas de: pago por una visa, situaciones de abuso, fraude y enganche en los procesos de reclutamiento, las condiciones de trabajo, el registro de casos en los que hubo denuncia como fue el caso de Chamba México, que a pesar del interés manifestado por autoridades en el 2013, siguen existiendo.

La presencia de las visas H-2A en la huasteca potosina y su migración interna están enlazadas, pues se configuraron a partir de - diversos mecanismos operados por los contratistas y reclutadores a fin de ir circulando la mano de obra experta en el sector agrícola en los municipios de la región huasteca de México, así como a otros estados y a través de las visas H-2A desde 1990. Se puede ubicar a partir de aquí las siguientes problemáticas: desconocimiento de sus derechos sobre este tipo de visa, falta de mecanismos de vigilancia en las comunidades de origen, la disparidad de tarifas en los pagos y cobros indebidos, que pesar de estar prohibidos desde que llegaron las visas a la huasteca potosina se paga por el derecho de visa, y sigue habiendo situaciones de engaño y fraude. Es por eso la importancia

de resaltar las voces concretas de un municipio a través de habitantes de comunidades nahuas y rurales de Xilitla, que desde entonces siguen migrando a través de esta visa y en el siguiente capítulo nos centraremos en lo que pasa en la fase del reclutamiento.

4. CAPÍTULO III. RECLUTAMIENTO

Este capítulo aborda las condiciones de reclutamiento dentro del programa de visas H2 en el municipio de Xilitla. Para ello comienzo con una breve descripción del marco legal que rige el reclutamiento en México, también considerando que se inserta dentro de lo establecido por los acuerdos internacionales. Las garantías ofrecidas por este marco contrastan fuertemente con las realidades observadas en el trabajo de campo y a través de mi trabajo en la sociedad civil, es lo que describo en la segunda parte del capítulo. Las múltiples condiciones de vulnerabilidad a las que están expuestos los trabajadores resultan más graves porque, como se describe, a veces suceden con el conocimiento e incluso participación de actores de gobierno quienes deberían en todo momento promover, proteger y defender los derechos de los trabajadores/as

4.I. MARCO INTERNACIONAL DE RECLUTAMIENTO

En el ámbito internacional existen Principios y directrices generales para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (OIT, 2019). elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (La OIT). Es un instrumento que integra las normas internacionales de trabajo que protegen a las y los trabajadores migrantes y sus familias. Los Principios van dirigidos a todas las personas trabajadoras, incluidas las y los migrantes, sin importar que sean contratados directamente por los empleadores o a través de intermediarios, y aplican tanto para contratación nacional o transnacional. Cabe resaltar que los Principios y directrices no son vinculantes, sino una guía a las labores de La OIT y de otras organizaciones, así como de los gobiernos y legisladores nacionales y de los interlocutores sociales encaminadas a promover y garantizar la equidad en la contratación (OIT, 2019; P. 11).

A continuación, describo brevemente algunos de los 13 Principios, el tercero establece la responsabilidad de cada gobierno de crear e implementar legislación y políticas públicas que regulen el reclutamiento y contratación equitativa. El quinto señala que las actividades de contratación deben ser claras, transparentes y efectivas, recomienda la inspección de los sitios de trabajo, la utilización de sistema de registros y licencias para reclutadores, además, enfatiza que las autoridades de cada país deben adoptar medidas contra prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, que contribuyen al delito de trabajo forzoso y la trata de personas. El sexto, señala que la contratación transnacional debe realizarse de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales e internacionales de los países de origen, de tránsito y de destino, respetando los derechos internacionalmente reconocidos. El principio séptimo enfatiza que, a los trabajadores o solicitantes de empleo, no se debe cobrar, ni imponer ninguna comisión o gasto de contratación conexas. El octavo, señala que las condiciones de empleo se establecen en un contrato de trabajo de conformidad con leyes y reglamentos nacionales, y que, en caso de trabajadores migrantes, los contratos deben estar redactados en un idioma que el trabajador entienda y se debe proporcionar antes de salir de su país de origen.

El noveno, señala que toda contratación y trabajo debe ser voluntaria, libre de engaño o coacción. Decimo, los trabajadores deben acceder a información gratuita sobre los derechos y las condiciones de contratación y empleo. El onceavo principio, advierte del respeto a la libertad de los trabajadores a desplazarse dentro de un país o de dejar un país, reiterando en la prohibición de confiscar retener documentos de identidad y los contratos de los trabajadores. Por último, el doceavo principio señala que los trabajadores deberían ser libres para terminar la relación de trabajo y, al ser trabajadores migrantes, de regresar a su país. De particular relevancia en el contexto de los trabajadores H2, es que en este principio se señala que los trabajadores migrantes no deberían necesitar la autorización del empleador o del reclutador para cambiar de empleador. (OIT, 2019: Pág. 13 y 14).

Estos Principios y Directrices de la OIT fueron utilizados en un primer momento por Estados Unidos, cuando presentó la *Orientación sobre las prácticas justas para contratar a trabajadores migrantes temporales*, publicado en junio del 2022. El objetivo es destacar y promover la aplicación de las mejores prácticas por parte de los gobiernos de los países que

buscan aumentar su participación en los programas de visados H-2A y H-2B, y por parte de los empleadores que dependen de estos programas, se basa en los reglamentos del Departamento de Trabajo (DOL) que rigen los programas H2 y en las Directrices de la OIT (USAID, DOL, DOS; 2022. P. 2).

La orientación, busca proteger a los trabajadores de la explotación, en la administración de Biden, así se menciona en la *Declaración sobre Migración y Protección de Los Ángeles* (Casa Blanca; 2022) realizada en el mismo periodo, en la Cumbre de las Américas en Los Ángeles, California. La Declaración²⁵, consta de cuatro pilares, incluyendo principios para la estabilidad y asistencia a comunidades, promoción de vías legales de migración y protección, la gestión humanitaria de la migración y el último la promoción de respuesta de emergencia coordinada. En el pilar dos, se incluyen acciones para la migración temporal visas H2, en este, se busca cambiar la forma en que las personas migran, se describe que los países de región han vinculado estratégicamente los programas de vías legales prioritarios con las principales razones para migrar: trabajos, protección y reunificación familiar (Casa Blanca; 2022).

Dentro de las acciones que realizará Estados Unidos, sobre la visa H-2A²⁶, según el Comunicado de la Casa Blanca (2022), se menciona un programa piloto del Departamento de Agricultura (USDA, por sus siglas en inglés) de \$65 millones de dólares para apoyar a los agricultores estadounidenses que contratan a trabajadores H2A, financiado por el Plan de Rescate del presidente; con el objeto de apoyar a quienes contraten a trabajadores agrícolas del triángulo norte de Centroamérica, de conformidad con el programa de visados H-2A. El piloto contribuirá en la cadena de suministro de alimentos y productos agrícolas, así como las siguientes prioridades del gobierno: impulsar la recuperación económica de los Estados Unidos al abordar la actual escasez de mano de obra en la agricultura; reducir la migración irregular mediante la ampliación de vías legales; y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas estadounidenses y migrantes. Se menciona que El USDA concertará

²⁵ En la declaración hay 21 países adscritos, incluidos México, Canadá, así como Guatemala, El Salvador y Honduras, que están diferenciados en lo que respecta a su actuar en los programas de trabajo temporal

²⁶ Según el comunicado, se proporcionarán 11.500 visados H-2B Centroamérica países del norte de Centroamérica y Haití. A fin de abordar la escasez laboral en Estados Unidos y reducir la migración irregular, el DHS y el DOL (por sus siglas en inglés) facilitaron 11.500 visados H-2B adicionales a finales de mayo. Estos visados están dirigidos a Centroamérica y Haití para este año fiscal. Esto se combina con nuevas disposiciones de supervisión para los empleadores (La Casa Blanca:2022).

un acuerdo de cooperación con la Unión de Campesinos (UFW, por sus siglas en inglés), quien trabajará con las partes interesadas pertinentes, incluidos los agricultores, los trabajadores agrícolas, los defensores de los trabajadores agrícolas y los sindicatos, para garantizar que el organismo se beneficie de una amplia gama de puntos de vista al diseñar el programa (La Casa Blanca; 2022).

4.II. MÉXICO Y SU NORMATIVIDAD EN MATERIA DE RECLUTAMIENTO.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) describe en su primer artículo que las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos constitucionalmente y en todos los tratados internacionales en que México es parte. Enfatiza que las autoridades en el ámbito de sus competencias deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos, en consecuencia, deben prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos (CPEUM; P. 1); el artículo 2, letra B, fracción VIII, especifica que, en las entidades con población indígena. Las autoridades de los tres niveles de gobierno, tienen la obligación de establecer políticas de protección para quienes migran, garantizando los derechos humanos, y laborales de los y las jornaleras agrícolas. (CPEUM; p. 4). Finalmente, el artículo 123 enfatiza, el derecho de toda persona al trabajo digno, conforme a lo que establece la Ley (CPEUM; P. 135), en su fracción XIV, señala la responsabilidad del empleador en relación con el trabajador que haya sufrido un accidente en el lugar de trabajo, enfermedad [...]; en la fracción XXV describe que la colocación de trabajadores debe ser gratuita para ellos, y en la fracción XXVI, enfatiza que todo contrato de trabajo 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, especificando que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario (CPEUM; P. 135, 137, 140).

Partir de los derechos constitucionales es importante, pues permite reconocer la responsabilidad que, en este caso, tiene los estados de origen de migración jornalera agrícola, interna e internacional. En este trabajo nos centraremos sólo en lo que respecta a la internacional en el marco de las visas de trabajo temporal H2A y H2B.

Por su parte, la Ley Federal de Trabajo (LFT) en lo que respecta a trabajadores/as migrantes internacionales fue reformada en 2012, una reforma, que algunos consideran un retroceso (GWJA, 2015; P. 6) en términos de las protecciones para los trabajadores migrantes internacionales de origen mexicano. Anteriormente el artículo 28 de la LFT, incluía a todo/as los trabajadores mexicanos que prestarán servicios fuera del país, brindando claras protecciones, la responsabilidad del empleador en cuanto a los gastos de transporte, repatriación, retorno al lugar de origen y alimentos del trabajador y su familia.

Global Workers Justice Alliance (GWJA), organización civil con sede en New York, que defiende los derechos laborales y promueve la justicia móvil para las/los migrantes desde hace más de 15 años, con trabajo en México, Centroamérica y Estados Unidos, en su reporte (GWJA,2015) sobre las regulaciones en materia de reclutamiento que tienen los países, en el caso de México, enfatiza que la reforma a la LFT en el 2012, eliminó las siguientes protecciones para los trabajadores migrantes que estaban establecidas en el artículo 28. Al respecto, en el inciso b) fracción I, se especificaba la obligación del empleador en cubrir gastos de transporte, retorno alimentos y repatriación, y salario íntegro; en el inciso c) incluía las protecciones de seguridad social, ambas actualmente están omitidas y se reducen a una mera atención médica, también se omitió la indemnización por riesgo de trabajo, la reforma es omisa y contribuye a una grave violación a los derechos humanos laborales de los migrantes e implica un incumplimiento de las obligaciones que tiene el Estado mexicano en respetar y proteger estos derechos (GWJA, 2015; P. 6, 7), que son internacionalmente reconocidos para los trabajadores migrantes.

Actualmente los artículos 28, 28-A y 28-B de la LFT, enuncian tres categorías de trabajadoras/es migrantes internacionales: primero describe a quienes son contratados en territorio nacional cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley [...]; en el artículo 28-A, enfatiza en las/los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para trabajar temporalmente en el exterior, a través de acuerdos entre el gobierno de México y un gobierno extranjero, ejemplo, el que se tiene con Canadá²⁷. Finalmente, el 28-B, sitúa a

²⁷ Los gobiernos de México y Canadá firmaron un Memorándum de Entendimiento, con ello se permitió operacionalizar el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) que inicio en 1974 hasta la fecha.

las/los trabajadores seleccionados y reclutados en México por Agencias de reclutamiento, para trabajar en el exterior de manera temporal (LFT, P. 8, 9, 10). Estas Agencias tendrán que operar de conformidad con el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT), reformado por última vez en el 2014, es aquí donde se puede ubicar a las/los trabajadores migrantes H2A o H2B, únicamente, al ser reclutados por Agencias de reclutamiento²⁸ cabe señalar que, hasta mayo del 2023, existen sólo 8 agencias registradas (STPS, 2023) que reclutan a mexicanos para trabajar en el exterior.

Esta reforma tampoco tomó en cuenta el sistema de reclutamiento y contratación que se ha venido evidenciado desde hace más de 10 años, como un proceso en el que intervienen distintos actores, y que se va tejiendo de manera fragmentada, siendo una de las características que han identificado al programa H2 (Jornaleros Safe, 2012, CDM, 2013, Gutiérrez, 2014, Muñoz, 2016). Complejizándose al llegar a otros municipios de México, o bien a otros países como una alternativa que promueve la migración ordenada y segura, como es la realidad en Centroamérica, en donde GWJA, desde el 2013 ha venido evidenciado junto con las personas integrantes de Red de Trabajadores de Justicia en Movimiento las problemáticas en materia de reclutamiento.

En el caso de México, esa reforma deja fuera a las/los reclutadores que todos los días en diferentes modos, aparecen en las comunidades, ofrecen trabajo, sin estar regulados, vigilados y menos registrados, y en ocasiones realizan cobros indebidos y falsas ofertas de trabajo. Esta omisión, deja fuera de protección a habitantes de pueblos originarios/comunidades indígenas y afromexicanos, quienes en los últimos años en sus comunidades son buscados específicamente por contratistas y reclutadores informales, que ofrecen

²⁸ El artículo 28-B, describe lo siguiente sobre las entidades privadas, comúnmente llamadas agencias de reclutamiento: Fracción I.- Deberán estar debidamente autorizadas y registradas (...) conforme al Reglamento de Agencias Colocación y Empleo (RACT); II.- Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de: a) La veracidad de las condiciones de trabajo ofrecidas, y las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación [...] deberán ser dignas y sin discriminación, y b) Que los aspirantes hayan tramitado su visa, con la autoridad consular o migratoria del país destino. III.- Las Agencias deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho, la ubicación de consulados mexicanos en el país destino, y de las autoridades que podrán hacer valer los derechos de los trabajadores. Finalmente, la reforma del 2012 delega a las Agencias, ciertas responsabilidades, por ejemplo, en los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos. (LFT; P.10)

contratos para Estados Unidos y Canadá, muchas veces fraudulentos, como lo describiré más adelante.

Dado que la reforma del 2012, enfatizada en las Agencias de contratación, quienes se rigen con lo establecido en el Reglamento de Agencias de Colocación ((RACT) la aplicación de las disposiciones de este, le compete a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). Al respecto, es necesario considerar lo señalado por Gutiérrez Ramírez (2014) en el análisis que hace al respecto quien señala dos puntos importante, el primero a pesar de las modificaciones al RACT, no hay tutela especial de derecho de los(las) Trabajadores Migrantes Temporales (TMTM), hay una discrepancia entre las normas y la realidad; el segundo enuncia que el incremento en la industria desregulada que se ocupa del reclutamiento y colocación de TMTM en México a través de intermediarios que operan fuera del alcance del RACT (informalidad), sin monitoreo ni inspección, siendo difícil prevenir fraudes, robos, hasta la vulnerabilidad a la trata de personas. La irregularidad en los procesos, así como la generalizada concepción sobre las limitantes relativas con la naturaleza administrativa del RACT para fungir como mecanismo protector y preventivo son factores que facilitan la problemática en el sistema de visas H2 en México” (Gutiérrez, 2014; 57, 58).

Finalmente, es importante describir que dentro de los compromisos que México asumió al ser parte de la Declaración sobre Migración y Protección de los Ángeles, en lo que respecta a las visas H2A y H2B, se encuentra la consolidación de un Grupo de trabajo bilateral con Estados Unidos, sobre programas de trabajo temporal, en el cual se menciona el Memorándum de Entendimiento que fortalezca programas de visas H2 y la defensa de los derechos laborales de las personas mexicanas que trabajan en Estados Unidos (IMUMI, 2023; p. 7,8). El Memorándum celebrado entre México y Estados, se firmó en enero del 2023, bilateralmente se asumen los siguientes compromisos:

Reclutamiento justo, acorde a la norma laboral de Estados Unidos; promover la no discriminación a las personas solicitantes de visas; supervisar fijar las responsabilidades a empleadores y sus agentes por violaciones a los derechos de las personas solicitantes; información y transparencia sobre derechos laborales (capacitación constante a las personas trabajadoras y solicitantes de visa H2). También describe la capacitación a funcionarios de

la STPS sobre legislación de Estados Unidos; de igual manera, a funcionarios consulares mexicanos que deberán de asistir a las personas trabajadoras sobre los derechos laborales y procesos para alguna reclamación; fortalecer mecanismos compartidos para prevenir, notificar e investigar las denuncias en México y Estados Unidos que describan violaciones a los derechos de las personas trabajadoras, antes, durante y después de su migración laboral; garantizar el acceso público a datos para un análisis de género; identificar las necesidades de las mujeres, integrantes de minorías étnicas y personas de ascendencia indígena interesadas en aplicar a los programas; y el más importante, consultar a personas trabajadoras a fin de que describan su experiencia al respecto²⁹ (IMUMI, 2023; p. 8,9).

Actualmente, no se tiene información sobre el trabajo que se ha realizado en torno a estos compromisos, considero que algunos tienen que ver con acciones que ya se han realizado en el pasado en México, luego de la denuncia del fraude masivo realizado por Chambamexico en el 2013, agencia de reclutamiento registrada, se emprendieron colaboraciones entre instancias de gobierno como la STPS la SRE, con las organizaciones y alianzas de la sociedad civil que fueron parte de las campañas *Te la pintan rete bonito*, lanzada en el 2014; *Pregunta, Apunta y Verifica*, lanzada en el 2016, evaluar conjuntamente el impacto que se tuvo al respecto, contribuiría al desarrollo de los esfuerzos planteados, que deberán considerar contexto actual que vive México en torno a las visas H2.

4.III. INSTITUCIONES RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO

Queda ya establecido que no hay una regulación específica que promueva, proteja y defienda a las y los trabajadores H2 en México. La que hay, tiene muchos vacíos y deja básicamente sin garantía a la mayoría de quienes son contratados en comunidades en México por reclutadores independientes. Sin embargo, es importante señalar que actualmente las autoridades que tienen competencia en el tema dada sus atribuciones, son la Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS), cuya función es vigilar el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores y sus familias, establecidos en Ley Federal de Trabajo

²⁹ Se busca intercambiar lecciones y buenas prácticas del trabajo que realiza la USAID para ampliar el acceso equitativo a las vías laborales para trabajadores de Guatemala, Honduras y El Salvador.

(LFT) de esta depende el Servicio Nacional de Empleo (SNE) que lleva a cabo acciones de intermediación y movilidad laboral para trabajar en México y en el exterior. Al respecto, se encuentra el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), en este la contratación se realiza a través de oficinas federales, estatales y regionales del SNE. Para el caso de la huasteca potosina, se inició este proceso a partir del año 2000, y se abrieron dos oficinas regionales, una en Tamazunchale y otra en Ciudad Valles donde se entrevistó al encargado de la oficina, lo cual se describirá más adelante.

Hasta el año 2015, el SNE no había tenido ningún tipo de injerencia en la contratación de visas H2A. A través de entrevista telefónica realizada a un funcionario federal del SNE, se obtuvo más información sobre el reclutamiento que realiza esta instancia en el marco de las visas H2. Es importante señalar que esto no representa un movimiento hacia un acuerdo binacional, se realiza en el marco del programa de movilidad laboral, no es agencia de contratación. El programa de movilidad laboral del SNE ha colocado a personas mexicanas para trabajar con visas H-2A, a la fecha lleva un total de 3000 trabajadores ubicados en distintos puntos de Estados Unidos. En la pandemia hubo una ligera disminución, y la mayoría de las personas que han sido procesadas desde el SNE son originarias de los estados de Michoacán, Oaxaca, Chiapas y Veracruz. La empresa que recibe a trabajadores reclutados por el SNE es Lipman Produce, la cual anunció la contratación de 109 chiapanecos para trabajar en cultivos de tomate en Florida, Estados Unidos (InterMedios;2020). Cabe señalar, que a través información periodística se encontró a otras entidades con este reclutamiento: en Tamaulipas salieron en el 2021, 40 trabajadores a la empresa Lipman Produce, que tiene granjas en Carolina del Sur y Virginia (Milenio; 2021).

El 13 de diciembre de 2016 se firmó, un convenio para garantizar la migración laboral ordenada, legal y segura, este se realizó entre la STPS con el Consejo por Comida Justa (CCJ) de Florida, se busca que el reclutamiento se realice por el Sistema Nacional de Empleo (SNE), promoviendo un proceso limpio de abusos, con mecanismos para monitorear y hacer respetar los derechos humanos de trabajadores mexicanos en Estados Unidos (STPS; 2016).

| Trabajadores mexicanos vinculados al sector agrícola, a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE) para trabajar con visa H2A en los Estados Unidos | |
|--|--|
| Año de reclutamiento | Número de trabajadores para trabajo con visa H2A. |
| 2015 | 64 |
| 2016 | 1029 |
| 2017 | 1049 |
| 2018 | 2131 |
| 2019 | 2043 |
| 2020 | 1776 |

Cuadro 1. Elaboración propia con información recuperada de entrevista, realizada por la autora a funcionario del SNE.

Finalmente, como ya se mencionó en enero del 2023, se firmó el Memorándum de Entendimiento entre el gobierno de México y el de Estados Unidos, a través de sus representantes: el embajador de Estados Unidos en México, Ken Salazar , y el embajador de México en Estados Unidos, Esteban Moctezuma Barragán. Entre los objetivos, está fortalecer la cooperación bilateral para trabajadores temporales, proteger los derechos laborales, no discriminar en el reclutamiento, promoviendo prácticas justas en el reclutamiento [...]y apoyar la nueva plataforma del SNE de la STPS (U.S. MISSION TO MEXICO; 2023).

Resulta interesante, que se incluyen la migración a personas centroamericanas, aunque no se describe cual programa o qué circunstancias aplica para estas nacionalidades, no es novedad el trabajo que realizan los migrantes centroamericanos, para ello está la Tarjeta de Visitante de Trabajador Fronterizo (TVTF). La frontera sur de México está inmersa en las constantes violaciones a derechos humanos laborales que viven migrantes regulares e irregulares, principalmente de Guatemala en los estados de la frontera sur de México.

El memorándum no crea derechos ni obligación alguna, explicita la intención de cooperación, al respecto podemos citar: “El Gobierno de México tiene la intención de explorar opciones para establecer mecanismos de supervisión robustos para las protecciones laborales de posibles trabajadores temporales durante su estancia en México”. Han pasado 6 meses desde que se firmó el Memorándum, aún no se ha visto alguna acción o política pública específica relacionada con lo estipulado. Además de las STPS, SRE y el SNE, se deberían sumar otras instancias a fin de garantizar que sean vigilados, promovidos y respetados los derechos de

las/ los trabajadores, tal es el caso de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador (PROFEDET), el Instituto Federal de Defensoría Pública (IFJDP), la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y las Comisiones y Procuradurías estatales derechos humano.



Fotografía propia. Octubre del 2017. Durante el trabajo de campo en la sierra de Tamapatz, Aquismón, se realizaron visitas domiciliarias para entrevistar a personas jornaleras agrícolas, cuyos familiares recibieron información sobre sus derechos en una actividad informativa en la parroquia. En esta consultoría de Polaris se buscaba recuperar experiencias de la migración interna, sin embargo, no se podía separar la internacional, pues básicamente son las mismas personas las que reciben ambas posibilidades de migración en sus comunidades, hubo algunos testimonios de quienes habían sido defraudados ante la oferta de una visa H-2A.

4.III.1 LA HUASTECA POTOSINA Y LAS REALIDADES DE SU MIGRACIÓN LABORAL, AL SECTOR AGRÍCOLA.

En base al trabajo de campo que se ha realizado y a la documentación de casos, es necesario resaltar que la región huasteca de San Luis Potosí, junto con las huastecas de Hidalgo y de Veracruz integran la zona Huasteca de México, expulsora de mano de obra para el sector agrícola, en su mayoría habitantes de pueblos originarios. En esta región hay patrones de migración, tanto nacional (interna) como internacional que se entrelazan, por ello, es necesario hacer algunas anotaciones sobre la migración interna antes de enfocarme a la migración internacional, específicamente la de la visa H-2A. Dentro de las situaciones que

les entrelaza en la migración interna, sigue vigente la presencia de reclutadores y contratistas que su mayoría siguen operando desde Hidalgo, utilizando a otros subcontratistas/intermediarios que ofrecen los enganches y/o contratos en comunidades de los tres estados, siendo en algunos casos víctimas de violaciones a derechos humanos y laborales.

Al respecto, están las realidades que enfrenta la población jornalera en esta región (Blanco (2022): diversidad de formas reclutamiento y contratación, para ir a los enganches y/o cortes a distintos al interior del país. Los siguientes casos pueden ilustrar el contexto desde sus voces: Higinio, originario de Martínez de la Torre, Veracruz que fue al corte de uva por un contrato de 90 días, recibió un enganche por \$1000 pesos, enfrentándose a precarias condiciones de trabajo, en las que el contrato de trabajo que es un acuerdo verbal no surte efecto. Asimismo tenemos a Jaime, su esposa y su hijo de 27 años, que ante el anuncio de trabajo en la radio, se fueron a trabajar al corte de tomate, en Culiacán, Sinaloa, esta familia, originaria del municipio de Aquismón, hablantes tenek, al momento de abordar el autobús en el punto de encuentro el contratista les pidió su Identificación Nacional Electoral (INE), recibieron \$1000 de enganche, y enfrentaron situaciones de explotación laboral en el centro de trabajo, además de la retención de documentos oficiales, dado que el contratista que recogió las INE no se las devolvió, limitando así poder salir en el momento que ellos quisieran del centro de trabajo. Finalmente el caso de Eduardo del estado de Hidalgo, trabajó en el cultivo tomate en el altiplano potosino, en su comunidad le ofrecieron un contrato (verbal) de 70 días, y le daban a elegir la cantidad que él quisiera del enganche, pidió \$1000, y en el lugar de trabajo las condiciones ofrecidas no fueron cumplidas, manifestó las condiciones de explotación laboral y de vivienda en el lugar de trabajo teniendo que escapar del lugar. (Blanco, M, 2022; págs..., 224, 225, 226, 228, 231,232).

En las comunidades de origen de esta región se reconoce a quienes participan en esta migración interna, como los que se van a los *enganches* o al corte. La palabra *enganche* (Blanco, M. 2019) se utiliza comúnmente para describir la cantidad de dinero que reciben las y los trabajadores jornaleros por el contratista o reclutador, en su comunidad antes de irse al trabajo agrícola en territorio nacional. El contratista proporciona dinero, que oscila entre \$500, 1000 y 2000 pesos, esto se considerada como un adelanto del salario que va a recibir el jornalero. Según testimonios recabados, se da al trabajador/a, quien antes de irse a su

trabajo lo deja para a su familia que se queda en la comunidad de origen, pues las ofertas de trabajo agrícola en territorio nacional advierten que el pago es hasta el final del periodo de trabajo. Cabe resaltar que, Tanto el enganche, como el pago de salario hasta el final del contrato están fuera de lo establecido en la Ley Federal de Trabajo en México.

En esta región de San Luis Potosí, la migración jornalera internacional se desarrolla para trabajar en el sector agrícola, tanto en el marco de las visas H-2A, así como en el Programa que se ha realizado en un convenio entre México y Canadá, es el caso el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) que funciona desde 1974. Al respecto del PTAT describo la respuesta del funcionario regional del Servicio Nacional de Empleo (SNE) en Ciudad Valles, quien comentó que, en el programa participan hombres en su mayoría y es un porcentaje menor el ocupado por las mujeres de la huasteca potosina.

El rol del SNE en la región huasteca en este programa del PTAT inició en octubre del 2000, en la entrevista el Dr. Estrada, jefe de esta oficina señaló que se cubren 20 municipios en la región, que en todo el estado hay 750 jornaleros en el PTAT; resaltó que en la pandemia por COVID-19 hubo una disminución, en el año 2021 se fueron a Canadá 500, en el 2022 un poco más, aunque no señaló la cifra. Señaló, que conforme al desempeño de cada trabajador/a es que se le solicita de nuevo para trabajar, esto sucede a través de una carta que manda el empleador, con la persona trabajadora en un sobre sellado que proporciona al SNE, junto con un formato que describe las horas trabajadas, así como los derechos que fueron garantizados o no. Describió que los municipios a los que pertenecen los trabajadores/as del PTAT son Tampamolón Corona, que tiene entre 150 o 200 personas, ocupa el 1er lugar, Coxcatlán, San Antonio, Aquismón, Axtla de Terrazas, Matlapa y Xilitla y los principales destinos a donde llegan son Porto Príncipe, Ontario y Quebec. Se insertan en los cultivos de hortalizas y tabaco, así como para el cultivo de pino y de flores. Cabe señalar, existen algunos mecanismos de monitoreo que realiza el SNE y que a decir del funcionario han permitido en algunos municipios identificar casos de fraude de ofertas para Canadá, se han identificado algunos anuncios que llegan a comunidades, a través de habitantes que les llaman o por algunos medios de comunicación de la región.

En cuanto a las visas H-2A, en el 2022, una empresa de California pidió, al SNE trabajadores para el cultivo de tomate. La vinculación se inició del registro que tiene, describió que en esa ocasión vinieron los empresarios, quienes seleccionaron a los trabajadores, no detalló en el número de personas contratadas. En cuanto al fraude de visas H2A, comentó que no tiene identificado algún municipio en específico y resaltó que las ofertas llegan por anuncios de Facebook y WhatsApp.

4.IV. MODOS DE RECLUTAMIENTO IDENTIFICADOS EN LA HUASTECA POTOSINA

En las comunidades de origen de esta región, a quienes migran para trabajar con visas H-2A, se les conoce como los que van de contratados o los que se van a los contratos. “*Para ir hay que hacer su ahorrito para pagar por el derecho de visa*”. De las entrevistas realizadas en Xilitla, solo una persona señaló la existencia del *enganche*³⁰ en el marco de las visas H-2A, el dinero del enganche lo utilizan para sus gastos de pasaje, alimentación y hospedaje durante el trámite de visa (en su caso se realizó en Monterrey), así como para cubrir los primeros días de trabajo en Estados Unidos, refirió que de *enganche* le dieron 100 dólares.

Es importante evidenciar los diversos pagos que realizan las personas en el municipio de Xilitla por el “*derecho de visa*”, para ello, hay que diferenciar el derecho de visa que cobra el consulado de Estados Unidos al empleador que ronda los 190 dólares, siendo una tarifa fija durante más de 10 años, según la página web de la Embajada estadounidense, al respecto se encontró que a partir del 30 de mayo del 2023, la tarifa para ciertos tipos de visas de no inmigrantes basadas en peticiones para trabajadores temporales (categorías H, L, O, P, Q y R) incrementaría de 190 a 205 dólares (U.S. MISSION TO MEXICO; 2023). Ahora bien, el acostumbrado pago de “*derecho de visa*” que hacen en las comunidades es la cantidad de dinero que proporcionan las personas solicitantes al reclutador o contratista para el trámite de la visa H-2A, la cuota varía, hay quienes pagan hasta 40,000 pesos.

³⁰ El enganche, es el término utilizado en la huasteca, para describir la cantidad de dinero que reciben las trabajadoras/es por parte de contratistas, en sus comunidades de origen, este se proporciona antes de migrar para trabajar en los cortes al interior de México. (Blanco, M; 2019)

Además del pago de “derecho de visa”, están los cobros de reclutamiento, en el que se incluye la tramitación del proceso de visa que realizan las agencias y reclutadores, los gastos que realizan las/los trabajadoras desde que salen de su comunidad para cubrir pasajes, alimentos y hospedaje. Aunque está estipulado que los cobros y gastos de reclutamiento deben ser cubiertos por la empresa muchas veces estos no son reembolsados al trabajador/a cabalmente, en ocasiones se pierden dentro de la larga cadena de intermediación que opera en medio de la nula vigilancia por parte de autoridades al llegar a Estados Unidos, así como en México, una vez que regresan los trabajadores migrantes.

Aunado a lo anterior, se observó que, en las comunidades de la huasteca potosina persiste la limitada y confusa información sobre las ofertas de trabajo H-2A. Es decir, establecer contacto con una persona que oferta un trabajo no significa que sea un reclutamiento real o veraz. Es más frecuente la presencia de engaños y fraudes en el reclutamiento de visas H2A, así como los cobros y tarifas indebidas durante el ofrecimiento de la visa, el reclutamiento, contratación y tramitación de la visa. Además, tenemos en México las diferencias salariales, la precariedad, así como las malas condiciones laborales y de explotación, en las que se desarrolla el trabajo agrícola en este país, hay diagnósticos que describen la vulnerabilidad que se tiene en este sector agrícola en la configuración de delito de trata de personas con fines laborales (Polaris, 2018; P. 29, 31), y el trabajo forzoso. Este contexto mexicano de explotación en el sector agrícola contribuye a la búsqueda de mejores salarios que se ofrecen a través de contratos laborales para Estados Unidos y Canadá, en las comunidades rurales e indígenas que en su mayoría se encuentran carentes de información sobre estos contratos de trabajo temporal. Ante esto, las personas que buscan la “oportunidad de migrar”, realizan los siguientes pagos indebidos: a) Pago para ser contratados, pagando los trámites de visa (gastos de reclutamiento), y b) Pago indebido para ser contratado, siendo víctima de engaño y fraude en el reclutamiento.

En base al trabajo de campo en la región, a continuación, describo los diferentes modos de reclutamiento que han sido recuperados a partir de la propia experiencia de las personas con visa H-2A, originarias de comunidades nahuas del municipio de Xilitla, San Luis Potosí.

El primer modo de reclutamiento personal.

Es el realizado uno a uno, es decir a través de una persona que tiene una o varias experiencias de migración con visa H-2A, convirtiéndose de trabajador a reclutador o contratista. A decir de la comunidad, la persona que les invita ya conoce el patrón, por eso con él o ella *“hay que quedar bien” “pues nos hará el favor.* Finalmente, este reclutador invita a familiares, vecinos, conocidos y desconocidos para irse a trabajar con visa a Estados Unidos. Esta modalidad, en realidad marcó una práctica en la historia de las visas H2A, en la región huasteca de San Luis Potosí que se identifica en la experiencia de Pedro, a quien entrevisté en la cabecera municipal de Xilitla, describió:

“yo soy más de Xilitla que de Matlapa, nací en una comunidad de Tamazunchale, y en 1992 mi papá se enteró del contrato para ir con visa al corte de Tabaco a Carolina del Norte, en ese entonces nos fuimos con un contratista de una comunidad que está cerca del estado de Hidalgo, nos cobró 100 dls por el “derecho de visa”.

“La primera vez que me fui al contrato con visa, fue en el 2015 me invitó un vecino de mi comunidad, él ya tiene experiencia en ir y venir. Todos en el pueblo saben que todo el tiempo me he dedicado a trabajar. Un día me encontró en la calle y me dice: quiero invitarte a trabajar a Estados Unidos sé que tienes pasaporte por ahí me enteré. El contrato te lo entregan en el consulado americano. Es para ir a trabajar en el empacado de blueberry” describió Lupita, mujer nahua de Xilitla.

Al respecto, Izcara (2015) señala como mecanismo de reclutamiento de las empresas, las recomendaciones hechas por los propios trabajadores jornaleros más sobresalientes, que se convierten en enganchadores de nuevos trabajadores (Izcara, 2015; P. 218), esto no sólo pasa en Tamaulipas, también en municipios de la región huasteca de San Luis Potosí, junto con Hidalgo y Veracruz.

Anuncios radiofónicos.

El segundo se desarrolla mediante anuncios pagados en radios comerciales que tienen una amplia cobertura en las comunidades rurales e indígenas. Los anuncios se dan en dos formas: anuncios de trabajo para ir a los *Enganches* o al corte, en la migración interna, y anuncios para ir a trabajar a los Estados Unidos en un *Contrato* con visa. Para este último, por lo

regular se proporciona poca información, básicamente el número de teléfono del contratista o reclutador, quién esté interesado/a debe contactar para recibir indicaciones. Bajo este modo, no hay ninguna autoridad municipal, estatal o federal, que supervise o verifique la información difundida, la cual se realiza en la inmediatez y llega en la cotidianidad de las comunidades.

Anuncios impresos.

El tercer modo de reclutamiento se realiza a través de carteles y flayers informativos, la imagen 1, es un ejemplo de cartel, en los que se describen el tipo de trabajo, el nombre de algún “Licenciado/a”, el número de celular, el cual está activo sólo por unos días o semanas. Algunas entrevistas describieron que les piden hacer depósitos para facilitar los primeros trámites de la visa, una vez que éste se realiza los solicitantes deben enviar el comprobante del depósito al celular del contratista o licenciado. Los depósitos para iniciar el trámite se han hecho desde \$500, hasta \$1,200 pesos. Es común que luego de hacer dicho depósito ya no se responda llamadas a los solicitantes, ni se logre tener información al respecto.



Imagen 1.- Fotografía propia, tomada en octubre 2022. Cartel colocado en la puerta principal de la tienda de Abarrotes “Don Pepe”, ubicada en la avenida principal de Xilitla.

Redes de amigos y familiares.

El cuarto modo de reclutamiento es a través de un familiar o amigo de la comunidad. Esta es de lo más común y es la que puede ser más real, la mayoría de las personas describieron este modo como el que facilitó su trabajo con visa H2A, sin embargo, tuvieron que hacer

pagos de cuotas en el proceso de reclutamiento. Además, tuvieron que juntar dinero, *“hacer su ahorro”* para invertir, este tipo de oferta de migración llega a la puerta de sus casas. Al respecto, podemos interpretar que todos los pagos, cuotas o gastos generados en el marco de la visa H2A, como son el de pasaje, transporte y alimentación, son cubiertos por ellos mismos, sin reembolso alguno. Como ejemplo tenemos el testimonio de Juan, originario de la comunidad de la Santa Rita, Xilitla, él comentó que lo invitó al contrato un familiar, conocido por la empresa a la que le estaban invitando para irse a Estados Unidos. Juan pagó alrededor de 7,000 pesos, esta cantidad incluye los gastos desde la camioneta que lo llevo a el crucero Comoca, el pasaje para Monterrey y las 5 noches de hotel, así como los gastos de alimentos por esos días. Cabe señalar que los gastos de regreso a su comunidad, también los cubrió por su cuenta desde Monterrey. Además, pagó 200 dls por el *“derecho de visa”* al reclutador.

En este modo, no se puede afirmar que el familiar o amigo que ofreció el trámite de visa H2A, es el responsable de que los pagos que realizan los trabajadores en las comunidades de origen no sean cubiertos por las empresas, dado que existen un gran número de intermediarios en este proceso, haciéndolo más complejo, tanto en México, como en Estados Unidos. Además, es evidente el temor expresado por las personas entrevistadas al comentar su experiencia:

“sí aquel sabe que estoy diciendo esto, no me volverá a llevar” o *“Lic, no vaya a poner mi nombre”*, *“yo sé por la información que usted le ha dado a mi mamá en un taller que no se debe pagar, pero solo así me he ido, no vaya a decir que yo le conté quien me cobró”*.

Ante esto, se reiteró la confidencialidad de sus nombres, así como el uso de seudónimos para poder describir a quienes participan, de igual forma se usan otros nombres de las comunidades en donde fueron recabados estos y otros relatos que comparto en los siguientes capítulos.

A través del uso de internet y redes sociales: grupos de FB y WhasApp.

El quinto modo de reclutamiento se observó a través del uso de anuncios por medios digitales, particularmente por Facebook y WhatsApp. En el marco de la pandemia por COVID-19 este

modo, se expandió y se desarrolló con mayor creatividad, en la difusión y circulación promocionales en los que reclutadores y contratistas ofrecían visas H2A.

Hay grupos de Facebook, como el titulado “*lo que llamamos lo contratados*”, y “*Los contratados H2A/H2B*”, en los cuales no solo se comparten experiencias laborales con este tipo de visado, también hay reclutadores/contratistas y agencias de reclutamiento que (registradas o no) ofrecen sus servicios a través de diversos medios.

Es importante, reflexionar la viabilidad de que los trabajadores/as puedan utilizar estos espacios virtuales como Facebook, puede ser un canal de comunicación que se puede potencializar para distribuir información sobre sus derechos, asimismo es un espacio para fomentar acciones de defensa y a través de colectivas experiencias, que visibilicen las condiciones de explotación y abuso que enfrentan, aunque se pueden enfrentar con represalias en estos mismo medios.

De igual forma se encontró, que las personas que buscan este tipo de visa dejan a la vista en estos espacios virtuales sus números de celular, o les escriben a los contratistas, reclutadores y agencias a los números que éstos proporcionaron en los mismos espacios virtuales, diciendo que buscan una oportunidad, o preguntando sobre el próximo contrato. Existen descripciones que realizan algunas personas solicitantes y trabajadoras con esta visa, que en estas plataformas evidencian a reclutadores que han realizado engaños y fraudes.



Imagen 2. Autoría propia, recuperada de un anuncio que fue compartido vía WhatsApp a través de una persona que recibió la información en Facebook. Cabe señalar que los datos y domicilio descrito de la “agencia” están en la capital de San Luis Potosí.

4.V. CASO DE ESTUDIO: MARCOS

A través del siguiente caso de estudio, pretendo acercar al lector/a con la realidad que viven muchas comunidades de esta región de México, en este se utiliza redes sociales y el periódico digital, esta publicidad no fue lanzada por reclutadores informales, ni agencias, sucedió por personal del H. Ayuntamiento Municipal de Xilitla.

A finales de marzo del 2021, me contactó Marcos, un joven náhuatl de 33 años de la comunidad el San Vicente quien había trabajado en distintos comercios en su municipio y tenía una experiencia del *enganche* en Baja California. Me contó que junto con su mamá era beneficiario de “Sembrando Vida”. A su experiencia le llamé la *Novela del fraude*. Inició a partir del anuncio en Facebook que realizó el H. Ayuntamiento los días 3, 11 y 22 de septiembre del 2019, a través de un periódico local que tiene una gran cobertura en toda la huasteca potosina, en este se anunciaban vacantes para ir con permiso a Canadá. Marcos acudió a la primera cita, siguió todas las indicaciones, el 03 de octubre del 2019 depositó \$6,500 a nombre del funcionario municipal, quien para corroborar este depósito solicitó a las personas el envío de dicho comprobante a su WhatsApp. Luego, Marcos recibió en su celular como respuesta un mensaje que incluía foto de un recibo de pago a su nombre, que describía la misma fecha y cantidad de dinero por el concepto de Gastos de Gestión, emitido por Tzedakah A.C. que tuvo la atención de poner en recibo el sello de la organización civil con sede en Celaya, Gto.

La oferta de trabajo para Canadá se fue alargando cada día más y en marzo del 2020 con el COVID- 19, este proceso que tenía semanas detenido se logró justificar perfectamente. Las personas que realizaron esta oferta de trabajo utilizaron la pandemia para emprender otras formas y sostener esta experiencia de fraude que afecto, además de Xilitla a otros municipios de la región huasteca, y a los estados de Guanajuato, Querétaro y Edo de México. Las personas que operaron este fraude realizaron muchas artimañas para ir tejiendo credibilidad, y así no desanimar a las personas que desde el 2019 habían pagado, realizaron varias reuniones por zoom en las que participaban alrededor de 206 personas, y recibían indicaciones por esa vía, así como por los grupos de WhatsApp. Además, se fueron agregando más gastos justificándolos ante el COVID-19, estos tenían que ser cubiertos por las personas para continuar su trámite, se habló de prueba de antígenos, PCR, análisis de

sangre, antidoping, además de los gastos de transporte y hospedaje para acudir a la entrevista en la Embajada de Canadá con sede en la ciudad de México.

Cabe señalar que este caso llevo una documentación y recopilación de evidencias, recuperadas vía telefónica que evidentemente apuntaban a un fraude. Se hizo de conocimiento con la Embajada de Canadá en México, quien de inmediato confirmó, que era un fraude, informándole nuevamente a Marcos, pero a pesar de todo él seguía con la esperanza pues el resto de sus compañeros se negaban a reconocer que hubieran sido engañados. Desde el principio se recomendó a Marcos hacer la denuncia, pero se resistieron, pensaban que si se iba a realizar el trabajo en Canadá. Derivado de los correos y llamadas que tuve entorno al caso con la Embajada de Canadá, compartieron la invitación para participar en un *Café virtual (Webinario) ¡Aprende a identificar posibles fraudes!* realizado la tarde del 23 de abril del 2021. Esta invitación la compartí a Marcos, sugiriéndole que invitara a otros de sus compañeros del grupo que estaban en la misma situación. En el webinar, se animaron a expresar su caso, donde personal de la embajada les reiteró que era un fraude, ni así consideraron denunciar su caso El sueño por migrar a otro país, como Estados Unidos y Canadá, es una expectativa constante en la mayoría de personas que habitan las comunidades de origen de Xilitla, al igual que en otros municipios de la región huasteca, a ello se suma la desinformación sobre las permisos de trabajo que se utilizan en estos países y de cómo operan en México.

Es importante, señalar que la mayoría de las personas cuando son víctimas de fraude, la mayoría de las veces se resisten en asumir y reconocer el hecho, pues con frecuencia se tiene a negar que han sido timados o engañados, por pena en algunas ocasiones, esto también se debe a que posiblemente al hacerlo queda evidente que el dinero proporcionado difícilmente será devuelto, en este caso, parece que era difícil imaginar que el Ayuntamiento lo hiciera, si todo parecía tan real.



Zunoticia

3 sep. a las 11:32 a. m. • 🌐

#XILITLA

El gobierno municipal a través de la oficina de enlace de Migración están ofertando contratos de trabajo en Canadá

Los horarios de atención son de 9 de la mañana a 3 de la tarde en la Secretaría General de la alcaldía [redacted] responsable del área.



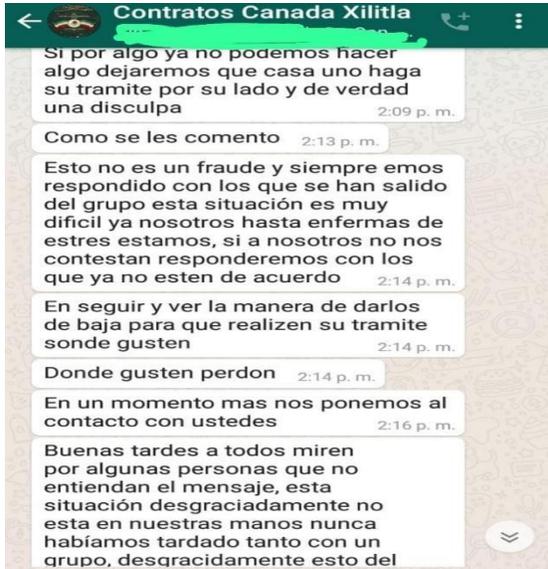
#XILITLA

AVISO

La Oficina de Enlace Municipal de Migración comunica a las personas interesadas en irse a trabajar a Canadá que a las 5:00 p. m de hoy miércoles en la Secretaría General de la Presidencia Municipal se estará llevando a cabo una reunión para informarles sobre el pago, temporalidad del contrato y demás detalles.



Fotografías de capturas de pantallas que me fueron enviadas por el solicitante Marcos: una describe el nuncio en medio local con el que se inició la difusión del trabajo para el “contrato para Canadá”, la siguiente el segundo anuncio de difusión que fue distribuido.



Tercera captura de pantalla proporcionada Marcos. Se aprecia conversación del chat en el cual interactuaban las personas solicitantes, funcionarios del Ayuntamiento y las “licenciadas de la Ong”.

Al mismo tiempo que sucedía este fraude, Marcos y otro compañero seguían buscando opciones mientras se concretaba este contrato que fue ofertado en el 2019. En febrero del 2021, vio en Facebook un anuncio de un contrato para ir a Estados Unidos con visa H2A. Por eso, él y un compañero contactaron a Petro Ruiz, al celular publicitado, quien les invitó a socializar la oferta para ir a trabajar a Indiana, logrando que de su comunidad se anotaran cuatro personas, quienes recibieron “llamadas informativas” vía WhatsApp por parte del reclutador, que luego de la información “oficial” que les hizo llegar a través de videos y llamadas, les pidió realizar un depósito 190 dólares³¹ por el “derecho de visa”. Les aclaró, que los “gastos de trámite eran gratis”. Marcos pidió dinero prestado nuevamente, siguió las indicaciones. No sabía a quién preguntar. Su idea de irse a un contrato para ganar mejor era su mayor deseo, Sin embargo, luego de depositar el dinero el reclutador no volvió a responder a su celular. Según refiere Marcos, afectó a 150 personas de municipios de la región huasteca.

Petition for a Nonimmigrant Worker
 USCIS Form I-129
 Department of Homeland Security
 U.S. Citizenship and Immigration Services
 OMB No. 5701-0520
 Expires 26/12/21

For USCIS Use Only: no other notation

Class: H2A
 No. of Workers: 00000000
 Job Code: 7208
 Validity Dates: 20/03/2021 to 25/03/2021
 Extension Granted: Extension Granted

Classification Approved
 Consular/POE/PSI Notified: At PERSONAL

APPROVED

START HERE - Type or print in black ink.
 Part 1. Petitioner Information
 1. Legal Name of Individual Petitioner
 2. Company or Organization Name: CUMMINS, IN
 3. Mailing Address of Individual, Company or Organization
 500 JACKSON STREET
 COLUMBUS, IN 47201

U.S. DEPARTMENT OF STATE
 CONSULAR ELECTRONIC APPLICATION CENTER

Nonimmigrant Visa Application

Confirmation B 90171384

Nombre: [REDACTED]
 Proporcionado: [REDACTED]
 Fecha de nacimiento: [REDACTED]
 Lugar de nacimiento: SAN LUIS POTOSI
 Genero: M
 Nacionalidad: MEXICANA
 Numero de pasaporte: [REDACTED]
 Motivo de viaje: WORK
 Dia: 27 03 2021
 Confirmación: [REDACTED]

LUGAR SELECCIONADO:
 U.S. CONSULATE
 GENERAL
 MNL
 AV. ALFONSO REYES
 150 VALLE 66196
 SANTA CATARINA
 N.L.

CITAS: MIERCOLES 14 Y JUEVES 15 DE ABRIL DEL 2021

³¹ El dólar ha tenido variaciones en los últimos dos años muy considerables. Cuando se documentó el caso, estaba en 20.00 pesos un dólar, lo que quiere decir que cada persona pagó 3,800 pesos aproximadamente por el “derecho de visa” a este reclutador que llegó a la huasteca ofertando esta visa H2A.

Fotografías de capturas de pantalla sobre el “formato de petición, así como el “aplicación” que mandó el reclutador al solicitante de Xilitla.

Todas las fotografías (capturas de pantalla) fueron proporcionadas por Marcos. Sobre este caso de visa H2A mencionó que el reclutador días después de enviar estos documentos, que para ellos como solicitantes les dejaba ver que la oferta de trabajo H2A, era real y faltaba poco para que se concretara, dejó de atender las llamadas que realizaban las personas solicitantes, derivándose en una situación de fraude. Cabe señalar que esta oferta Marcos no la describió en las primeras llamadas, sino hasta mediados del mes de abril del 2021, días antes de que participara en el webinar que realizó la embajada de Canadá. *La Novela del Fraude*, para mí culminó 5 meses después, cuando Marcos compartió que estaba en Estados Unidos, que recorrió 4 días caminando el desierto, cruzó el río y que casi se moría en el intento de esta travesía, para lograr su sueño tuvo que pagar 8,600 dólares a dos coyotes que lo llevaron desde Xilitla hasta los Estados Unidos. Él ahora cuenta con dos trabajos en el sector de servicios, su salario le ayuda para sobrevivir en Estados Unidos, y a la vez, pagar en su comunidad en San Luis Potosí, México, los préstamos que solicitó con la expectativa de acceder a la oferta de trabajo que recibió para ir a Canadá en el 2019 y la de Estados Unidos en el 2021, además de pagar el dinero que por fin permitió que él concretara irse a otro país. También con su salario busca ayudar a su familia que se quedó en México. Él por ahora no planea regresar a su comunidad, y de esta experiencia de fraude no quiere saber nada. Está contento y emocionado, pues en medio de las adversidades logró su sueño.

En este caso dimos cuenta de que no se puede confiar en las ofertas que son lanzadas desde los Ayuntamientos, no todas las ofertas son reales. Las personas en las comunidades que buscan acceder a las ofertas de trabajo, tanto para Canadá como para Estados Unidos en el sector agrícola. Es necesario que su derecho a la información sobre sus derechos para este proceso de trabajo temporal sea garantizado y constante, de no hacerlo las cifras de víctimas de engaños y fraudes en el reclutamiento, así como de otros delitos seguirán en aumento. Finalmente, las autoridades deben estar en constante capacitación al respecto. Pues está claro que no hay suficiente información en los Ayuntamientos de esta región, a pesar de los

esfuerzos que realiza el SNE desde el año 2000, pues este tipo de fraudes se podría prevenir con información. Además de promover instancias que permita a las personas que han sido afectadas emprender alguna denuncia.

4.VI. EL PROGRAMA DE CIERTO GLOBAL, SAN LUIS POTOSÍ

Además de las formas de reclutamiento descritas anteriormente, en Xilitla también existe modelo de reclutamiento sin costo para los trabajadores, es implementado por CIERTO Global³², esta iniciativa ha sido fundada por United Farm Workers (UFW) desde el 2016. Durante mi trabajo de campo entrevisté a César Álvarez, director de reclutamiento y capacitación en CIERTO. Iniciaron su trabajo llevando a 16 trabajadores con visa H2A, de comunidades del municipio de Xilitla. Actualmente, reclutan trabajadores con visa H2A en los estados de Guanajuato, Colima, Jalisco, Sonora, Nayarit, Zacatecas, Durango, Baja California, Tlaxcala, Puebla, Oaxaca, Nuevo León. Es evidente, como al paso de los años esta iniciativa ha crecido, por ejemplo, en el 2022 se procesaron a más 1600 trabajadores con visa H2A desde México.

César, describió que se realizaron cinco intentos de la UFW por reclutar a trabajadores agrícolas con visa H-2A desde México. Ya como CIERTO el principal reto fue tener un contrato en Estados Unidos, y que fue difícil convencer a una empresa de cambiar su agencia de reclutamiento y optar por CIERTO que tiene otros servicios, pero es más costoso para los empleadores. Otro reto fue incorporarse a una dinámica de mercado, se logró a través de alianzas como la que se tenían con Costco, que buscaba en su cadena de supermercados incluir proveedores con certificaciones por lo que pidió a sus proveedores utilizar los servicios de CIERTO.

³² CIERTO, está registrada como agencia sin fines de lucro con oficina en la ciudad de México y tiene el registro número STPS-ACT-CME09- 00203, se le coloca en la pág. 3 del Registro Central de Agencias de Colocación de Trabajadores con y sin Fines de Lucro con Constancia de Autorización de funcionamiento y registro otorgada a mayo del 2023. Se puede consultar en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/830246/REGISTRO_CENTRAL_AGENCIAS_COLOCACION_MAYO_2023.pdf

El modelo que CIERTO ofrece a la empresa incluye tres elementos: Capacitación, Reclutamiento y Verificación. El modelo de CIERTO ofrece a la empresa tres elementos en para el reclutamiento de trabajadores: Capacitación, Reclutamiento y Verificación. César señaló que, al ser más amplio, es más costoso comparado con cualquier otra agencia de reclutamiento. El cobro que CIERTO hace a las empresas, varía de acuerdo con el paquete o servicio que se establece con cada empresa que solicita sus servicios de reclutamiento, puede ser entre 200 a 250 dólares por cada trabajador.

En lo que respecta a la Capacitación, proporcionan información a los trabajadores, explicando su modelo de reclutamiento, incluyendo el proceso de trámite de visa H2A, además de promover la importancia del trabajador en la cadena productiva de alimentos: se describe la oferta de trabajo como nombre de la empresa, fecha de contrato, salario, actividades a realizar, etc., así como el tipo de trabajo a realizar, se comparte desde área las condiciones de trabajo, vivienda y la organización para la alimentación, para el viaje y para el transporte. Finalmente comparten habilidades blandas para el trabajo en equipo con temas de resolución pacífica de conflictos. El reclutamiento lo realizan con organizaciones de la sociedad civil e iglesia quienes en un inicio colaboraban realizando entrevistas iniciales a posibles candidatos, en base al perfil que realizaba CIERTO. La Verificación, se hace a través de tres cuestionarios proporcionados a los trabajadores: antes de irse de su comunidad, en el proceso de trabajo (a mitad del contrato) y al regreso. Ahora se hace por medio de una aplicación que el trabajador descarga en su teléfono y así responde a las preguntas. Las respuestas llegan a una base de datos a la cual accede la persona/ organización que funge como verificador/a, ante una situación de alerta que recibe el verificador, debe comunicarse con el trabajador, y según la situación, se avisa al equipo de CIERTO.

La estructura de trabajo de CIERTO, tiene oficinas en Estados Unidos, en México y en a partir del 2022 en Guatemala Al respecto, comentó que están elaborando en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de Guatemala un Protocolo que busca promover el reclutamiento de personas trabajadoras de pueblos indígenas, dado que tienen un porcentaje alto de pueblos originarios en México.

En la entrevista César describe como antecedente el trabajo que realizó la UFW, en Jornaleros Safe, cabe señalar que este proyecto, buscaba denunciar violaciones a derechos que vivían los trabajadores H-2A. Comentó que el proyecto se centraba principalmente en la diócesis de Matehuala, también llegó a la diócesis de Ciudad Valles a través de algunos talleres para la prevención de fraude. Asimismo, señaló al comienzo de CIERTO buscaban la contratación de mexicanos para trabajar en México, por ello, acuden a la huasteca, es así que iniciaron una colaboración con el Pbro. de Xilitla junto a catequistas y agentes de pastoral de la parroquia. . Mencionó que los primeros trabajadores de la huasteca potosina que llevó CIERTO para trabajar en el Vizcaino, Baja California, en el marco de su proyecto piloto con la empresa *El Sol, el Cultivo y la Tierra*, eran originarios de distintas comunidades nahuas y rurales del municipio de Xilitla, *señaló que se fueron 100 hombres, por un contrato de 6 meses, con un salario de \$190 pesos por día, más el transporte, alimentación y hospedaje.*

Cabe señalar, que tanto el transporte, alimentación y hospedaje que fueron ofrecidas en este proyecto piloto, no es que fueran algo nuevo o adicional, que si bien es cierto muchas empresas en México en el sector agrícola no lo cumplen, es importante reiterar que están establecidas en las condiciones laborales dictadas en el en capítulo VIII de la Ley Federal de Trabajo (LFT) este es el Capítulo especial para los Trabajadores del campo, que ejecutan labores agrícolas en el país, llamados también jornaleros agrícolas.

Cesar señaló que el proyecto piloto, enfrentó el contexto geográfico del rancho, y que existían muchos costos asociados a la migración que hacía que el salario en términos reales no fuera tan redituable para el trabajador, quien realizaba distintas compras en la zona, y los productos tenían costos al doble, por ello, consideraron que no era factible continuarlo. Para llegar a estas conclusiones se basaron en el trabajo de Respuesta Alternativa A.C.³³ organización que con su experiencia colaboró como verificadora y realizó un instrumento de entrevistas que aplicó a los jornaleros para conocer las condiciones laborales en el Vizcaíno.

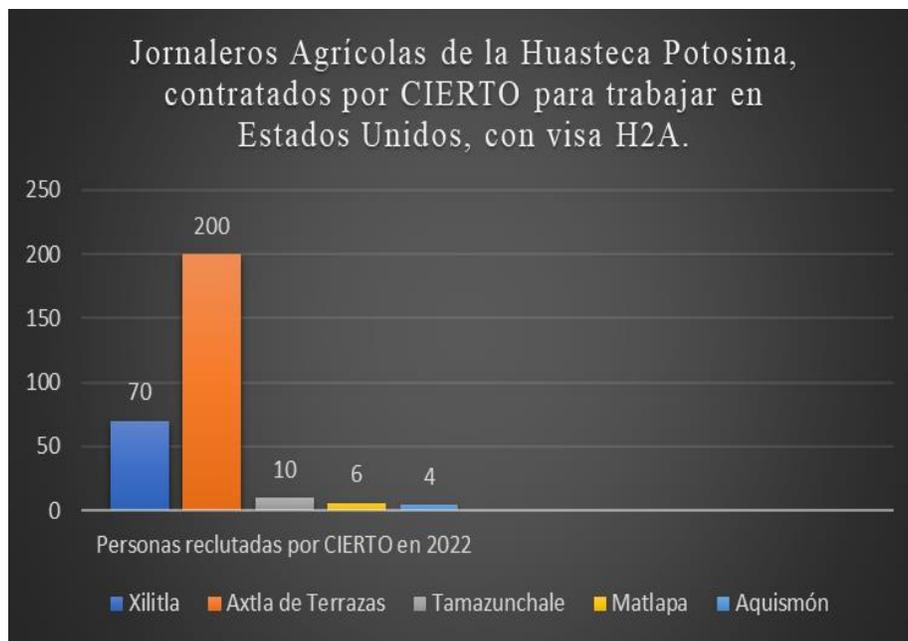
³³ RESPUESTA ALTERNATIVA SECHDEC SERVICIO DE DERECHOS HUMANOS Y DESARROLLO COMUNITARIO, A.C. (RA) fundada en el año 2000. Es la primera organización que inició en el estado con la documentación y denuncia de casos de violaciones a derechos de las personas jornaleras migrantes de y en San Luis Potosí. Se puede consultar su informe realizado al respecto en el 2014 en [INFORME-JORNALEROS-MIGRANTES.pdf \(redtdt.org.mx\)](http://redtdt.org.mx).

De 100 personas que participaron en el Vizcaino algunas “*cumplían migratoriamente para la visa H2A*” señaló César. Siendo esto lo que propició las primeras experiencias de migración con Visas H-2A que CIERTO realizó en Xilitla, en el año 2016, en esa época seguía el Párroco que en el 2018 fue enviado a otra parroquia. Por eso “*no hay una contraparte en Xilitla actualmente, nos presentamos con el nuevo párroco, pero no mostró interés, y buscando a otro actor local, coincidimos con el párroco de Axtla de Terrazas, que cubre territorialmente comunidades de Xilitla.*” comentó César. Esto puede en cierta forma explicar el incremento de número de trabajadores que se van con visas H-2A originarios de comunidades del municipio de Axtla que colinda con Xilitla, y otros municipios, aunque en la región esta migración de la cual en su totalidad se desconoce el número de migrantes que utilizan esta visa, ya estaba vigente desde años atrás.

Se solicitó a CIERTO, el número de personas que han sido reclutadas en Xilitla, al respecto facilitó los números que se muestran en la gráfica 1.1. Se recuperó el número de personas que hasta octubre del 2022 (mes de la entrevista) han reclutado en los municipios de la región huasteca de San Luis Potosí (grafica 1.2). Cabe señalar que todos los habitantes de los municipios señalados en las gráficas pertenecen en su mayoría a la cultura náhuatl, excepto Aquismón y Xilitla donde también hay personas del pueblo tenek.



Grafica 1.1 Elaboración propia con datos proporcionados, por CIERTO. Octubre



Grafica 1.2. Elaboración propia con información proporcionad por CIERTO, octubre 2022.

Esta iniciativa tiene prácticas de reclutamiento que buscan promover y garantizar que ningún trabajador pague costos de reclutamiento. Es la más conocida, y está registrada ante el SNE. Aunque también tienen ciertas cuestiones para trabajar y así buscar avanzando en su operación, , por ejemplo: evitar que se siga fomentando la migración masculina con visas H2A, priorizando e incidiendo en la equidad de género en los procesos de reclutamiento, este es un tema muy relevante y que se ha cuestionado a CIERTO, dado que en lo que respecta a la huasteca potosina no han reclutado a ninguna mujer de aquí, y de ninguna parte del país en los últimos años de trabajo³⁴.

En conclusión del capítulo, podría iniciar diciendo que las normas internacionales, están claras en lo que promueven, sin embargo en la práctica, México como país de origen en su norma laboral, dista de una protección y garantía para los trabajadores/trabajadoras que migran por temporadas y en distintos sectores, en este caso a los Estados Unidos a través de

³⁴ Cabe señalar que, en los inicios de CIERTO, en otros estados reclutaron a 700 mujeres, pero eso dejó de operar. Comentó César que el reclutamiento en CIERTO se hace a través de la solicitud de las empresas, ellos están tratando de impulsar que éstas soliciten a mujeres, afirmó en la entrevista César

un proceso de reclutamiento que al no ser vigilado, supervisado ni monitoreado, contribuye a una gran diversidad de modos de reclutar que pueden contribuir a violaciones a derechos humanos laborales, antes, durante y después del trabajo en el exterior y a la vez, dar elementos para la configuración de delitos como la trata de personas y el trabajo forzoso.

Por otro lado, a pesar de que materia del reclutamiento, los Principios y Directrices (2019) que incluye en un solo documento los Tratados y convenios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se promueve el acceso a derechos, está claro a partir de los mecanismos de reclutamiento y contratación encontrados en Xilitla que, la mayoría de las/los trabajadores “invierten” por ir a trabajar con esta visa, debido a que en su proceso pagan pasajes, alimentos, hospedaje, transporte, y los gastos de tramitación de la visa, y en ocasiones estos no son reembolsados. Por otro lado, resulta aún más alarmante que estas condiciones de oferta de trabajo, reclutamiento y contratación no son claras ni transparentes, derivando en casos de fraudes y estafas que difícilmente las personas denuncian y cuando lo hacen, no han tenido respuesta favorable de las autoridades correspondientes. Finalizaría diciendo que no hay en México, un enfoque de derechos en el reclutamiento, tampoco una claridad sobre las competencias que cada autoridad en la práctica tiene en el tema de migración con ello, facilitar el derecho a la información en las comunidades de origen y en su caso de destino de una manera constante.



Fotografía propia. Trabajo de campo en comunidades de Tamazunchale, San Luis Potosí. Enero 2021, en el marco del proyecto Noneska de Polaris



Fotografía propia. Tomada en las visitas domiciliarias, realizadas para recoger entrevistas a trabajadores con visa H2A en los días de trabajo de campo de la tesis. Trabajo de campo comunidades nahua del municipio de Xilitla, julio del 2022.

5. CAPÍTULO IV. CONDICIONES DE TRANSPORTE Y PROCESAMIENTO DE VISAS

En este capítulo se discuten las condiciones de transporte utilizados para el traslado de las/ los trabajadores y solicitantes de visa H2, desde sus comunidades de origen hasta los lugares de trabajo en Estados Unidos. Como parte del proceso de trámite y gestión de visa, es necesario considerar las ciudades de emisión de las visas, que por muchos años y hasta el momento del trabajo tuvo una alta concentración en la ciudad de Monterrey, Nuevo León. Resulta importante describir este proceso del traslado y periodo de trámite de visa, porque en este último se realizan distintos gastos y se usa tiempo, que la mayoría de las veces, no se recupera al solicitante/trabajador/a H2A. Además, requiere del establecimiento de procesos de supervisión, vigilancia y de seguridad pública para las y los ciudadanos que realizan estancias y tránsitos a diversas ciudades para su trámite, el cual es desde uno o hasta cuatro días.

5.1. DESCRIPCIÓN DE LA NORMATIVIDAD AL RESPECTO

En Estados Unidos, la Ley de Normas Justas en el Trabajo (FLSA- siglas en inglés) establece que los gastos de transportación deben ser pagados por la parte empleadora, si los trabajadores pagaron sus gastos de viaje, se les deben reembolsar. A los trabajadores H2 el empleador debe pagar la totalidad de los gastos del al completar la mitad del periodo de trabajo (JIM, 2017; 34). La Ley Sobre Inmigración y Nacionalidad (INA-siglas en inglés), señala, que el transporte se paga directamente o, el reembolso cumplir con 50 % del período de trabajo, por los costos incurridos de transporte y alimentación al lugar de empleo, y que al término del contrato se proporciona el pago del transporte de regreso y alimentación a su comunidad. Para trabajadores que son llevados a viviendas proporcionadas por el empleador, se debe proveer transporte sin ningún costo al trabajador, entre la vivienda y el sitio de empleo. Todo transporte proporcionado por el empleador debe contar con todas las normas de seguridad aplicables, debe asegurado correctamente y operado por un conductor con licencia” (DOL, WHD1491; Visa2A, p. 16,17,18).

Por su parte y de manera contrastante, en México los gastos de transporte no están claramente establecidos en la Ley laboral a pesar de que se estipulan en el artículo constitucional 123, letra A, fracción XXVI, que establece “todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero (...) deberá especificar que los gastos de repatriación quedan por empresario (CPEUM, pág. 140). Como ya se mencionó la LFT antes de su reforma del 2012, en el artículo 28 especificaba que el empresario cubría gasto de transportación, repatriación y retorno al lugar de origen GWJA, 2015, Pág. 6).

Actualmente en la LFT, en cuanto a los gastos señala lo siguiente en el Artículo 28, fracción I a) los gastos de repatriación son responsabilidad del empleador; en el artículo 28-A, fracción III, precisa que los gastos de repatriación se realizan bajo convenio celebrado, un ejemplo es el PTAT. Finalmente, el artículo 28-B, en su fracción II inciso a) delega la responsabilidad para cerciorarse sobre estos gastos a las Agencias de Colocación de Trabajadores que les reclutaron en México.

Al respecto, es importante reiterar la realidad que se vive en las comunidades de origen rurales e indígenas de México, donde sus habitantes migran para trabajar en Estados Unidos con las visas H2A, quienes son reclutados a través de diferentes intermediarios como los reclutadores independientes y agencias de reclutamiento que no están registradas ante la STPS, a ello se suman las 8 agencias registradas hasta mayo 2023. Es decir, resulta complejo que los trabajadores tengan cubierto los gastos de repatriación cuando no son reclutados en el marco de convenios como PTAR, o con agencias registradas. A pesar de la claridad en el uso del término de gastos de repatriación que se establece en la LFT y en la Constitución (entendiendo estos como los gastos de ida y vuelta del trabajador que deberán ser cubiertos por el empleador, y valdrían la pena que estuvieran especificados en ambas), estos gastos no se cubren. Además, el término repatriación, es ambiguo en la práctica pues hay una diversidad de uso que se tiene de él, tanto en los programas federales de repatriación³⁵ por

³⁵ El Instituto Nacional de Migración que tiene una Dirección de Repatriación Digna, para la atención a personas mexicanas repatriadas desde EUA y Canadá, consta de tres etapas: salida, recepción e integración. Recuperado de [Dirección de Repatriación Digna | Instituto Nacional de Migración | Gobierno | gob.mx \(www.gob.mx\)](https://www.gob.mx/direccion-de-repatriacion-digna). Por otra parte, en su portal Conexión migrante, describe “*si un mexicano muere en otro país, su familia puede pedir la repatriación del cuerpo para que pueda ser velado en su tierra natal, para ello está el programa*” (Conexión migrante, 2020).

autoridades responsables, y en las comunidades de origen, en donde la repatriación se ha entendido como el traslado de los restos de un trabajador fallecido, aunque el término se refiere al traslado de retorno a la patria.

El programa H-2A, responde a las necesidades de la agroindustria en los Estados Unidos, satisfaciendo vacantes que son cubiertas por las manos y cuerpos que se lleva desde las comunidades rurales e indígenas de México, es uno de los esfuerzos realizados en el marco de los programas de trabajadores huéspedes, con estos los empresarios han reclutado mano de obra barata y no sindicalizada (Izcara, 2010; p. 33). La realidad es que este programa de trabajadores huéspedes o de movilidad laboral no es como el programa Bracero³⁶ convenido en el pasado entre ambos países, sino que tiene un carácter unilateral y opera la mayoría de las veces sin intervención del gobierno de México, "que no fiscaliza, no pone condiciones, no lleva un registro, no negocia" (Duran, 2006; P. 56). El reclutamiento de trabajadores H-2A se realiza a través de un acuerdo -verbal- laboral, en las comunidades en México, es decir, sin un contrato establecido bajo la Ley Mexicana, ni bajo un acuerdo entre México y Estados Unidos³⁷, como si sucede bajo el PTAT, aunque ya existe el reciente Memorándum³⁸. Aunque hay algunas agencias privadas de reclutamiento con registro, la realidad es que son reclutadores/as independientes quienes llegan a las comunidades sin estar registrados en el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT). Es evidente el vacío de

³⁶ El cual se desprende de varios esfuerzos que iniciaron 1909 en un convenio firmado por Porfirio Díaz y William H. Taff exportando un millar de braceros mexicanos a Estados Unidos; seguido por el programa de 1917 y duró hasta el año 1922, en el que fueron 70 mil mexicanos, a pesar de lo previsto en la ley, muchos no regresaron a México después de expirar sus contratos debido a que sus empleadores rehusaban pagarles el transporte de vuelta. En 1942, en la primera fase del Programa Bracero provocado por la Segunda Guerra Mundial, se firma un convenio al que antecedían abusos cometidos durante la implementación del programa de 1917, por eso, México requirió en el convenio que terminó hasta 1948, el cumplimiento de salarios mínimos, condiciones de vida adecuadas, pago de los costos de transporte, y protecciones laborales, que no se protegieron a cabalidad debido a que los contratos eran controlados por las asociaciones de agricultores y a los braceros no les era permitido afiliarse a ninguna organización. Se fueron 219, 500 jornaleros. En 195, ante el el conflicto con Corea, se retoma el Programa Bracero, ahora bajo nuevas reglas de reclutamiento, el acuerdo renovado fue concluido de modo unilateral por Estados Unidos el 31 de diciembre de 1964. Se fueron alrededor de 4.6 millones mexicanos (Izcara, 2010; P. pág. 34,35 36, 38, 39, 40, 41.).

³⁷ Esta realidad también pasa con las visas H2B, que es para trabajos en el sector de servicios.

³⁸ Memorándum de Entendimiento entre México y Estados Unidos, firmado entre los embajadores de México y Estados Unidos, en enero del 2023. Del cual tendríamos que ver a partir de esa fecha mejoras en términos de derechos para las personas mexicanas que participan en esta migración laboral bajo las visas H2A y H2B, pues en ellos está centrado el documento firmado por ambas partes.

protección a los derechos de las/los solicitantes y trabajadores con visa H2A que cubren por su cuenta los gastos y no son reembolsados.

5.II. CONDICIONES DE TRANSPORTE DESDE LAS COMUNIDADES DE ORIGEN

Por lo regular, las y los solicitantes de la visa hacen uso de los medios de transporte de su comunidad. Según algunos testimonios recabados estos incluyen: camionetas colectivas de las comunidades de origen, taxis privados y colectivos, autobuses comerciales de la región, así como autobuses de agencias. Los primeros sobre todo son utilizados para acudir al punto de encuentro que es señalado por el contratista/reclutador, y de ahí emprender su viaje a la ciudad donde se realizara el procesamiento de su visa. El testimonio de Juan, habitante de la comunidad Las Huertas, nos permite conocer la dinámica en las comunidades, que poca se ha documentado sobre los traslados y gastos que realizan. Además, describe el tiempo (los días de trabajo que pierden).

“Salimos de la comunidad el 17 de abril del 2021 mi esposa y yo, nos fuimos en una camioneta hasta el cruce de Comoca³⁹ pagamos \$80 pesos cada uno para que nos llevara hasta allá. Ahí estaban más personas, eramos como unas 15 y nos fuimos en el autobus normal, nos cobró \$1000 pesos por cada uno hasta Monterrey, llegamos allá el 18 de abril. En Monterrey estaba un Licenciado de la empresa que hace todo el papeleo para la visa. Cuando llegamos a Monterrey nos hospedaron en un hotel, ahí dormimos 5 noches pagamos \$250 pesos, cada uno. De alimentos variaba mucho, pero más o menos haciendo cuentas gastamos como \$300 pesos minimo por día. Monterrey es caro en las comidas. La verdad duramos como 5 días en Monterrey mientras se hacia todo el proceso con el Licenciado y la Embajada hasta que le dieron la visa, si nos tardaron mucho. Pagamos al licenciado por la visa 200 dls aproximadamente”.

³⁹ Se ubica en carretera federal 85, en el municipio de Axtla de Terrazas.

Juan, señaló que todos los gastos que utilizó desde su comunidad hasta Monterrey, fueron cubiertos por él mismo y que los gastos de transporte desde Monterrey al lugar del trabajo en los Estados Unidos los absorbió la empresa, incluyendo alimentos. Aproximadamente invirtió \$6880 pesos, más los gastos de regreso a su comunidad, que tampoco fueron cubiertos por su empleador. Lo planteó como una inversión, pues "es un entendido" que ese dinero lo tienen llevar consigo, para ello solicitan prestamos, hacen uso de sus ahorros, venden propiedades o lo pagan del salario que ganan en Estados Unidos, a pesar de que las normas internacionales, así como en Estados Unidos y en México, dicen lo contrario.

Asimismo, tenemos el testimonio de Lupita, hablante náhuatl, originaria de la comunidad El Arroyo, Xilitla, San Luis Potosí, con tres experiencias de migración laboral con visa H2A: 2015, 2017 en la empresa City Agrícola de Berries LLC, en Georgia, y en 2018 trabajaría su tercer contrato con la misma empresa, en términos del transporte podemos resaltar:

"Pagué por mi "derecho de visa" me subí al autobús desde Xilitla a Rioverde, de ahí nos fuimos en otro a Monterrey, estaba el camión bien feo, las puertas no cerraban y cuando aceleraba el autobús parecía que se destartaba a duras penas llegamos a Matehuala, donde por \$900.00 tomamos otro autobús para ir a Monterrey. Allí llegamos el 19 de marzo nos hospedamos en un hotel y nos fuimos con la Lic., a ella le entregamos el pasaporte. Pasaron 4 días, para que le dieran la visa en la Embajada a la Licenciada. Salimos el 24 de marzo de Monterrey a Baxley, íbamos 34 hombres y 4 mujeres de distintos lugares".

El testimonio de Lupita, deja claro que los medios de transporte, no siempre son seguros, y en casos de accidentes nadie se hace responsable, a menos que los transportes cuenten con seguro, será la agencia de transporte privado o bien la compañía de transporte terrestres publicos la responsable.

En cuanto al reembolso de los gastos de transportación, a pesar del aumento del número de visas en los últimos 8 años, se carece de mecanismos formales que garanticen su ejecución. Esto porque no hay supervisión que permita verificar desde las personas trabajadoras una vez que regresan a sus comunidades, que el pago, y en su caso el reembolso, de todos los gastos

realizados en el proceso de visado, traslado al trabajo y retorno de las y los trabajadores con visa H2A, por parte de los empleadores estadounidenses, sea efectivo.

En cuanto al reembolso de los gastos que deberá ser cubierto a los trabajadores H2A, establecido en la legislación estadounidense, tal parece que carecen de mecanismos que aseguren su ejecución. Un ejemplo es el caso de Julio⁴⁰, habitante de la comunidad el Ventanillo, Xilitla, San Luis Potosí, evidencia las practicas tan ambiguas por parte de la empresa, así como del personal que labora o que ejercen un cargo.

“En el 2016, fue mi primer contrato. Nos dieron la visa en Monterrey, pagué por ella \$3,200, me lo reembolsó la empresa. Trabajé en el cultivo de pepino y repollo en la empresa Power FarmsFlorida LLC., en Florida. A los que no llevan dinero la empresa nos ofrece \$100 dólares, nos lo van descontando por semana, es como el enganche, lo usamos para sobrevivir allá. En esa temporada no trabajamos todo el contrato, solo 4 meses. Aguantamos los 9 meses, para no perder la oportunidad de regresar con la visa. La segunda vez, me fui de nuevo con la misma empresa, en el 2017. Trabajamos normal, el patrón no nos pagó los gastos de pasaje. Estaba enojado porque se había escapado un grupo de 10 trabajadores de Guanajuato que estaba antes que nosotros, y disque se fueron porque lo prometido no fue real, y el patrón ya les había pagado el reembolso del “derecho de visa”. Por eso a nosotros no nos reembolsaron nada. No me acuerdo del total de los gastos, pero más o menos usé \$15,000 pesos; pagué el “derecho de visa”, pasaje de aquí hasta Monterrey, hotel, alimentos, y mi regreso a la comunidad. La empresa nos obligó a firmar un papel, que decía que habíamos recibido el reembolso, dijeron que si no lo hacíamos nos iban reportar a migración. La verdad allá uno no puede hablar pues si lo hacemos ya no nos mueven, porque los contactos son de aquí, luego les dicen que no nos lleven o nos quitan de la lista del siguiente contrato”.

⁴⁰ Tiene 7 experiencias migratorias con visa H2A, que iniciaron en el 2016, su ultimo contrato fue en junio del 2022. Ha sido contratado a través diferentes reclutadores privados, la mayoría le cobrado por el “derecho de visa”, algunos se lo han reembolsado. Resaltó que tuvo una experiencia con CIERTO en el 2019, de quien resaltó no haber realizado ningún pago en el reclutamiento, ni en los gastos durante el trámite de visa.

Julio, nunca había ido a los Estados Unidos con una visa, como la mayoría de las personas en las comunidades rurales e indígenas, no contaba con información sobre el programa de visas H2A. Tampoco conocía sus derechos, ni los mecanismos que tenía en Estados Unidos para ejercerlos mientras trabajaba, ni los que podría ejercer ante una autoridad en México al respecto él o su familia. Ante la vulneración al derecho de acceso a la información sobre sus derechos, y ante la situación económica que parece podría verse beneficiada con esta migración mediante un contrato H2A, es que él no tuvo más opción, junto con sus demás compañeros mexicanos de trabajo, que aceptar las condiciones laborales en el primer contrato, y olvidarse del reembolso de sus gastos de transportación en el segundo contrato. La capacidad de defensa depende mucho del acceso de información y los mecanismos de denuncia que sean entendibles para todas/os los trabajadores, principalmente para aquellos de comunidades de pueblos y comunidades indígenas de México.

5.III. TRASLADOS DE TRABAJADORES H2A DE MÉXICO A LOS CENTROS DE TRABAJO EN LOS ESTADOS UNIDOS

En este apartado, es importante mencionar que la mayoría de las personas entrevistadas coinciden en que los gastos de transporte una vez que se cuenta con la visa H2A, los cubre la empresa hasta llegar al lugar de destino donde se realizara la actividad laboral. El testimonio de las hermanas Gloria y Lupita, señala: *“Pagué \$200 dólares a José, el contratista por el viaje de autobús desde Nuevo Laredo a Georgia”*. El gasto no fue reembolsado, a pesar de que las normas para los trabajadores H2A estipulan la responsabilidad que tienen los empleadores del pago y en su caso reembolso.

Julio narró: *“Nos trasladaron en una Ben desde Monterrey hasta Florida, ahí trabajé en el cultivo de pepino y repollo en la empresa Power FarmsFlorida LLC, en el 2016 y en el 2017”*.

Las condiciones de transporte, según las normas en Estados Unidos deben ser cubiertas y garantizadas en términos de seguridad por parte del empleador. No se encontraron casos en los que las personas describieran malas condiciones del transporte desde México a los Estados Unidos.

5.IV. SITUACIONES DE RIESGO E INSEGURIDAD A LAS QUE SE ENFRENTAN LAS PERSONAS EN LAS CIUDADES DONDE SE REALIZA EL TRÁMITE Y GESTIÓN DE VISAS H2A.

Otra de las vulnerabilidades relacionada con el transporte es las situaciones de riesgo tanto en las carreteras como en las ciudades en donde los trabajadores gestionan la visa. Hay situaciones en las que los trabajadores/as se desplazan a dos ciudades diferentes dentro de México para realizar el trámite de la visa. Eso es una situación que genera más gasto para las personas solicitantes, además contribuye a situaciones de riesgo e inseguridad, dado los contextos de violencia y narcotráfico que caracteriza a México, desde el 2006. El testimonio de Gloria, de origen náhuatl, habitante de la comunidad El Arroyo, Xilitla, San Luis Potosí, que también vivó junto con su hermana Lupita, son una radiografía al respecto:

“Me enteré por un vecino de la comunidad que el trabajo era para el empaque de blueberry en la empresa City Agrícola de Berries LLC., en Baxley, Georgia. En mi comunidad hice el primer pago \$350 de los gastos de papelería. El 25 de abril del 2015 salimos de la comunidad mi hermana y yo, pagamos la camioneta a Xilitla, no recuerdo cuanto pagamos por el viaje, ahí compramos un boleto para cada una \$260 para llegar al municipio de Rioverde, donde había más personas de diversas edades, éramos 8 mujeres y 32 hombres de Hidalgo, Oaxaca, Puebla, Veracruz, y pues nosotros de San Luis Potosí, la mayoría hablamos náhuatl, algunos tenek, dicen que otros eran otomís y mixtecos, ahí nos recibió José, líder del grupo del patrón Federico. Luego por persona pagamos \$900 pesos por el viaje de Rioverde a Monterrey, llegamos en la madrugada, nos llevaron a un hotel que no recuerdo el nombre y nos metieron a todos a un sótano que tenía el hotel, ahí había más personas. José nos dijo que buscáramos un espacio y durmiéramos unas horas, pues estábamos solo de paso. La verdad es que no dieron de comer, nosotras llevamos nuestro lonche. Dormimos como pudimos, pues a las 10:00 am teníamos que estar con la agencia con la Licenciada Barbara. Luego volvimos al sótano del hotel para recoger nuestras pertenencias. Le pagamos en ese momento a José, el contratista, \$1,200 pesos por los gastos de asesoría de la Licenciada, más 190 dólares por el “derecho de visa”. Una vez que pagamos nos subimos al autobús, que ellos contrataron y viajamos de Monterrey a Nuevo Laredo, Tamaulipas, llegamos al hotel “Camino

Real” a las 11:30 de la noche, nos hospedamos por 4 días, pagamos \$900.00 pesos por persona, nos quedamos en grupos de 3 por habitación. Nosotras íbamos a ir a comprar algo para comer, pero en la recepción del hotel dijeron que no, que ellos pedían cosas a domicilio, de hecho, nos recomendaron no salir en la noche y procurar no traer dinero, ¡era peligroso el lugar!”.

Gloria, comentó que todos los gastos generados, así como el regreso a su comunidad fueron cubiertos por su cuenta, la empresa sólo reembolsó el pago del “derecho de visa”. Su testimonio, evidencia la ausencia de control y vigilancia en los hoteles, que muchas veces parecen ser utilizados (dado el testimonio) para la posible comisión de otro tipo de delitos como pueden ser la trata y el tráfico de personas migrantes. Asimismo, tanto Gloria como Lupita, eran mujeres con la primera experiencia de migración H2A sin conocer sus derechos no sabían que hacer al respecto, por eso, a pesar del miedo entraron al sótano del hotel. Por otro lado, enfrentan las condiciones de inseguridad en las carreteras de las ciudades fronterizas, como el caso de Nuevo Laredo, un ejemplo al respecto son los casos de migrantes nacionales e internaciones de San Fernando y Cadereyta.

En el testimonio anterior, el grupo que acompaña a Gloria y a Lupita, con su reclutador José, no llegan buscando una agencia que facilite el llenado de formulario en Monterrey por su cuenta, pero si son llevados por el reclutador del patrón estadounidense a una agencia que facilitará el trámite del formulario. También, describe que las personas utilizan un servicio de hotel, que parece ser inseguro y precario, pero que finalmente es “un servicio más, que conforma la industria de la migración (Hernández, R.,2012; pág. 54) de las visas H2A que impera en la ciudad de Monterrey principalmente. Esto confirma las observaciones de Muñoz quien describe que “la ciudad de Monterrey permite visibilizar las lógicas bajo las que funciona el sistema de contratación de trabajadores”. (Muñoz, L. 2016; p. 129).

5.V. LA TRANSPORTACIÓN DE MIGRANTES TRABAJADORES/AS H-2A HACIA ESTADOS UNIDOS, SE REALIZA EN MEDIO DE LA INSEGURIDAD, VIOLENCIA Y NARCOTRÁFICO QUE IMPERA EN MÉXICO

A modo de contexto, es importante recordar que la administración del presidente Felipe Calderón (2006- 2012), se caracterizó por la inseguridad y la violencia. Se evidenció en mayor medida la presencia de los grupos de delincuencia organizada y de narcotráfico ubicados en distintos estados de México, registrando un alto índice de homicidios, desapariciones, secuestros, extorsiones, y feminicidios. El derecho a la vida, a la seguridad, a la verdad, a la justicia, a la paz, entre otros, han sido la exigencia constante de víctimas directas e indirectas de la violencia en México, así como de sus familias. Esta violencia repercutió el camino que transitan las personas migrantes, en esos años venían principalmente de Centroamérica, en su paso por nuestro país eran atendidas por quienes colaborábamos en las distintas casas y albergues de la iglesia católica, ubicados en distintas diócesis, conformando así la Red de Casas de Migrantes de la Dimensión Pastoral de Movilidad Humana (DPMH). De hecho, entre 2008- 2009 empezamos a documentar abusos y violaciones a derechos humanos que enfrentaban nuestras/os hermanas/os centroamericanos en tránsito por México, en el marco de una colaboración con la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) realizamos el primer Informe de Secuestros a Migrantes.

5.VI. DESAPARICIÓN DE MIGRANTES JORNALEROS TEMPORALES: EL CASO DE TRANSPORTES PRIVADOS PIRASOL

Ante este contexto de inseguridad, violencia y narcotráfico, en marzo del 2010 se registró el primer caso de desaparición de migrantes jornaleros originarios de comunidades indígenas y rurales, que abordaron un autobús en el municipio de Xilitla, San Luis Potosí. El servicio de transporte fue realizado por la *agencia Pirasol*, cuando llegó a Xilitla ya traía consigo a 17 pasajeros originarios de municipios de la Sierra Gorda, del estado de Querétaro. Al respecto, hay dos fechas que sobresalen por su cercanía y que describe la desaparición de migrantes queretanos y potosinos:

“El 17 de marzo y el 5 de abril de 2010, dos autobuses que trasladaban migrantes queretanos y potosinos con rumbo a Estados Unidos desaparecieron. La mayoría pertenecen a Landa de Matamoros, Pinal de Amoles, entre otros municipios de alto índice migratorio” (Escobar A; 2010). “En el autobús viajaban 17 pasajeros de Querétaro, 12 de San Luis Potosí, y 6 del estado de Hidalgo, junto con el operador y el auxiliar del autobús modelo 1994, de la agencia de turismo Pirasol, el autobús sin pasajeros apareció en el 2011 ” (Proceso,2020).

En la nota se describe que los migrantes desaparecidos son jornaleros, cuya actividad principal es trabajar en la industria de la construcción en Estados Unidos; cruzaban la frontera norte de manera indocumentada (Proceso, 2020).

La información del caso, en San Luis Potosí durante el 2010 es limitada, al respecto se encontró lo siguiente: “20 jornaleros del municipio de Xilitla fueron enganchados para trabajar en el corte de Naranja en Miguel Alemán, Tamaulipas. El diputado Felipe Abel Rodríguez insta al H. Congreso del estado potosino a promover un punto de acuerdo para que se investigue el caso⁴¹ (LaJornada, 2010). El Dip. Federal, tenek Domingo Martel, señaló: “cada año migran alrededor de 20, 000 personas de la cultura tenek y náhuatl, de la región huasteca a los campos del norte del país, trabajando en pésimas condiciones” (LaVanguardia,2015).

Años después, Marcela del Muro, quien ha acompañado el tema de desaparición en la huasteca desde un enfoque periodístico, también cercana a los movimientos de familias de desaparecidos, recupera el sentir de las familias y la memoria de las personas jornaleras:

“Cesar y a su amigo, originarios de San Luis Potosí abordaron el autobús Pirasol para irse a Carolina del Norte, pagaron a dos polleros que les ayudarían a cruzar desde Miguel Alemán, Tamaulipas a Estados Unidos. Ahí conocieron a Fidel, quien cada año viajaba a Houston, Texas, para trabajar por nueve meses. A las ocho de la noche del 17 de marzo del 2010, el camión partió del municipio de Xilitla, San Luis Potosí, con más de 30 personas, y desapareció en la localidad de Valadeces, Tamaulipas”. (Pie de Página; 2020).

⁴¹ Cabe señalar que en este periodo era gobernador del estado de San Luis Potosí el Dr. Fernando Toranzo Fernández (2009- 2015)

Este reportaje, cuestiona la posibilidad de un ajuste de cuentas y describe que algunos de los familiares se reunieron con los polleros: “Arturo Mayorga y Arturo Benítez, detenidos en marzo del 2011 y en agosto de 2013, respectivamente”. Aun sin confirmarse, las versiones apuntaban al grupo delictivo los Zetas y un ajuste de cuentas con Benítez. Ninguno fue procesado por el caso de Pirasol, Benítez estuvo involucrado en la masacre de los 72 migrantes en San Fernando, Tamaulipas en agosto del 2010, fue liberado por falta de pruebas en el 2017”. (Muro, M; 2020).

Las familias de la región huasteca de San Luis Potosí enfrentaron negligencia y omisión ante la desaparición de sus familiares migrantes originarios de Xilitla, por parte de autoridades. A eso se suma el desgaste, emocional y físico que genera dar seguimiento a una carpeta de investigación por el delito de desaparición. Pues implicara salir de sus comunidades para hacer un viaje largo, en medio del dolor, la desinformación sobre sus derechos como víctimas, y la ineficacia institucional. Al paso de los años las familias recibieron acompañamiento por parte de organizaciones, colectivos y movimientos de desaparecidos, como el *Colectivo Voz y Dignidad por Nuestros Desaparecidos de San Luis Potosí, A.C.*, así lograron visibilizar las omisiones en el caso. Al respecto, la Comisión de Derechos Humanos de San Luis Potosí, en su *Informe Especial*, señala: “33 personas desaparecidas que en marzo de 2010 viajaban en un autobús PIRASOL de Ciudad Valles, S.L.P. a Miguel Alemán, Tamaulipas, cuyo expediente fue remitido a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, hay una Averiguación Previa 37, relacionada con los hechos, remitida el 21 de julio de 2011 a la Procuraduría General de la República”. (CEDHSLP, 2016; Pág. 30).

Luego de casi ocho años y bajo la presión constante, la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH) emitió la Recomendación General No 1/2018, sobre el Caso PIRASOL: “La desaparición de 29 personas, registra 9 quejas que se recibieron en este Organismo, se identificaron que los relatos de los familiares de las víctimas fueron coincidentes en cuanto a que se dolieron de conductas cometidas por servidores públicos de la Procuraduría General de Justicia del Estado, siendo practicas sistemáticas que afectaron no sólo a las personas que interpusieron su queja, sino en general a la credibilidad y confianza con la autoridad encargada de la procuración de justicia” (CEDHSLP, R1/2018, pág. 21).

Este caso sigue vigente, durante mis visitas de campo y de trabajo en las comunidades de la Huasteca Potosina y en Xilitla *los Enganchados de Pirasol o los Jornaleros desaparecidos de Xilitla*⁴² fueron tema de conversación en algunas pláticas que se daban en los trayectos del taxi a la Y, en la camioneta rumbo a las comunidades, en las parroquias, así como en otros espacios donde realizaba talleres y difusión de información sobre derechos laborales de los migrantes jornaleros. Compartir alimentos luego de una actividad grupal o comunitaria, permite la confianza para que personas introvertidas en la participación grupal, expresen su sentir, cierta ocasión una señora me comentó:

“Los jornaleros se habían ido con un contratista que los llevaba con visa a Carolina del Norte”. En otro momento, alguien me compartió: *“estuvo feo ese caso, eran varios los que se fueron de la comunidad de Tierra Blanca, Xilitla”*. Hubo quien me contó: *“dicen que en el autobús iban varios de aquí de Xilitla que se fueron al trabajar a Houston, pero no los han encontrado”*.

Han pasado 13 años de esta desaparición y aún no hay rastro de su paradero. Tampoco existe claridad sobre si abordaron el autobús para ir a Estados Unidos de manera indocumentada, sobre quienes iban bajo un contrato de visa H2, y quiénes iban al corte a Tamaulipas. Las familias de los migrantes jornaleros desaparecidos siguen buscando a su padre, hijo, hermano, sobrino, con el lema: ¡Hasta Encontrarles!, acompañadas de *Voz y Dignidad por los Nuestros en San Luis Potosí, A.C.*, así como personas académicas, activistas y defensoras de Derechos Humanos, solidarias a esta lucha en el estado y en el país.

Este caso también es relevante por las siguientes razones. Primero, evidencia el reclutamiento jornaleros para realizar trabajo temporal en México y en Estados Unidos. En segundo lugar, muestra que tanto la migración interna, y la migración internacional de mexicanos con visas H2-A, así como la de personas de otra nacionalidad en situación de tránsito por México (regular e irregular), circula por distintos medios y compañías de transporte, en carreteras mexicanas en inseguridad, violencia y narcotráfico, problemáticas que han afectado a los

⁴² Así les llaman en la comunidad.

diferentes grupos de personas en situación de migración en México; y en tercer lugar, deja ver la omisión y negligencia de las autoridades estatales.

El caso evidencia la nula vigilancia de la migración en la región, siendo una de las tantas tareas pendientes de las autoridades correspondientes y de los legisladores que, a pesar del cambio de partido, mantienen el desinterés, al no existir acciones para las/los huastecos que año a año migran para trabajar en la agroindustria en el país, así como en Estados Unidos a través de una visa H2A y a Canadá.

5.VII. CONTEXTOS DE INSEGURIDAD EN MONTERREY, NUEVO LEÓN.

En el marco del proyecto de Jornaleros Safe, tuve la oportunidad de visitar la ciudad de Monterrey, en el año 2011 y 2012, llegamos al albergue de personas migrantes, San Martha, en aquellos años liderado por el P. Garza. También recorrimos las calles alrededor de la embajada de los Estados Unidos en Monterrey, observamos muchos trabajadores a su alrededor. Recuerdo que, con César, compañero de trabajo de la pastoral social de Matehuala recorrimos los alrededores del hotel El Mexicano⁴³. Existía una casa del jornalero, que rentaba cuartos económicos para las personas que estuvieran solicitando la visa, ahí también realizamos entrevistas a trabajadores solicitantes de visa H2A. En esos años era muy nombrado el asesinato del Santiago, un defensor de derechos humanos, ocurrido afuera de las instalaciones del FLOC, organización de trabajadores agrícolas para la cual él trabaja en México. En las visitas, acudimos a las oficinas del FLOC, nos entrevistamos con su representante.

La ciudad de Monterrey es considerada la “capital” de las visas H-2, durante la década de los 50 y 60, en el programa Bracero los servicios a migrantes se desarrollaban a los alrededores de la central de autobuses y en torno al consulado norteamericano. Las compañías de

⁴³ Hotel que era una gran referencia en aquellos años para las personas solicitantes de visa H2A, a donde eran llevados por las tarifas económicas. En una ocasión fuimos a preguntar sobre los costos y nos dijeron que eran entre 50 a 100 pesos, por noche. Parecía exclusivo para hombres.

transporte formalmente especializadas en el mercado migrante y transfronterizo desarrollaron nuevos servicios de movilidad en el oriente de la ciudad de R. y Sandoval Hernández, E. 2015; p. 6), hoy día este consulado expide el mayor número de visas H2.

El incremento del número de visas H2 proporcionadas para México, sigue contribuyendo a la industria de la migración (Hernández- León, R.; 2012), que se ha instalado para las visas H2, principalmente en Monterrey, por tanto, en sus calles cercanas al consulado están las personas solicitantes de visa H2 que todos los días rondan los alrededores. “Hay migrantes/solicitantes que llegan buscando una posibilidad de trabajo con visa, asimismo hay grupos de migrantes guiados por un empresario o contratistas desde Estados Unidos, o en su caso llegan con un reclutador/contratista que vincula y gestiona servicios para el trámite de la visa” (Muñoz, L. 2016) así sucede en Monterrey, y en otras ciudades de trámite de visa como Nuevo Laredo, Matamoros, Ciudad de México y Tijuana.

En Monterrey, han incrementado las situaciones de riesgo e inseguridad que afectan la vida, la economía, la seguridad e integridad de las personas migrantes y solicitantes de visa para Estados Unidos, incluso son víctimas de asaltos por las redes de taxistas que operan en la central camionera de Monterrey. “Héctor García, quien representa algunos de los trabajadores víctimas de atracos y fraudes, menciona que cada mes se repiten tres o cuatro asaltos a individuos o a grupos de migrantes temporales. Esta mafia está presuntamente integrada por los taxistas, autoridades del transporte, y posiblemente por policías federales dedicados a vigilar la Central de Autobuses. Los trabajadores migrantes provienen en su mayoría de los estados mexicanos de Guanajuato, Zacatecas, San Luis Potosí, quienes viajan en grupos de entre tres y cinco personas. Les roban en promedio entre 3000 a 5000 dólares”. (Pardo, María J; 2020).

Por otro lado, el reportaje de la Red de Periodistas del Noroeste identificó, que muchos de los trabajadores que han sido víctimas, una vez que tienen su visa deben viajar a Estados Unidos, por ello, algunos de los robos quedan sin denunciar, además los “taxis seguros” algunas veces no contaban con registro o logos, y el módulo de la Policía Federal en la Central no funcionaba la mayor parte del día y de la noche, por ello cuando hay robos no hay presencia de esta policía (Proceso, 2020).

Lo anterior es un elemento que abona también a la industria de la migración, como lo ha mencionado (Hernández, R.;2012). Hasta el momento no he logrado identificar ninguna queja o recomendación que dé cuenta de las violaciones realizadas por autoridades mexicanas para solicitantes/ trabajadores con visa H2A y en su caso H2B, que haya sido emitida por algún órgano descentralizado como es el caso de las comisiones o procuradurías de Derechos Humanos o en su caso la misma Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH).

5.VIII. ESENCIALES O DESECHABLES PARA LA AGROINDUSTRIA DE LOS ESTADOS UNIDOS

La legislación estadounidense es clara al decir, que los contratistas que transporten a trabajadores agrícolas temporales deben estar registrados, tener una licencia vigente y contar con un transporte que cumpla con las normas de seguridad. Sin embargo, en los últimos años se han identificado reportajes de la prensa estadounidense, que dan cuenta de accidentes ocurridos en los que se han visto afectados trabajadores agrícolas con visa H2A, durante los traslados de sus lugares de vivienda a los centros de trabajo, o bien a su regreso. O en los viajes de traslado de Estados Unidos a México al término de su contrato, como fue el accidente del 2015, en el cual perdieron la vida 19 migrantes mexicanos trabajadores con visa H2

“El autobús transportaba a jornaleros agrícolas de Michigan a Texas, el accidente ocurrió alrededor de la 1 a.m. en la carretera Interestatal 40. El chofer y otros dos empleados de Vásquez Citrus and Hauling, una compañía de Lake Placid, Florida, que provee trabajadores agrícolas extranjeros por medio del programa federal de visas H-2A, transportaba a 19 jornaleros desde Monroe, Michigan, hasta Laredo, Texas. El gobierno mexicano confirmó que los 19 trabajadores que oscilan entre los 19 a 43 años, eran de México y que iban de regreso al país (...). La Junta Nacional de Seguridad en el Transporte investiga el caso (...) El dueño de Continental Charters en Detroit, dijo al periódico Arkansas Democrat-Gazette que vendió un autobús el sábado a un hombre que "dijo que necesitaba un segundo vehículo para transportar a personas desde Detroit a Texas... y Florida". Lawson dijo que, como parte de la venta,

el comprador tenía que retirar la palabra "Continental" del autobús. El portavoz del Departamento de Transporte de Michigan, Michael Frezell, indicó que el autobús había aprobado todas sus revisiones anuales desde 2009, como lo exige la ley estatal, y que el vehículo fue revisado por última vez en abril, los funcionarios de transporte desconocen en qué estado se encontraba al momento de ser vendido” (The Associated Press, 2015)

La agencia de comunicación The Associated Press (AP), hizo un reportaje de investigación meses después del accidente. Ellos estaban siendo trasladados para regresar a su país, con su familia, portando sueños, para dar uso a su dinero que habían ganado en esos meses, fruto de su migración laboral en la agroindustria estadounidense. Esa fue la historia que José Rangel Chávez, recupera a través de la entrevista que la agencia realizó a su familia, quien ya no tuvo oportunidad de verlo con vida en su comunidad. Al respecto el reportaje arroja lo siguiente:

“Más de una decena de accidentes que dejaron al menos 38 muertos y casi 200 heridos desde enero de 2015. Las bajas incluyeron a dos niños —uno de 4 años y otro de 5— que viajaban con sus padres, ambos trabajadores migrantes (...). Creo que hay más transportes sin registro, con seguro inadecuado o inseguro para los trabajadores agrícolas que... hace 20 años, estimó el abogado Greg Schell, subdirector de la organización Southern Migrant Legal Services. En el choque que mató a José Chávez, los inspectores del DOL recomendaron que se apliquen penas civiles por más de medio millón de dólares, según un borrador de acuerdo obtenido por la AP. Una revisión modificó la recomendación y la dejó en 2.000 dólares (...) A pesar de eso, Vásquez Citrus recibió autorización para aceptar casi 350 trabajadores con visas H2A en el año que pasó. Y los padres de José, usaron los salarios que él mandaba para construir una casa de hormigón de dos habitaciones. Tuvieron que pedir dinero prestado para enterrarlo” (Breen, Allen G. ;2016).

Este caso es relevante pues, aunque no se ha tenido claridad de que entidad era originario José ni los otros 18 trabajadores, evidencia que a pesar de la legislación en términos del uso

de transporte seguro para los trabajadores con visa H2A, se sigue operando en la clandestinidad. Por otro lado, está la falta de registro y verificación por parte de las autoridades correspondientes en acatar y vigilar el cumplimiento de las normas laborales para este sector. El caso de José, como otras familias, dejan claro que esta migración laboral, que tiende a ofrecer mejores oportunidades laborales, en algunos casos, no deja ni para el velorio o traslado del trabajador, pues la empresa que un día lo empleó, a través de una oferta de visa H2A que recibió en su comunidad, no aportó nada. Entonces, ni la vida en los trayectos, ni el trabajo están protegidos o garantizados desde un enfoque de derechos.

Para cerrar con este apartado, resulta relevante describir los más recientes casos, que dan cuenta de accidentes en los que se afecta la vida y salud de los trabajadores con visa H2A, a quienes se les ofrece en su comunidad transporte, hospedaje y alimentación de conformidad con las normas laborales que aplican para los trabajadores temporales en Estados Unidos, pero no se cumplen.

En “abril del 2023, el alguacil del Condado Polk, Grady Judd, dijo que un autobús que transportaba 38 migrantes chocó de frente con un camión de combustible que tenía unas 8.400 libras del líquido inflamable. No hubo incendio (...) de los pasajeros del bus, hay un muerto y 9 heridos, así como el chofer del camión quien se está recuperando de heridas leves. Según el reporte oficial, por razones desconocidas, el camión que transportaba migrantes se salió de su carril oeste y chocó frente a frente con el camión que llevaba combustible y manejaba en sentido este. “Es muy triste lo que acaba de pasar con nuestros agricultores, los contratados que vienen de otro país para hacer el trabajo que mucha de la gente que está en los estados unidos no lo quería hacer.” Afirmó la Gerente Trabajadores Agrícolas PCPS” (Kislinger, Vladimir; 2023).

Otro caso sucedió el 20 de mayo del 2023, “siete víctimas fatales de uno de los accidentes automovilísticos más mortíferos de Oregón eran trabajadores agrícolas de origen mexicano que volvían de cosechar en los campos, de acuerdo con funcionarios del gobierno de México y del sindicato de trabajadores agrícolas del estado. Las autoridades aún no han dado a conocer los nombres de los fallecidos, ni de los otros cuatro que resultaron heridos. La camioneta en la que viajaban, que estaba estacionada a un costado de la carretera interestatal

5, fue impactada por un camión de carga en Willamette. El conductor del camión que chocó la camioneta, Lincoln Clayton Smith, de 52 años y habitante de North Highlands, California, fue arrestado el viernes bajo sospecha de homicidio involuntario, manejar bajo la influencia del alcohol, conducción imprudente y agresión, indicó la policía” (Univisión y AP; 2023).

En tal sentido, concluyo este capítulo resaltando lo siguiente: Primero que pesar de pesar de las leyes y reglas que aplica para el sistema de visas H-2A, a los que se suman los Principios y Directrices de la OIT, persiste el No pago o reembolso de los gastos de transporte (comunitario, local, nacional), alimentos, así como cualquier gasto de reclutamiento y contratación que se genere en el marco de este tipo de visado, incluido el hospedaje. En México se carece de mecanismos que revisen y supervisen que los términos de las condiciones de transportación y contratación ofrecidas con este tipo de visado se cumplan, de conformidad con la Constitución, pues la LFT, hasta ahora pareciera que solo considera a uno grupo de este tipo de trabajadores que migran con visa.

Por otro lado, la poca nula vigilancia que existe en los hoteles a donde llegan las personas solicitantes/trabajadores H.2A en México, como es el caso de la experiencia de dormir en un sótano del hotel en Monterrey. ¿Qué mecanismos de denuncia al respecto existen?.

Al mismo tiempo, están las situaciones de violencia y robos locales, así como traslados inseguros en algunas carreteras que llevan a las ciudades en el norte del país en donde hay consulados estadounidenses. En territorio nacional la responsabilidad de salvaguardar el derecho a la seguridad en el trayecto por parte del estado mexicano, y debería de ser también interés de quien contrata desde Estados Unidos.

Finalmente, los accidentes y muertes durante los traslados en los centros de trabajo en Estados Unidos, a pesar de que en las reglas que opera para este tipo de visa, se señala que todo transporte proporcionado por el empleador debe cumplir con lo establecido, eso aplica un conductor con licencia. Cabe señalar que todos los trabajadores en la agricultura estadounidense, independientemente de su estatus migratorio deben tener buenas y seguras condiciones de transporte de lo contrario parece que hay tendencia a sustituir trabajadores, en vez de reparar alguna condición en el transporte y laboral.



Fotografía propia. La alameda de la ciudad de Monterrey, Nuevo León. Punto de encuentro para las y los migrantes internos, asentados y sus familias, así como solicitantes de visas H-2^a, originarios de las diversas culturas de la huasteca potosina lo utilizan para congregarse y recreación.

6. CAPITULO V. CONDICIONES LABORALES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Al hablar sobre las situaciones que las/los migrantes trabajadores potosinos con visa H-2A han enfrentado en los Estados Unidos, es inevitable no recordar a Rosario, habitante de una colonia en Matehuala, municipio ubicado en la región del altiplano en el estado de San Luis Potosí. Fue una tarde del 2011, en la que junto con César de la diócesis de Matehuala salimos de la parroquia del Sagrado Corazón (en ese entonces el encargado de la parroquia también fungía como responsable de la Pastoral Social en la diócesis, y me daba hospedaje mientras realizaba visitas de campo en la zona), acudimos a la casa de Rosario, en el marco del proyecto Binacional Jornaleros Safe.

Rosario migró con una visa H- 2A en año 2005, cuando llegó a Matehuala un reclutador del municipio de Dr. Arroyo, Nuevo, León, quien ofrecía las visas para trabajar por 6 meses en el corte de camote en Luisiana. La oferta llegó a Rosario, que en ese entonces contaba con 41 años, se fue junto con 39 personas de Matehuala y sus alrededores, pagaron por la visa, ella pidió un préstamo para cubrirla y pagar sus gastos de viaje, al respecto describió:

“Cuando llegamos al rancho en Estados Unidos el contratista nos formó a todos, pasó lista. Nos recogió la visa y el pasaporte, yo ni sabía que era malo que él lo guardara, era la primera vez que me iba. Iniciamos el trabajo en septiembre del 2005, iba por un periodo de 6 meses, sólo trabajé los primeros meses pues me cayó una maquina y me regresaron. Lo que me pasó fue que cuando andaba recogiendo el camote, el compañero que se encontraba a cargo de la máquina se quedó dormido, activándose un botón que provocó que la maquina golpeará mi cabeza. Dicen que la máquina ya tenía fallas, pero el patrón no la habían reparado, esta información la supe tiempo después que regresaron a Matehuala los que se fueron conmigo”.

Rosario, no recordaba qué pasó luego de que le cayó la máquina, le dijeron que se la llevaron enseguida. Ella un día despertó en el Hospital Central de San Luis Potosí donde fue atendida, todos los gastos de hospitalización los tuvo que cubrir, ante su situación económica pagar

inmediatamente por la atención médica recibida era algo imposible, por ello firmó un pagaré para ir pagando conforme pudiera. Rosario no tuvo forma de comprobar que se había ido con una visa H-2A, ni que sufrió un accidente en el centro de trabajo agrícola, tampoco sabían sus familiares qué hacer ni a dónde acudir.

Los casos de años más recientes que describo en este capítulo no difieren mucho de este relato, dan cuenta de que todavía existe desinformación en materia de sus derechos y protecciones establecidas en la legislación estadounidense para este tipo de migración laboral en el sector agrícola.

Esta tesis ha sido un bálsamo terapéutico dado que era necesario recuperar las memorias y los rostros de personas que abrieron las puertas de su casa, su historia, su experiencia de visas H-2A. Escribo frente a la foto del patio frontal de la casa de Rosario, ella está sentada en una silla, enfrente estoy yo y a mi lado César, alrededor de nosotros había cartones, plásticos y cosas viejas que Rosario vendía para subsistir, y poder así pagar sus deudas en el hospital. Yo registraba en mi diario de campo su historia, me sonaba tan lejana, del contexto de migración en mi estado, porque mi primera experiencia en el tema de migración había sido con personas centroamericanas en tránsito por México, a través de la Casa de la Caridad Hogar del Migrante- Programa de Cáritas San Luis Potosí.

Dicho lo anterior, inicio este apartado primero describiendo las protecciones y derechos que tiene las/los trabajadores migrantes con visa H2A en los centros de trabajo de la agroindustria en los Estados Unidos. Luego desarrollaré breves narrativas de testimonios que han sido recuperados en el trabajo de campo realizado en la región de la huasteca potosina en los últimos años. Son casos que han sido documentados y acompañados el rol que he desarrollado al participar y colaborar en distintos espacios de la sociedad civil, otros son el resultado de entrevistas realizadas en el periodo del trabajo de campo de la presente tesis, en el municipio de Xilitla. A través de cada uno, busco que su experiencia de cuenta de las diferentes condiciones laborales, de vivienda, y de cobertura médica a las que han sido objeto las y los potosinos de la huasteca. Esto es porque, a pesar de tener protecciones y derechos en este tipo de visa, los trabajadore/as carecen de información sobre sus protecciones, derechos y los mecanismos de denuncia eficientes y confidenciales. Además de la

desinformación, existe el temor a represalias para los trabajadores y sus familias, así como la posibilidad de que no sean requeridos por la empresa, y los reclutadores en la siguiente temporada.

6.I. LEYES QUE PROTEGEN A LAS Y LOS TRABAJADORES H2-A EN LOS ESTADOS UNIDOS

Los trabajadores/as H2-A, bajo la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA) se consideran no inmigrantes, su estancia es para trabajar temporalmente en la agroindustria de este país. Las protecciones y derechos para quienes ingresan con esta visa están en las Leyes de Normas Justas en el Trabajo (FLSA), Derechos Civiles, Licencia por Razones Médicas y Familiares (FMLA) y Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), así como cualquier otra ley federal, estatal y local en Estados Unidos, a continuación, se describen los derechos:

Primero, el trabajador/a debe recibir de su empleador una copia del contrato de trabajo, debe ser legible, se debe recibir antes de solicitar la visa o a más tardar en el primer día de trabajo. Dicho contrato debe especificar fecha de inicio y culminación de trabajo, así como el domicilio, estipulando que los gastos de transporte, así como la vivienda y las comidas serán otorgados por la empresa; también debe especificar los días feriados y de descanso, las horas por día y los días por semana de trabajo. Debe ser claro en el cultivo en el que se trabajara y la actividad laboral a realizar, así como la tasa (tarifa por cada cosecha/trabajo). Enfatizando que, toda herramienta, y equipo los proporciona la empresa gratuitamente, al igual que seguro de indemnización para trabajadores/es. Debe estar claro y razonable en deducciones.

Otro derecho, es la garantía de $\frac{3}{4}$, se refiere a que todo empleador H2A, debe pagar a cada trabajador el 75% de los días de trabajo estipulados en el contrato.

En cuanto a la vivienda, la ley estipula que la debe proporcionar el empleador, cumpliendo con todas las normas de seguridad. Los alimentos también deben de proporcionarlos el empleador a cada trabajador, bajo el alcance de la ley, son tres comidas por día, y o proporcionar una cocina para que las/los trabajadores realicen su comida. Los gastos de transporte local son gratuitos, deben cumplir con las normas de seguridad. Todos los gastos de transporte de ida y vuelta del trabajador/a, son responsabilidad del empleador, en su caso deben ser reembolsados al trabajador, incluido los alimentos utilizados. Está prohibida la

retención de documentos oficiales de trabajadores/as, así como los costos de reclutamiento. Tienen derecho a trabajar en un lugar seguro y saludable, por último, ningún empleador puede discriminar, intimidar o tomar represalias cuando un trabajador denuncie o busque asesoría (WHD, DOL). Las/os trabajadores deben recibir información y capacitación (clara) sobre los peligros del lugar de trabajo, los métodos para prevenirlos (OSHA-3892).

6.II. CONDICIONES DE TRABAJO EN LA AGROINDUSTRIA DE LOS ESTADOS UNIDOS

Las siguientes experiencias han sido recuperadas en el trabajo de campo realizado en la región de la huasteca potosina en los últimos años. Son casos que han sido documentados y acompañados al participar en distintos esfuerzos que se han realizado desde la iglesia, sociedad civil y redes de atención, otros son el resultado de entrevistas realizadas en el periodo del trabajo de campo en el desarrollo de la presente tesis, en el municipio de Xilitla, ubicado esta región huasteca de San Luis Potosí. A través de ellos, busco que el lector/a pueda conocer algunos de los testimonios que puedan dar cuenta de la presencia de las visas H2-A en el municipio de Tamazunchale, ubicado al sur del estado, colinda con los estados de Hidalgo y Veracruz, desde los años 90´ cuando las visas aparecen en esta región. Posteriormente describiré experiencias más recientes que narran las condiciones trabajo, de vivienda, y atención a la salud y cobertura médica.

6.III. CASO DE ESTUDIO 1: MIGUEL

Miguel, originario del municipio de Tamazunchale, con 10 años de experiencia con visa H-2A, compartió:

“La primera vez que me fui con la visa H2A fue en el año de 1990. Yo pagué al consulado por el “derecho de visa”. Trabajé en Carolina del Norte y en Virgínea. El salario era bajo, nos pagaban 2 dólares por hora, antes había que trabajar 90 horas o modo de sacar \$200 dls por semana.”

6.IV. CASO DE ESTUDIO 2: HIPOLITO 2018

Hipolito, de 52 años, es originario del municipio Tamazunchale, San Luis Potosí, cuenta con 6 experiencias migratorias con visa H2-A, que iniciaron en el 2005 y culminaron en el 2010, en este periodo trabajó en el cultivo de tabaco. En e 2018, fue su último contrato con visa, trabajó en el cultivo de la caña, en Luisinana. Acudí a su domicilio a inicios del 2022. En la entrevista surgieron relatos que reflejan el incumplimiento de contrato de trabajo, así como el pago de costos indebidos.

“En el 2018 supe del contrato en una plática que tenían unas personas ahí el jardín principal del pueblo, hablaban del tal Pepe, era un contratista de la comunidad del Matorral. Yo me acerqué, les pregunté dónde podía contactar a Pepe, me dieron su domicilio. Fui y me enlisté con él, dijo que iba a ganar \$ 10. 73 dls por hora y el “derecho de visa” que tenía que pagar yo, era de \$4000 pesos, el contrato es de 2 meses ½ en Luisiana, meses después me fui al contrato con la empresa LourisZugar Farms Inc.”

Asimismo existieron irregularidades respecto del transporte de entrada a Estados Unidos y retorno a México, incluido la alimentación (viveres) inclumplidos por el empleador:

“ En Monterrey duramos 5 días para la visa. ¡Ahora es más tardado y caro!. Nomás fijese, pagué \$1000 pesos de transporte hasta Monterrey, más \$3000 pesos del hotel por las noches que lo usamos; de los alimentos, pongale que unos \$2000 pesos, más el derecho de visa. ¡Ah! Recuerdo que el autobus que se rentó para que nos llevara al Consulado en Santa Catarina nos cobró a cada mono \$100, viaje redondo. Para irnos de Monterrey a Estados Unidos pagamos \$90 dolares por mono”.

La experiencia de Hipólito también refleja incumplimiento de lo establecido en el contrato de trabajo:

“Nos habían dicho que íbamos a ganar. El pago era bueno de \$ 10. 73 dls por hora, al final el pago no fue verdad, nos pagaron bien poquito me acuerdo de dos semanas salieron de \$100 y 200 dolares cada una”.

En cuanto a las condiciones de vivienda y de alimentación por parte del empleador fueron incumplidas conforme a lo que establecía en su contrato:

“Dormíamos en una casa, éramos unos 40 monos, habían literas en el cuarto pero estaban bien pegaditas, para bañarnos era donde batallamos, teníamos que hacer fila y a veces nos tocaba bañarnos ya bien noche, ya no descansaba uno igual. La casa tenía una estufa que apenas funcionaba, para usarla teníamos que turnarnos por grupos a modo de hacer nuestras comidas, la despensa corría por nuestra cuenta.

El testimonio de Hipolito, da cuenta que a pesar de tener experiencias previas con visa no se conocen sus derechos, ni a dónde acudir para denunciar. Es claro que los derechos y garantías que lo protegen como trabajador H-2A no fueron respetados; hubo incumplimiento de contrato de trabajo, las condiciones laborales en términos del pago por hora que iba a recibir en el corte de la caña la empresa no lo cumplió; en cuanto a los gastos de transporte de entrada a los Estados Unidos, que contemplan viveres (es decir alimentos) no fueron reembolsados, y él pagó por cada uno. Finalmente, a pesar de las protecciones que el empleador H-2A debe cumplir, Hipolito pagó por sus gastos de reclutamiento al contratista, fueron 4000 pesos bajo el concepto de “derecho de visa”. Hipolito, es una valiosa experiencia de denuncia, él fue animado por sus compañeros de otros estados, que ya habían trabajado en ese contrato y ya habían realizado una denuncia al respecto. Su resolución en Estados Unidos sigue en proceso

6.V. CASO DE ESTUDIO 3: MARGARITA, 2020

El 01 de diciembre del 2020, recibí una llamada telefónica de la señora Margarita, habitante de la comunidad nahua El Rosario, perteneciente a Tamazunchale. Me contactó a través de José, representante de los pueblos y comunidades originarias⁴⁴ a quien conocí en un espacio colectivo en la región. Margarita, solicitaba orientación ante el fallecimiento de su esposo, Ernesto de 31 años, que había ido de contratado con una visa H-2A.

⁴⁴ A José le conocí en un espacio en el que participaba informando sobre migración y derechos laborales, invitada por las y los compañeros que integran el Observatorio indígena Mesoamericano, las Asociaciones de Comunidades indígenas en Tancanhuitz, Aquismón y San Antonio, a quienes conocí durante mi trabajo de campo en el 2017, en el apogeo de su lucha contra el Fracking.

“Con la pandemia el trabajo en la construcción bajó, por eso a mediados de año mi esposo se fue con un contratista de por aquí que se llama Martin, lo invitó para el corte de la caña, en Livonia, Lousiana. En agosto del 2020 salió de Tamazunchale a Monterrey, iba con más personas en el autobus de la linea Transpaís. Me contó que la visa se las dieron en dos días y ½, en Monterrey. El 23 de noviembre, ¡mi vecina me avisó, que mi esposo había muerto!

Condiciones de trabajo fuera de lo establecido en las normas que aplican para la visa H2A. Situaciones de riesgos, que originan muertes en los centros de trabajo agrícola. Al respecto:

Hablé con el contratista, él me dio el teléfono del Sr. Nicolas el patrón, y me dijo que Ernesto falleció en un accidente en el tractor, que me iba a mandar sus pertenencias con el contratista, y que en próximos días me llamarían de “Compensaciones de Trabajadores del Seguro”, pero no me han llamado. No tengo ni el certificado de defunción. Los compañeros de cuarto de mi esposo, me contaron que la empresa donde trabajaban se llama LourisZugar Farm Inc., que el día que murió lo mandaron a remover la tierra con el tractor, ellos estaban plantando caña, entre 1 – 2 pm, le marcaron a Ernesto, pues no llegaba ni contestaba el celular, fueron a checar y lo encontraron ahogado con el tractor, en un canal de agua, dicen que el terreno estaba lodozo, él estaba solo”.

Se tuvo conocimiento a través de la familia, que el accidente ocurrió en la empresa que proporcionó la visa, ya había vencido el periodo de trabajo que ésta establecía, sin embargo, el trabajador seguía colaborando en la misma empresa. La información proporcionada por Margarita se canalizó a la oficina del Centro de Atención Integral y Asistencia a Mexicanos (CIAM) y al Consulado de Nueva Orlenas, hicieron lo competente, y destinaron a un abogado que contactó a Margarita. En cuanto la familia tuvo información sobre el paradero del cuerpo de Ernesto, que fue trasladado de Estados Unidos a Ciudad de México para luego llevarlo a su comunidad, Margarita fue poco a poco cerrando la comunicación con el abogado. Al parecer estaba siendo aconsejada por el mismo contratista que ya estaba en México, la comunicación con el abogado era constante conmigo, ante la actitud de Margarita

acordamos que yo la visitaría en su comunidad, estando ahí ella se negó a recibirme y no volvió a contestar mis mensajes y llamadas.

El reclutamiento y la contratación en el marco de la pandemia exigió más manos para trabajar con visas H-2A. Los casos como el de Ernesto dan cuenta sobre la nula información con la que cuentan las familias y las/los trabajadores al migrar con esta visa, dejan ver cómo imperan los contratistas que no están registrados ni son supervisados por ninguna autoridad en México para ofertar, reclutar y contratar trabajadores/as para empleadores de la agroindustria estadounidense.

Es necesario resaltar que OSHA tiene una hoja informativa de la Seguridad Agrícola. En ella se establecen las capacitaciones que deben recibir los trabajadores, así como sus riesgos y formas de prevenirlos, sus derechos y enfatiza en las responsabilidades del empleador. Es decir, aunque la visa H-2A venció, el estatus migratorio de Hipólito no exime de responsabilidades al empleador, este caso evidencia el incumplimiento establecido en la norma para el trabajo agrícola estadounidense. Por eso, el hecho de que Margarita puso una barrera en la comunicación generaba mucha frustración, pude ver que ella como otras personas de la región, posiblemente habían llegado aun acuerdo con el contratista, son de esas prácticas que viven y se escuchan en esta región y se alimentan por la desinformación. Esos “acuerdos apalabrados”, implican que el contratista le dará un monto de dinero, éste puede sonar atractivo para la familia en ese momento, debe pagar diversos gastos de entierro y traslado, aunado al dolor que embarga dicho duelo. Sin embargo, esta cantidad de dinero si llega a realizarse, en realidad es muy inferior al que podrían recibir en dado caso de emprender una acción contra la empresa en los Estados Unidos.

En la región hay contratistas que le dicen a las familias, como pudo haber pasado con Margartia, que es mejor no hacer nada, así ahorran trámites; también hay quien dice que los abogados de Estados Unidos se quedan con el dinero y las familias no reciben nada. Los contratistas que muy seguramente operan en la irregularidad desde Hidalgo cubren toda la región de la Huasteca mexicana, donde existen más malas que buenas experiencias de ofertas de trabajo, reclutamiento y contratación de trabajadores/as para satisfacer la mano de obra requerida de la agroindustria para México y Estados Unidos que se lleva desde comunidades

principalmente indígenas de Hidalgo, Veracruz y San Luis Potosí, tanto para enganches (cortes) en los campos del país y para quienes van a los contratos al otro lado a través de la visa H2A.

6.VI. CONDICIONES DE TRABAJO, VIVIENDA Y SALUD EN LOS ESTADOS UNIDOS

6.VI.1. TESTIMONIO 1: JULIO

Julio, de 44 años, originario de la comunidad el Ventanillo, Xilitla cuenta con 7 experiencias con visa H2A, eso le ha permitido irse con diferentes contratistas que llegan a su comunidad facilitando en diversos centros de trabajo. Al respecto, en septiembre 2016 trabajó en Florida en el cultivo de pepino y repollo en la empresa Power Farms Florida LLC.

En dicha experiencia hubo incumplimiento de contrato en términos de las condiciones de salario, tiempo de trabajo y condiciones de transporte, además no se respetó su la garantía de los $\frac{3}{4}$ de tiempo, dado que su contrato de trabajo fue ofrecido por 9 y solo trabajó 4. Además pagó por el derecho de visa, que tampoco fue reembolsado.

“En el 2016, a través de Rafael me fui a mi primer contrato con visa H2-A, era por 9 meses, la mera verdad sólo trabajamos 4 meses, nos tuvimos que aguantar los 9 meses para no perder la posibilidad de regresar a trabajar con la empresa. Fíjese la semana del 24 de diciembre recibí el cheque de 14 Dls, descontando la comida, pues solo habíamos trabajado 3 días de la semana.”

. “En el 2017 me fui por segunda vez en un contrato por 4 meses con la misma empresa, pero esta vez el patrón no nos pagó los gastos ni el “derecho de visa”. Estaba enojado por que se había escapado un grupo de 10 trabajadores de Guanajuato que estaba antes que nosotros, nomás les pagó el reembolso de la visa y se pelaron porque no estaban conformes en el trabajo”.

Sufrió de amenazas y situaciones de intimidación en su centro de trabajo: *“En ese contrato la empresa nos obligó a firmar un papel que decía que habíamos sido reembolsados del pago de la visa, de no hacerlo nos reportarían a migración. Dijeron que era para que el contratista*

no perdiera el dinero. Pagamos justo por pecadores nosotros apenas estábamos llegando y ya sabíamos que no iban a pagar”.

Julio, describe que, en todas sus experiencias migratorias describe que este pago fue reembolsado por la empresa, con excepción en la experiencia de 2017, en el cual no le pagaron los gastos de transporte, generándole un costo por ir con este tipo de visa de \$15,000 pesos.

Sobre el tema de los alimentos, describe que en ninguna se le proporcionó la paga de los gastos de alimentos durante el trámite de visa, ni las comidas en el lugar de trabajo, éstas últimas han sido siempre cubiertas por él, señaló que ha pagado alrededor de 100 dls por semana, excepto en un contrato que tuvo a través de CIERTO en el 2019. Por otro lado, es evidente que en su municipio los reclutadores que llegan utilizan a otras personas habitantes de distintas comunidades con experiencias de migración para que anoten y vinculen con otros posibles trabajadores. Hay reclutadores en el municipio que ya son conocidos en distintas comunidades, y dicen que pagaran los gastos de transporte y el “derecho de visa” pero la realidad es que no lo hacen, ni se los reembolsan. Finalmente, aunque conozcan sus derechos como es el caso de Julio, prefieren no hacer nada al respecto por temor a que no les vuelvan a llevar:

“La verdad, uno conoce algunos derechos te los dan a veces en el consulado de Monterrey, pero allá en el otro lado, uno no puede hablar pues si lo hacemos ya no nos mueven, porque los contactos vienen aquí, luego les dicen que no nos lleven o nos quitan de la lista del siguiente contrato”, comentó.



Fotografía propia. Recuperada del trabajo de campo en el marco del proyecto Nonheska de Polaris. Taller de derechos laborales de las personas jornaleras agrícolas en situación de migración, realizado a autoridades comunitarias de Tampate en el municipio de Aquismón. Abril del 2021.

6.VI.2. TESTIMONIO 2 MARTHA

Por otro lado, tenemos a Martha de 34 años de comunidad Santa Rita, Xilitla, San Luis Potosí, con 3 experiencias de visa H2-A, en la entrevista que se realizó en su comunidad, hizo hincapié en su último contrato que culminó en julio del 2021. Su testimonio resalta el incumplimiento del contrato, en términos del tipo de trabajo a realizar y el pago a recibir.

“El año pasado nos fuimos al contrato mi esposo y yo, a Georgia a la pisca del Blueberry, arandano y blackberry (mora negra). Nos enteramos por un familiar que ya lo conoce la empresa, nos cobraron por la visa \$200 dls, más los gastos de aquí para allá, la mayoría los pagó el patrón. Nos fuimos de la comunidad en abril del 2021, era un contrato por 3 meses. Lo que nos dijeron aquí no se cumplió, muchos de los que nos fuimos decidieron regresar a México por lo mismo, la verdad es que da miedo a hablar”.

También las condiciones laborales estaban fuera de lo establecido en la norma para H2-A:

”Las primeras dos semanas nos llevaron a la pisca de pepino a otra ciudad pero el mismo patrón nos movía a los otros ranchos, en el pepino nos pagaron \$250 dls por semana. Nos llevó también a Indiana al corte de repollo para eso nos daban \$170 Dls por semana. El trabajo era por contrato y el pago depende del pedido, así se nos pagaba. Por ejemplo: éramos entre 30 y 40 trabajadores a los cuales se les pide un pedido y cuando se cumple se le paga al patrón el total y él lo divide entre los que trabajamos.

Variaciones en el horario de trabajo y en el pago:

El horario de trabajo era de 7 am a 11 am, cambiaba de acuerdo al pedido del patrón. En el pago del blueberry era por caja. La caja grande nos la pagan a 3.50 dolares a cada persona, la caja grande se llena con 12 chiquitas, al día llegué hacer hasta 50 cajas, al inicio empecé con 20 a 25, poco a poco una le va agarrando el modo se tiene que ir cortando del árbol y poniendo con cuidado en la cajita chiquita, pues si el supervisor no la ve buena la fruta te regresan la cajita.

Trabaja bajo presión, de acuerdo a la experiencias que tienen otros trabajadores:

“Hay muy buenos cortadores, ya tienen experiencia y logran hasta 70 cajas al día. El horario aquí era de 8am a las 6 pm terminamos con sol pues luego en la tarde ya no se ve la fruta. Si el día está soledado el corte era hasta las 12 o 1 pm por que la fruta se pone aguada”.

Condiciones de vivienda fuera de la norma:

“Dormíamos en trailas, a veces en un cuarto metían hasta 15 personas, algunos les tocaba quedarse en el baño, eso más les pasaba a los hombres, dice mi esposo. En el caso de las mujeres la verdad si ha sido diferente, en cada trilla nos metía de 2 a 4 mujeres en un periodo me tocó estar en la trilla más cómoda pues solo vivíamos 2, luego llegaron 3 más y era muy incomodo estaba pequeño todo”.

6.VII. ¿CON MUCHO MIEDO DENUNCIÉ!: EL PAPEL DEL MIEDO E INTIMIDACIÓN

La falta de vigilancia a las protecciones y derechos laborales para los trabajadores H2-A en las comunidades de origen, y la nula supervisión en los lugares de trabajo a fin de garantizar y proteger lo que se establecen las normas para la visa H2-A, es terreno fértil para la vulnerabilidad de los trabajadores que son objeto de distintos tipos de delitos. Dada su magnitud comprobarlos requiere de otros procedimientos penales y de un largo tiempo, como son el trabajo forzoso y la trata de personas en su modalidad de trata laboral.

Organizaciones de la sociedad civil como Polaris Project, con sede en Washington D.C. , operan la línea nacional contra la Trata de personas en Estados Unidos, y a partir del 2015 emprendieron trabajo en México. Polaris da cuenta con base en registros de su NHTRC línea Nacional contra la Trata, lo siguiente: tan solo de agosto 2014 a julio del 2015, se identificó a 282 víctimas de trata laboral, siendo mayoría hombres, de nacionalidad mexicana con la visa H2A. En el reporte describen el aumento de las visas H2-A, iniciado en el 2012, también menciona que el 85% de estas víctimas trabajaban en la industria agrícola de Estados Unidos: 20% trabajaba en el tabaco, en la naranja, tomate, y en otras frutas y verduras. Los destinos incluyen Florida, Carolina del Norte, Kentucky y Texas. (Polaris, 2015; Pág. 8). La trata de personas en el marco de las visas H2-A, es latente ante el contexto en que se realiza el reclutamiento, y las condiciones de trabajo en los lugares destino” (González, E. 2016).

En base a lo anterior, es relevante el testimonio de trata laboral que vivió una mujer nahua originaria de Xilitla, San Luis Potosí. Lupita, con quien se tuvo la primera llamada en agosto del 2018 por WhatsApp me contactó a través de su hermana. Lupita, en ese entonces contaba con 37 años, hablante náhuatl, originaria de la comunidad El Arroyo, Xilitla, San Luis Potosí. Ella había migrado con visa H2A en 2015 y 2017 a la empresa City Agrícola de Berries LLC., en Georgia, su contrato que fue incumplido desde que llegó a los Estados Unidos:

“...Me invitó el mismo contratista. Pagué y me fui el 18 de marzo del 2018 de Xilitla en autobús a Rioverde, luego de Rioverde a Monterrey. En mi contrato decía que me iban a pagar \$10.95 dls por hora y nos iban a rembolsar los gastos de viaje, pero fue mentira. Nos dijeron que veníamos a trabajar al corte de blueberry, pero disque que el fruto no dio por el frio, por eso nos pusieron a trabajar en su negocio que tiene

aquí la familia y el contratista, sacaron jugo de todos nosotros. Nos cobran comisión por mandar nuestro dinero a la familia”.

Su testimonio indica condiciones de vivienda inadecuadas, prohibición para salir de la vivienda, y discriminación por parte del empleador y familia:

“Estamos en una casa bien fea, hay muchas ratas, le voy a mandar las fotos (se anexan las que ella compartió) Por eso estoy pidiendo ayuda. La verdad es que hasta nos tenían prohibido salir. La verdad es que esta familia de “Los Solis” siempre nos discriminan, yo he sentido eso para mí por indígena, chaparrita y de piel morena”.

Asimismo, reflejan condiciones de trabajo fuera de la norma de H-2A, riesgosas e inseguras:

“Hace unas semanas mi compañera Mary, se quemó trabajando en el Restaurante que también es tienda de los Solis, nos tardamos, pero después de varios días mi compañera llamó a OSHA⁴⁵ y vinieron, pero como que los patrones estaban enterados, hicieron un movero, a nosotras que tenemos visa H2-A nos llevó su hija a esconder a la playa Brunswick, disque para descansar, y sí descansamos ese día, pero los compañeros que se quedaron nos dijeron que nos llevaron para que no nos vieran los del DOL que fueron a inspeccionar el lugar.

Luego a unas compañeras que estaban de ilegales, residentes y otras según estaban bajo el DACA, les pagaban 300 dólares a la semana por trabajar de 9:00 a.m. a 9:00 p.m., les dieron vacaciones y cuando iban a retomar el trabajo la hija del contratista ya tenía sus remplazos, agarró a todas las que somos de la visa H2-, y nos pagaban peores salarios. Ni pedir propinas en el restaurante podríamos porque dijeron que las propinas son para recaudar el salario de nosotras. Aquí trabajamos más de 16 horas diarias, los 7 días de la semana, sin derecho a “break”. Los Solis decían que yo debería estar agradecida de no trabajar en el campo, pero yo venía a eso así decía mi contrato. Yo le conté a mi hermana lo que estaba pasado y fue así que ella me dijo que había que pedir ayuda en México. Es así que se me apoyaron los Servicios Legales para Trabajadores agrícolas en Estados Unidos y me aclararon que no era nada fácil hacerlo, el Departamento de Labor me motivó a denunciar,

⁴⁵ Occupational Safety and Health Administration.

lamentablemente no pude hacer que mis otras compañeras se sumaran algunos eran conocidos de los Solis, mi compañera Mary sí describió lo que pasó. Fue así como inspección laboral visitó el lugar y todo cambió”.

En resumen, este caso evidencia las siguientes violaciones a derechos: hubo incumplimiento de contrato de trabajo, malas condiciones de trabajo, salarios bajos, y no se pagaron ni reembolsaron los gastos de reclutamiento y transportación. 2.- Ejercicio de intimidación por parte del patrón por manifestar inconformidades, acciones de represalias por hacer alguna queja sobre las condiciones de salud y vivienda. 3.- Malas condiciones de vivienda y de alimentación, inseguras e insalubres. 4.- Nulidad de acceso atención médica gratuita, ante los riesgos o muertes en los lugares de trabajo.

Cabe señalar, que, se logró hacer la y acompañamiento desde agosto de ese año, y el vinculó con otras personas y organizaciones tanto en México y sobre todo en Estados Unidos. Después de casi 4 años que llevó la investigación de su caso se tuvo una buena resolución. A Lupita se le otorgó la calidad de víctima de trata laboral y actualmente es beneficiara de visa T⁴⁶ luego de 4 años. En mi trabajo de campo hablé con ella y le propuse compartir su testimonio, visité a sus papás en la comunidad donde viven, todavía pude platicar con su niña. Actualmente Lupita, tiene en Estados Unidos a su hija que pudo ingresar a través de un permiso tramitado por sus abogados. Su caso permite ubicar varios elementos, no solo en términos de condiciones laborales y de vivienda, sino del proceso que llevó para ser considerado como víctima de trata laboral a una mujer indígena de San Luis Potosí.

En conclusión de este apartado, en cuanto a las condiciones de vivienda, trabajo y salud en los centros de trabajo de Estados Unidos en el marco de la visa H-2A, podemos resaltar que persiste el incumplimiento de contrato de trabajo en términos de lo que se establece en territorio nacional mexicano, tanto en el tipo de actividad laboral a desarrollar, el salario que van a recibir los días de trabajo, la garantía de $\frac{3}{4}$ y el pago de gastos resalta de nuevo en este apartado.

⁴⁶ Visa T: La visa T esta creada para víctimas de tráfico de personas de formas severas. En algunos casos, miembros de la Familia Inmediata son también elegibles. Para más información acerca de esta clase de visa visite la página de USCIS. <https://mx.usembassy.gov/es/visas-es/victimas-de-trafico-de-personas-t>

Además de la intimidación que sufren las/os trabajadoras cuando realizan alguna denuncia, o hablan de las condiciones o violaciones a derechos humanos laborales en las que se encuentran trabajando en los Estados Unidos. Asimismo, persiste las condiciones de vivienda que están fuera la norma que aplica para la visa H-2A. Finalmente están los accidentes y muertes durante las jornadas de trabajo, en estos casos la mayoría de las veces los trabajadores que sufren accidentes no conocen sus derechos, y en los casos de muertes, los familiares en México también desconocen éstos.

6.VIII. ESCLAVITUD DE TRABAJADORES JORNALEROS POTOSINOS EN GEORGIA

Para cerrar este capítulo, recupero una nota de prensa que identifique mientras trabajaba en la tesis y que complementa los hallazgos encontrados con el trabajo de campo. Esta nota describía en su encabezado: “ *Sufrieron esclavitud potosinos en Georgia Jornaleros reclutados para la pizca de frutas demandan por abuso laboral*” (Pulso, 2023), señala que alrededor de 200 personas fueron invitadas para trabajar por el reclutador José Enrique Duque, que viajó a San Luis Potosí y ofreció la visa H2A para el corte de blueberries. La mayoría son potosinos que fueron sometidos a trabajo forzado, en condiciones inseguras y con escasa o nula paga, también dice que algunos jornaleros fueron “rentados” a otras granjas no afiliadas al programa de visa de trabajo y que los trabajadores recibieron intimidación con matar y hacer daño a sus familias en México. Esto reflejaba algunos relatos que ya he descrito, por eso decidí indagar más al respecto y encontré un comunicado con fecha de diciembre del 2021 que emitió la Secretaría de Relaciones Exteriores en México. Este comunicado declara que el gobierno mexicano está atendiendo el caso sobre condiciones laborales de trabajadores agrícolas y denuncias en el marco de la operación Blooming Onion. Señala que está siendo atendido por su consulado en Atlanta, que harán visitas a campos agrícolas de Georgia, Alabama y Tennessee (...) (SRE/C574,2021).

Posteriormente hablé con Polaris, quienes además de ser mencionados en el comunicado oficial de la oficina de Relaciones Exteriores en México, aparecían en varias notas periodísticas en Estados Unidos. Andrea Rojas, me compartió que el caso fue muy largo, que afectó a potosinos, facilitó la liga del comunicado de prensa de la Fiscalía del 5to. Distrito

de Georgia, que describe que el caso fue investigado por las Fuerzas contra el Control de Drogas contra el Crimen Organizado (OCDETF) entre instancias federales y locales. La sentencia del caso menciona que dos migrantes murieron por las condiciones laborales (Fiscalía, Comunicado 2021).

Lo anterior complementa los hallazgos de mi trabajo de campo en la huasteca. También las redes sociales dan cuenta de estos episodios. Por ejemplo, Lupita en 2021 me compartió por inbox la declaración del Departamento de Justicia sobre el caso de trabajadores en Georgia. Es curioso que noticias de este tipo no tengan la suficiente difusión en los portales de las oficinas de atención a migrantes de los estados en México.



Fotografía propia. Tomada durante el trabajo de campo en Xilitla, en la colaboración de trabajo con CECIG, en marzo del 2022, que se realizó dentro de las actividades del proyecto PERIPLO, de la fundación Avina. Desde San Luis Potosí se buscó visibilizar a las mujeres que migran con visa H2A, por ello y para abonar a la *Campaña Ellas Hablan* es que se invitó a mujeres invitándoles previamente a participar de viva voz para compartir su experiencia. Periplo, "Alianza de organizaciones, con el objetivo de contribuir a la creación de un sistema de migración laboral más equitativo en las cadenas de suministro de la industria agrícola en México y entre México y Estados Unidos, para proteger los derechos humanos de las y los trabajadores agrícolas migrantes". La campaña se puede consultar en: <https://proyectoperiplo.org/infografia-campana-ellashablan/>

6.IX. CONDICIONES LABORALES EN LAS QUE TRABAJAN LOS TRABAJADORES H-2A EN CAROLINA DEL NORTE.

Carolina del norte, es uno de los principales destinos de trabajadores H-2A que salen de comunidades de la huasteca potosina, a través de los testimonios registrados iniciaron esta migración en 1990. Debido a que mi trabajo de campo se hizo en las comunidades de origen se buscó a un actor relevante por su trabajo en este estado, con quien frecuentemente compartimos apoyo en algunos casos. Por ello, se buscó al Futuro es Nuestro, conformada por trabajadores H2A, y por quienes fueron miembros del FLOC⁴⁷. Quienes conocemos el trabajo de Lety, podemos reconocer su trabajo, así lo hicieron los mismos trabajadores que al igual que a María, recibieron la invitación por trabajadores H2A, que con dudas al respecto del sindicato, no han desistido la lucha, señaló Lety. Así nació la organización en el 2021. El Futuro es Nuestro, empezó a operar a partir de septiembre del 2023, sin ser todavía ong's, sin embargo, lo hace con patrocinio fiscal. Sus líneas de trabajo: derechos laborales, educación y salud.

Desde el trabajo que realiza la organización, se identifican las siguientes situaciones de abuso y violación a derechos en los centros de trabajo en Carolina del norte⁴⁸ son:

Condiciones de trabajo, vivienda y alimentación fuera la norma: Robo de salarios, incumplimiento de contrato, nulidad de garantía de $\frac{3}{4}$, sin acceso a prestación de servicios médicos, la restricción o sometimiento a diversos planes de comida, que ella señaló los determina el empleador, el derecho a tomar, establecido en la ley no siempre se aplica. Leticia, resaltó como ejemplo: *“las campañas de salud que se realizan en el verano, en donde se alerta sobre la salud de las mascotas, pero no de los trabajadores que siguen trabajando bajo altas olas de calor”*.

⁴⁷ Único sindicato que ha realizado contratos colectivos para trabajadores H-2A, a decir de Leticia Zavala, a quien conozco desde el 2013, que, concurso para ser la representante del líder del sindicato del FLOC, y aunque no tuvo la oportunidad de asumir este cargo por diversas situaciones, fue despedida junto con otros de sus colegas. Actualmente siguen en la lucha con los trabajadores H-2a.

⁴⁸ Estado, que a decir del Futuro es Nuestro tiene alrededor de 600 centros de trabajo, con 20 tipos de cosechas, siendo las más fuertes el tabaco, camote y pino.

Difícil o nulo acceso a la Derecho a la salud. Riesgos, accidentes y muertes en los lugares de trabajo: Accidentes y muertes en los lugares de trabajo, hay investigaciones que todavía están abiertas para describir la causa de la muerte, pues algunas se dan en accidentes al utilizar la maquinaria. Leticia, comentó que en lo que va del 2023 se han registrado las muertes de dos personas de San Luis Potosí, una en agosto y otra en julio. En tiempos de COVID, hubo alrededor de 9 trabajadores por COVID fallecieron entre los años 2020 y 2021,

Situaciones de discriminación por cuestiones de género: tan solo el 2% de toda la población que atienden en la organización es de mujeres. Sin tener las cifras tan claras las cifras de potosinos que llegan al estado de Carolina del norte, Leticia señaló, que tan solo en el 2017 1/3 de la población que atendieron eran de San Luis Potosí.

Cuotas en el reclutamiento en las comunidades de origen: Por último, me interesaba saber las narrativas que los trabajadores potosinos compartían al respecto de los cobros indebidos y cuotas en el reclutamiento, si es que había experiencias que dieran cuenta de estos pagos realizados en la comunidad de origen, al respecto, Lety señaló: *“hay trabajadores que manifiestan haber pagado desde 500 hasta 4000 dólares por una visa de trabajo H2A. Los trabajadores que atienden en su organización, además de la huasteca potosina, hidalguense y veracruzana, se suman quienes llegan de Guanajuato, Nayarit y Durango.*

Recomendaciones al respecto: es importante, a fin de dejarlas plasmadas en esta tesis, las siguientes propuestas que nacen desde el Futuro es Nuestro para las autoridades en la huasteca de San Luis Potosí y en otras partes del país:

La primera, el reconocimiento que debe hacer a las aportaciones que cada temporada hace un trabajador agrícola H2A a su comunidad. Señaló: San Luis Potosí, tiene muchos compañeros que llegan a sus comunidades con la intención de hacer casas, crecerlas, aportar a obras de su comunidad y invierten dinero para negocios, y su dinero que ganan en el marco de la visa activa la economía local y comunitaria.

La segunda recomendación que hizo se enfocó en la necesidad de que el gobierno construya un plan de retiro para los trabajadores H-2A, dado que ninguno busca quedarse en Estados Unidos. Sin embargo, lo que ganan durante su trabajo, lo utilizan para cuando alguien de su familia o el mismo trabajador se enferma o requiere

hospitalización, en ocasiones su dinero se centra solo en la atención a la salud, que en las comunidades es de difícil acceso, acudiendo a espacios privados

7. CAPITULO VI. ¿YA VAMOS DE REGRESO A LA COMUNIDAD! O ¿NOS QUEDAMOS? CONDICIONES DE RETORNO A MÉXICO DE TRABAJADORES/AS H-2A.



Fotografía propia. Trabajo de campo realizado a través de CECIG, A.C. en el marco del proyecto Noneshka, de Polaris. Reunión con autoridades comunitarias, en una comunidad del municipio de Tamazunchale. Octubre 2020.

Durante el trabajo de campo hubo celebraciones y rituales a los que pude participar por invitación de autoridades comunitarias y ejidales. Particularmente la celebración del día del maíz robo mi atención. No sólo porque recordé a mi abuelito materno que falleció a inicios de este año, en medio de este duelo él ha sido también inspiración para esta tesis, él fue bracero en el 1961 en O'Brien, Texas recuerdos que de niña lo acompañaba a sus tierras para sembrar chile, maíz y frijol, él manejando su yunta con sus burros y yo tras él. No lo sabía, pero era un ritual: de mi morral sacaba amorosa y concentradamente un maíz y un frijolito. Era darle amor a la tierra.

En Xilitla, durante la celebración del Día del Maíz la comunidad me permitió hacer vivos parte eso recuerdos y aprendizajes. Esta celebración desde la cosmovisión del pueblo nahua es parte de los rituales, que se pueden sumar a los calendarios agrícolas, que antes coincidían con las personas que migraban para trabajar en los campos de otros estados del país y daban

pie a sus retornos. Ahora ya no es así. En realidad, los retornos de lo/as trabajadores migrantes H2-A se dan conforme la periodicidad del tiempo establecido en la visa.

En este ritual donde se honra al maíz, se le agradece su semilla, pero también es la celebración de amor y gratitud, a la madre tierra, al campo, al trabajo agrícola, que en estas comunidades es su modo de vida y también fuente de ingreso, incluyendo para propiciar la migración internacional bajo las visas H2-A. Al llegar, saludé al juez auxiliar que me invitó y a las compañeras responsables del rito. Lo primero que vi al entrar a la capilla fue el altar en el piso colocado al centro, había un hermoso espacio rodeado de las flores de la comunidad, de tamales, morrales típicos de la región huasteca, el azadón, el machete, el juguete, y demás herramientas que se usa tradicionalmente para el trabajo de campo, no por nada esta zona es requerida por su mano de obra, experta en los cortes de frutas y verduras desde hace más de 30 años. También en el altar había taquitos, frutas de la región, velas, adornos con flores envueltos en servilletas bordadas por las manos nahuas de las mujeres que habitan la comunidad. Me pidieron que llevara refrescos y algunos los pusieron en la ofrenda del altar. Llegó el padre de la parroquia de Xilitla, ofició la misa y se fue. Fue entonces que al alrededor del altar se fueron colocando en círculo las mujeres adultas mayores, unas más jóvenes, los menos eran hombres, también había niñas y niños, junto a un par de adolescentes, danzaban al maíz. Yo los veía. Se acercó Doña Mary, una abuelita de aproximadamente de 76 años, su hijo andaba en el corte en Carolina del Norte, me invitó a bailar. Yo me sorprendí, pues en otros espacios sólo participa la comunidad, y las que somos foráneas somos invitadas a ver, por ello, le pregunté: ¿se puede? Y ella con voz firme, me contestó, claro por eso la invitamos, yo me sentí muy honrada y respondí manifestando mi agradecimiento, con respeto me uní al círculo que danzaba y en medio de éste estaba la ofrenda que incluía diferentes tipos de maíz que se da en las comunidades, frutas de la temporada, plantas, tamales, atole, velas, refrescos, y flores; obviamente al producirse en Xilitla no podía faltar el hermoso y sanador olor a copal. Así danzamos en el círculo al ritmo de la música de viento, interpretada y tocada por los compañeros adultos mayores que traían su arpa, el violín y otros instrumentos. Ese día se congregaron por lo menos 4 comunidades. Lo sorprendente, es que no había hombres jóvenes. Algunos andaban en los enganches en México y otros en los contratos en Estados Unidos. No obstante, ahí estaba su tradición, sus usos y costumbres, sus padres, sus abuelos,

sus hijos/as, esposas y vecinos, que en su conjunto forman la comunidad. Forman la vida que también ánima a que las/los trabajadores al término de su contrato decidan regresar y vivir lo que puedan de sus tradiciones mientras llega la próxima oferta de trabajo o el contratista que se los llevará al otro lado.



Fotografías propias, tomadas en la celebración del Día del Maíz, 29/09/22. En la comunidad Las Flores, Xilitla, San Luis Potosí, México.

7.I. NORMATIVIDAD SOBRE RETORNO DE TRABAJADORES H-2A

En el ámbito internacional, para englobar lo más reciente realizado por la Organización Internacional del Trabajo, referido a las comisiones de contratación y los gastos conexos (OIT, 2019) se indica. *“Se entiende como “comisiones de contratación” y “gastos conexos” a cualquier comisión o gasto que haya incurrido en el proceso de contratación (...) independientemente de la manera, el monto o el lugar”.* En cuanto a los gastos conexos, son los gastos que se realizan durante la contratación (...), teniendo en cuenta lo que implica la contratación internacional. En este sentido, los gastos relacionados con los viajes, el alojamiento y subsistencia dentro de las fronteras nacionales o entre las fronteras en el proceso de contratación, la formación, las entrevistas, las citas consulares, la reubicación y el retorno o la repatriación (OIT, 2019; Pág. 30 y 31).

En México, la Ley de Trabajo (LFT) en su artículo 28 hasta antes de la reforma del 2012, estipulada que los gastos de retorno de las/los trabajadores en el extranjero corrían por el

empleador. Después de la reforma este punto queda más ambiguo, pues como se explicó anteriormente establece el pago de este tipo de gastos de transporte de retorno al haber un contrato firmado bajo la ley mexicana. El artículo 28- A, establece que solo se aplicara este pago de transporte en el marco de la celebración de convenios entre el gobierno de México con el país receptor. En dicho caso tenemos el programa del PTAT; y finalmente el artículo 28-B solo hace referencia a este pago como algo que deben vigilar las agencias de reclutamiento de trabajadores para desarrollar actividades en el extranjero. Por su parte el artículo 123fracción XXVI, establece que *“todo contrato celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero debe ser autorizado por la autoridad municipal competente y por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, , además, dejará claro que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante”* (CPEUM; p.140)

En el caso de Estados Unidos, sobre el pago de los gastos de transporte y alimentación de las/los trabajadores para que regresen a sus lugares de origen, la Ley de Normas Justas (FLSA- por sus siglas en ingles), establece que estos gastos debe pagarlos el empleador al trabajador/a. Así, según información proporcionada por el consulado de los Estados Unidos en México, se establece que *“Una vez finalice el contrato laboral, su empleador debe proporcionarle o pagarle su transporte de regreso y viáticos desde el lugar de empleo al lugar desde donde partió para trabajar para el empleador”* (Departamento de Estado, Folleto Informativo, p8).

Por su parte el Departamento de Trabajo en Estados Unidos (DOL), también incluye directrices sobre las prácticas justas para contratar a trabajadores migrantes temporales (DOL, 2022). *“Los reglamentos que rigen los programas H-2A y H-2B ya obligan a los empleadores estadounidenses a cumplir requisitos tales como costear el transporte y la contratación, pagar salarios conformes a lo requerido por ley, y contratar a trabajadores estadounidenses cualificados y disponibles antes de contratar a trabajadores extranjeros. Estos reglamentos reflejan muchos de los principios resumidos en las Directrices de la OIT. Con esta orientación se promueve la aplicación de las mejores prácticas por parte de los gobiernos de los países que buscan aumentar su participación en los visados H2 y por parte de los empleadores que dependen de estos programas”* (DOL, 2022; P. 1, 2).

En lo que respecta al período de estancia de un trabajador H-2A, éste está marcado por el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos/ U.S. Citizenship and Immigration Services,(USCIS). Esta agencia del Departamento de Seguridad concede hasta 12 meses de autorización en la Certificación de Trabajo Temporal, que es expedida previamente por el Departamento de Labor al empleador, y facilita extensiones de tiempo para trabajadores calificados en incrementos de un año a la vez. *“Los pedidos de extensión de estadía debe presentarse junto a un nuevo Certificado de Trabajo Temporal válido, que cubra el período para el que solicita la extensión. El período máximo de extensión es de tres años, luego de estas el trabajador debe salir y permanecer fuera del país, por un período ininterrumpido de tres meses antes de solicitar readmisión como trabajador/a H2-A”.* (USCIS).

Hay situaciones en las que estas extensiones se les ofrecen a los trabajadores/as y ellas siguen trabajando, pensando que el trámite se hará, sin embargo, para ellos es difícil poderlo corroborar.



Fotografía propia. Mujeres tenék, del municipio de la comunidad de Tamaptz, Aquismón, San Luis Potosí. Noviembre del 2017. Consultoría para Polaris.

7.II. MECANISMOS Y ESTRATEGIAS DE TRABAJADORES H-2A PARA RENOVAR SUS CONTRATOS

El concepto de circularidad migratoria (Gomis, R, 1996) es una *“sucesión de ciclos migratorios. Cada ciclo implica estancias alternadas entre dos lugares distintos, es decir el lugar de origen y el destino o lugar de trabajo en este caso, describe tres dimensiones que integran esta circularidad migratoria: La frecuencia, es decir la cantidad total de ciclos, en la carrera migratoria tiene que haber como mínimo un ciclo; La duración, es el tiempo total que dura en completarse cada ciclo, que puede ser temporal (días, meses, años, etc.). Se cuenta el tiempo transcurrido desde que el migrante sale del lugar de origen hasta que nuevamente regresa a él, aunque sea para volver a salir después, y, por último; la periodicidad, es el tiempo que transcurre entre un ciclo y otro. Al igual que la duración, la periodicidad puede ser medida en cualquier unidad de tiempo. Si el fenómeno de la circularidad migratoria está definido por un sólo ciclo, la frecuencia, en este caso particular, no existe”* (Gomis. R.,1996; p. 24, 25).

Efectivamente existen varios factores que determinan la circularidad migratoria y que también depende de su relación con otros fenómenos y procesos sociales (Gomis. R. 1996). En relación con las visas H2-A que se desarrollan bajo un programa de trabajo temporal, viene a responder a la constante demanda de mano de obra para realizar el trabajo que en Estados Unidos. Como indica Gomis, *“La dinámica de los Mercados de trabajo, es un factor estructural que contribuye a explicar las características propias del proceso de la circularidad migratoria, que en este caso se da entre México y Estados Unidos y responde al mercado de trabajo internacional, que determinara la duración de los ciclos migratorios”* (Gomis. R., 1996; p. 27).

Partiendo de estas premisas, en este capítulo describo los contextos y situaciones que influyen, en algunas personas de las comunidades Xilitla, en sus en los procesos de retorno y gastos de traslado, un ámbito donde también aparecen diversas irregularidades respecto de las normatividades arriba señaladas. Con este fin, retomo algunos casos de estudio que encontré en mi trabajo de campo.

7.III. TESTIMONIO DE JULIO

Originario de la comunidad el Ventanillo, Xilitla. Él describe que, si conocía algunos de sus derechos, pues viene en los documentos que dan en la embajada, sin embargo, prefieren no decir nada, ni denunciarlo, por temor a perder la oportunidad de ir al próximo contrato:

“La verdad, uno conoce algunos derechos te los dan a veces en el consulado de Monterrey, pero allá en el otro lado, uno no puede hablar pues si lo hacemos ya no nos mueven, porque los contactos vienen aquí, luego les dicen que no nos lleven o nos quitan de la lista del siguiente contrato”.

Casos como el de Julio son los más comunes. La mayoría de los trabajadores/as aunque estén sus comunidades de origen, y nos cuenten su historia, no desean emprender acciones contra sus empleadores, tal vez quieren mantenerse en el mercado laboral, dado que las condiciones de su comunidad no facilitan otra manera de vida, aunque las condiciones de trabajo en Estados Unidos sean abusivas, y posiblemente su circularidad más que intencionada, es una consecuencia ante el mercado de trabajo agrícola en los Estados Unidos.

Por otro lado, pueden ser vista también como una estrategia para continuar circulando laboralmente en esta migración con las visas H2-A. Parece ser que sin la denuncia se sigue asegurando un próximo contrato. A Julio esto le permitió en los primeros tres años iniciar su camino y experiencia migratoria con este tipo de visado, que circula desde la huasteca potosina hasta distintas partes de Estados Unidos.

Una de las estrategias para ser contratados de nuevo y seguir en la circularidad migratoria, bajo las visas H2-A, es llevar una relación cordial con el contratista que tiene el vínculo con la empresa en los Estados Unidos. A veces esta relación se ve inmersa en algún tipo de parentesco y otras meramente por ser parte de la comunidad o alguien de la comunidad que conoce al contratista que llegó a ofrecer el trabajo para Estados Unidos. En cualquier de los casos, fortalecer el vínculo pareciera que asegura el contrato, siempre y cuando no se diga nada sobre lo que pasa en la empresa ni la forma en que opera el reclutador y contratista. Esto

se muestra en el testimonio de Martin, de la comunidad el Ventanillo, Xilitla, San Luis Potosí. En nuestra conversación dijo ser jornalero para consumo propio y en el pasado fue al corte a Sinaloa. Pertenece a una familia de la cultura Nahua, y aunque no lo habla, se asume nahua, tiene dos experiencias migratorias con la visa H2-A:

“En el 2021, fue la primera vez que me fui a Estados Unidos, me ayudó un familiar que ha ido varias veces, él lleva gente a veces. De mi comunidad solo iba yo, de SLP íbamos otros 6 y más que se fueron juntando de otros estados. El contrato era para la pisca de camote en Carolina del Norte, el nombre de la empresa no lo recuerdo. Nos fuimos de aquí hasta Monterrey ahí nos dieron la visa, nos tardaron entre 3 a 4 días, allá nos quedamos en un hotel, todos gastos los pagué yo. A ya me acordé, cuando se acabó el contrato todo me los pagó la empresa”.

Sobre los gastos de retorno manifestó que no recordaba, pero que seguro sí se los habían pagado. En cuanto a los equipos de protección en el lugar de trabajo comentó: *“No nos dan botas para el trabajo, cuando nos toca ir a la bodega para el empaque ahí si nos dan unos guantes, para el corte no nos dan, si tú quieres usarlos pues lo compras”.*

Meses después de la visita a su domicilio, me escribió, avisándome que estaba de nuevo en Carolina del Norte en el corte de camote. Se había ido con la misma empresa, en el contrato se le ofreció un pago \$14.15 Dls: *“Ya aquí, se paga por tarea, \$.50 dólares por la cubeta, así ando ganando lo mismo que el contrato del año pasado. Miré hoy me fue bien, me aventé 270 cubetas. Me conviene más salir a las 3:40 en vez de las 7 pm., he llegado hacer hasta 330 cubetas, eso es lo mejor que he hecho de tareas al día”.* Comentó, muy emocionado.

El caso de Martin se suma a las prácticas que se han venido desarrollando en el ámbito del reclutamiento, normalizar el pago por el “derecho de la visa”, y no reembolsado la mayoría de las veces, considerado un gasto de reclutamiento, que es prohibido. Por otro lado, deja ver que los gastos de transporte de retorno a su comunidad no fueron cubiertos por la empresa; primero dudo, luego de que le dijera los derechos que tiene las personas con visa H2-A, él comentó: *“¡ah ya me acordé!, sí me pagaron todo en la empresa, quien se va con ese contratista, nos va bien. Los que sufren son los que vienen con otros contratistas de otros estados, licenciada, como el grupo de Guanajuato”.*

En esas comunidades está claro que, al haber cierta relación familiar o vecinal con el contratista, las conversaciones son más sigilosas, por temor a no ser tomados en cuenta en próximos contratos, esto se deduce de frases como: *“no vaya a decir que yo dije, si saben que hablé no me llevan”*, *“Si saben que hablé no llevaran a mi hijo”*, *“Licenciada no de mi nombre porque de enterarse no llevaran a mi esposo”*.

Corresponde a las autoridades municipales, estatales y federales en México, informar y vigilar durante los procesos de reclutamiento y contratación en las comunidades de origen, además, verificar que las condiciones de retorno y repatriación se cumplen según las normas internacionales y de conformidad a la constitución. Finalmente, es deber las autoridades en Estados Unidos la protección de derechos para las/ os trabajadores, que ingresan a su país mediante este tipo de visado, a fin de garantizar que la mano de obra mexicana de la que se sirve este país y que es especializada para trabajar en su agricultura, cuente con los derechos y garantías que aplican para esta visa.



Fotografía propia. Participación de la Asamblea comunitaria tenék que se realizó en la comunidad de Pedro de las Anonas, del municipio de Aquismón, en ella se presentó el Informe de actividades por las autoridades que dejaban el cargo, así como el cambio de autoridades comunitarias que asumían cargos. Visita de campo realizada, en el marco de la colaboración con CECIG, A.C. en la región dentro del proyecto Noneskha de Polaris. Enero, 2021.

7.IV. EL RETORNO A COMUNIDADES DE ORIGEN.



Fotografía propia. Recuperada en el marco del trabajo de campo, en un ritual para iniciar la siembra de maíz. Se prenden las velitas, se ofrece el primer bocado a la tierra, luego se comparte entre la comunidad que apoyará a la siembra. Realizado en una comunidad del municipio de Axtla de Terrazas. Consultoría con Polaris. Octubre del 2020.

Es este rubro hay que preguntarse: ¿qué sucede una vez que retornan las y los migrantes con visa H-2A . Las circunstancias de este retorno son diferentes, tal es el caso de un residente permanente, del migrante irregular o indocumentado. En las comunidades de Xilitla se pudo observar que viven en su mayoría bajo la expectativa de que llegue el próximo contrato de trabajo, que en ocasiones llega al paso de 2,4, 6, 9 meses o hasta un año después que el trabajador/a retornó a su comunidad de origen. La mayoría de las veces este contrato se da a través del contratista que le facilitó su primera experiencia con el empleador en Estados Unidos. Al paso de los años, van conociendo a otros contratistas y conforme se van sintiendo más tranquilos y atraídos por lo que se ofrece en el contrato de trabajo, algunas personas en sus comunidades van cambiando de intermediario (reclutador/contratista).

Al mismo tiempo, en el marco de la cotidianeidad de las comunidades, se observó que mientras esperan el próximo contrato, algunas personas van haciendo sus pagos pendientes. Por ejemplo, aquellos que pidieron préstamos a familiares, vecinos o en cajas de interés, para poder realizar los gastos para irse con una visa a los Estados Unidos. Aquí entran tanto el “pago por el derecho de visa” y los gastos de viaje, hospedaje y alimentación a la ciudad donde tramitaron su visa, además de su pasaje de retorno a su comunidad, gastos que la única persona responsable de cubrir, y en su caso reembolsar al trabajador/a, según las reglas en los programas H-2A es el empleador.

Al respecto hay que señalar que la inserción laboral en su municipio es limitada. No existen oportunidades de trabajo que sean atractivas, ante los salarios que se ofrecen en la cabecera municipal, quienes logran acceder a algún trabajo lo hacen en la construcción, algunos comercios, otros como choferes de transporte público (camionetas y taxis). En el caso de las mujeres en el trabajo del hogar, cocinas económicas, comercios, artesanías. Tanto los hombres y las mujeres que tienen parcelas propias en sus comunidades realizan en su retorno también este trabajo agrícola.

Cuando las posibilidades de trabajo no existen en el municipio, o bien, mientras llega otro contrato de visa H2A, regresan a la migración interna que ha sido caracterizada en la región huasteca potosina para emplearse en los sectores que ofrecen trabajo más precarizados en México, agricultura, trabajo del hogar, construcción, comercio ambulante, industrial y maquila. En este sentido se observa una movilidad interna que sale de esta región, que comparte realidades con las entidades de Hidalgo y Veracruz. Como ya mencioné, quienes tienen parcela aprovechan también el tiempo para trabajar en ella, y si no tienen, y hay trabajo para parcelas de vecinos se van con ellos. Si hay corte de caña de azúcar en Ciudad Valles, El Naranjo o Tamasopo, también se van por unos 15 días o según la oferta de trabajo que les llega. Además de las constantes ofertas de trabajo para ir a los enganches a los estados del norte del país, así como a algunos municipios del altiplano potosino, como es Villa de Arista, Vanegas, Cedral, entre otros.

De acuerdo, al sistema normativo indígena existen reglas de convivencia, de prevención y solución de conflictos internos, y se definen derechos y obligaciones (LJISLP, 2014; pág. 2), hay organización comunitaria que en ocasiones puede influir en las decisiones respecto a las visas H-2A. Es decir, en su organización se designan cargos que son otorgados desde la comunidad, mientras están en ellos, aunque exista otra garantía de que la oferta de trabajo con la misma empresa, en la que se fueron el año pasado o bien aquella que se facilita a través de algún intermediario (contratista- reclutador), no se acepta, hasta que finalice el periodo que demandó la comunidad para el cargo que es un servicio al pueblo. Es su tequio comunitario que también es conocido como faena.

El caso de Bernardo ilumina este proceso. En agosto del 2022, en mi primera salida luego de estar en confinamiento por el COVID-19, visité la casa de don Bernardo. En la entrevista, nos acompañó su esposa María, quien trabaja en el hogar. Ambos son hablantes nahuas, habitante de la comunidad de San Francisco. Bernardo trabaja en la construcción, pero es también en el trabajo de campo cultivando el café para consumo propio, pues no siempre se vende su café. También fungió como juez propietario en su comunidad de enero a diciembre del 2022. Por esa razón indicó que ese año no fue a la que sería su 5ta experiencia migratoria con visa H2A, que desde el inicio realizó con CIERTO. *“hay que cumplir con el encargo que la comunidad nos da”*.

En la entrevista pude dar cuenta que Bernardo es del grupo de trabajadores que fueron con CIERTO en el reclutamiento y contratación que hicieron en el Vizcaino, Baja California. Posteriormente él se fue en el 2016 a California en su primer contrato con visa H2-A, facilitado a través de CIERTO, en el rancho BienestarHLLC. Posteriormente se fue por 6 meses en el 2018 y en el 2019 a Denver Colorado al empaque de la papa. El ultimo contrato fue de febrero a septiembre del 2021 en la empresa Rancho Leguminosas LLC, en Salinas California, para la limpieza y desahije de lechuga y brócoli. De alguna manera, su estrategia fue realizar el proceso que fue determinando CIERTO desde el inicio, él y su familia están contentos, no paga por el reclutamiento ni por los gastos generados durante el trámite de visa en Monterrey. Su casa ya cuenta con dos pisos, su esposa reiteró que es la ganancia de los contratos a los que se va; también refirió que su esposo cuando regresa del contrato trabaja en la construcción.



Fotografía propia. Recuperada en el trabajo de campo en el marco de la colaboración con CECIG, A.C. para el Proyecto Nonehska diciembre, 2020. Reunión de asamblea comunitaria de comunidades nahuas Xilitla.

7.V. TRABAJADORES H2-A QUE DECIDEN NO RETORNAR A MÉXICO

...Ya se nos acabó el contrato de la visa H-2A. ¿Nos regresamos pa' la comunidad? o ¿Nos quedamos aquí? Son algunas de las preguntas que posiblemente pasan por las mentes de algunas personas migrantes. Considero que son pocos los trabajadores que deciden quedarse en los Estados Unidos luego de una serie de contratos de visa H-2A, pero existen casos. Cada estado en México tiene su particularidad con relación a la forma de vivir y desarrollar su migración interna e internacional. Este contexto puede variar dependiendo de factores como la pobreza, desempleo, y sobre todo ante la violencia y el narcotráfico. Por ejemplo, en Michoacán, supe de experiencias en que las/los migrantes que se van a trabajar con la visa deciden no regresar, pareciera que ven en las visas la posibilidad para no regresar a su comunidad que se enfrenta a la violencia desenfrenada.

Durante el trabajo de campo en comunidades de Xilitla, se pudo detectar algunas narrativas que no son descritas por los trabajadores/as, sino por familias de trabajadores/as que migraron con la visa H-2A, y que, al finalizar su contrato, decidieron no regresar a sus comunidades de origen. Puede haber variaciones en las situaciones que determinan la decisión de no

regresar a su comunidad en México, a pesar de que existe la claridad de que esta conducta lleva al incumplimiento con las reglas y normas conforme al programa de visas H2-A, es decir no volverán a cruzar a ese país con ese tipo de visa. Este es el caso descrito por María (hermana) y por Felipa, mamá de Antonio, un joven nahua, de 23 años, con dos experiencias migratorias con visa H2-A, originario de la comunidad el Ventanillo, municipio de Xilitla, San Luis Potosí. Doña Felipa, cuando la visité en su casa el año pasado, comentó:

“Toño, ya no quiso regresar, decía que mejor se iba a quedar allá así trabajaba y ya no iba y venía pues en cada visa tenía que pagar \$40, 000, más los gastos para el trámite, era mucho lo que se endeudaba uno para apoyarlo, pero miré ahora lo que le pasó ya no lo volví a ver, se me murió mi chamaco”.

Antonio, trabajó en la empresa Safe Agriculture LLC. El último trimestre del 2019 se fue junto con más personas de su municipio y pagó “por el derecho de la visa” la cantidad de \$ 15,000 pesos. La última ocasión que migró se fueron 49 personas más, no había trabajo en Xilitla, por eso decidió irse de nuevo con el mismo contratista, que era conocido de un familiar y le pagó en el 2020, \$25,000. Estuvo trabajando en Florida y en Carolina de Norte, en el cultivo de pepino. Luego de que terminó su contrato, ya no regresó a su comunidad y se asentó en el estado de Luisiana, su estatus migratorio era irregular, y ya no trabajaba en la misma empresa con la que se había ido, se insertó en el sector de la construcción. El caso de Antonio lo supe a través de María, su hermana. Antonio falleció el 04 de diciembre, en un accidente automovilístico, junto con otro migrante de otra comunidad del municipio, iba con ellos un compañero de Michoacán, acababan de trabajar y se dirigían a cobrar su salario.



Fotografía propia. Comunidad nahua de Xilitla. Desde un sentido familiar y comunitario como es costumbre despedían al compañero migrante que salió de su comunidad con una visa H-2A en el 2020. Visita de campo. Visita en comunidad, en el marco de la colaboración con CECIG, A.C. para el Proyecto Nonehska de Polaris Enero, 2022.

Cada caso puede tener sus variaciones para decidir asentarse, Antonio buscaba no pagar de nuevo por la visa, sino mandar dinero a su familia, para pagar sus deudas y apoyarles económicamente, su situación terminó en tragedia con el accidente que causó su muerte. Su caso también da cuenta de las altas tarifas en el traslado del cuerpo, más de 110, 000 pesos era el cobro que realizó la funeraria a la familia, que buscó pedir apoyo con autoridades municipales, estatales y federales. El caso de Antonio deja claro que la carente vigilancia en las comunidades durante los procesos reclutamiento y contratación, impide poner fin al pago de cuotas y cobros por gastos de reclutamiento, que en ocasiones determina la decisión de quedarse en Estados Unidos en un estatus migratorio irregular. Esta vigilancia debe desarrollarse en el lugar de trabajo, por parte de las autoridades competentes en Estados Unidos. Si ambos países realmente organizan un plan de trabajo articulado, al menos como está mencionado en el marco del Memorándum de entendimiento celebrado en enero del 2023, contribuiría a eliminar algunas prácticas que violan los derechos y garantías de los trabajadores migrantes temporales con visa H-2A.

En este capítulo, concluyo también reiterando en la falta de asesoría sobre este tipo de visas, y en general sobre los derechos de las personas migrantes independientemente de su estatus

migratorio en los Estados Unidos, así como en la responsabilidad del gobierno en sus tres niveles, en brindar información, derechos y garantizar la protección de las y los connacionales. Asimismo en el vacío que hay sobre el acceso a la justicia en México, por ejemplo en caso de fraude y engaño. Asimismo el procedimiento para acceder a un pago de indemnización por muerte o accidente en el lugar de trabajo para el trabajador/a y en su caso la familia que queda en México.

Por otro lado, persiste la dificultad o nula atención médica. La evaluación médica por parte del gobierno mexicano. No sabemos cómo regresan las y los trabajadores, los riesgos de salud que enfrentaron y cómo estos pueden desencadenar situaciones de riesgo en la salud o algún tipo de alteración al trabajador y a los integrantes de su familia. Es importante que resaltar que debería existir algún seguro médico en el destino y que aplique en el origen. Por último, queda claro que no se les pagan los gastos de retorno ni alimentos desde su lugar de trabajo hasta su comunidad de origen, a pesar de estar establecidos en la norma. No hay instancias que puedan evaluar la efectividad de las normas para la visa H-2^a para las personas mexicanas.



Fotografía de Rosaura Félix. Elaboración de la primera parte del Diagnóstico comunitario realizado a las mujeres que migran, se realizó en una comunidad nahua del municipio de Xilitla. Este se realizó en el marco de la colaboración de CECIG, A.C. para el proyecto Periplo. Marzo, 2022.



Fotografía propia. Tomada en el ritual de inicio del encuentro *XXII Encuentro Regional de Pastoral Indígena*. Realizado en noviembre del 2022 en el centro parroquial de Tanlajas. En este espacio fui invitada por parte de P. Margarito coordinador de la región, para compartir como la situación que viven las personas jornaleros agrícolas de los pueblos originarios en México y Estados Unidos. La región incluye municipios indígenas que pertenecen a las diócesis de Tuxpan, Papantla, Veracruz, Tulancingo y Ciudad Valles.

8. CAPITULO VII. PROPUESTA DE INCIDENCIA

La presente propuesta de incidencia nace a partir de las realidades y experiencias recabadas de habitantes de la región huasteca, concretamente de comunidades que pertenecen a municipio de Xilitla, San Luis Potosí, a través de la documentación a casos. Asimismo, por el trabajo y colaboraciones realizadas con organizaciones de la sociedad civil en la región durante los últimos años, y del trabajo de campo que desarrollé para la elaboración de esta tesis. Nace de las problemáticas que se han identificado, desde el momento en que las ofertas de trabajo se realizan a las/los habitantes de estas comunidades, rurales e indígenas, y en el proceso de reclutamiento y contratación de las/los solicitantes y trabajadores migrantes internacionales con visa H-2A que se desarrollan con una limitada o nula información al respecto del sistema de visas H-2A, generando que tanto solicitantes y trabajadores sean víctimas de engaño, fraude en el reclutamiento y en la contratación. Al mismo tiempo, a casos de abuso y violación a derechos en los centros de trabajo de la agroindustria que opera en los Estados Unidos. Derechos que están reconocidos internacionalmente y protegen a todas y todos los trabajadores migrantes, que en este caso, tienen protecciones y derechos establecidos en Estados Unidos en el programa de visas de trabajadores temporales H-2A.

Con la finalidad de paliar y proponer acciones que abonen a eliminar estas problemáticas detectadas, se realiza esta propuesta de incidencia que busca intervenir en tres niveles: comunitario, social- política y legislativa. La propuesta se desarrolla, rescatando las problemáticas descritas en los capítulos anteriores respecto del reclutamiento, condiciones de transporte y proceso de visas, condiciones laborales en los centros de trabajo, y por último en las condiciones de retorno a comunidades de origen.

Breve descripción de las problemáticas encontradas:

La desinformación, la pobreza, desempleo, entre otros factores, han influido en mujeres y hombres de comunidades de origen pertenecientes a municipios de la región huasteca de San Luis Potosí, para acceder a las diversas ofertas de trabajo, que reciben en sus comunidades para ir a trabajar al sector agrícola a Estados Unidos y Canadá, en cuanto a Estados Unidos

se realiza a través de la visa H-2A. Estas ofertas de trabajo se realizan en el marco de diversos mecanismos de reclutamiento y contratación, en los que se ha evidenciado la nula o débil actuación e involucramiento de las autoridades municipales, estatales y federales, que de acuerdo con sus competencias y bajo lo establecido constitucionalmente en términos de prevención, protección y defensa de los derechos internacionalmente reconocidos que protegen a las/los migrantes y en su caso, originarios de pueblos originarios. Es así que se reitera en la responsabilidad de estado mexicano de vigilar, monitorear e inspeccionar las ofertas de trabajo, así como el reclutamiento y contratación de migrantes hacia el exterior.

Es así como se pueden enlistar las siguientes problemáticas detectadas en comunidades de Xilitla, San Luis Potosí:

Primero, pago del “derecho de visa”, es importante reiterar que, ante la autorización de trabajo del empleador en los Estados Unidos para este visado, él empleador es el único que debe pagarlo, dado que se sirve del trabajo que realiza una persona en condición de migración para trabajar en su empresa.

Segundo, trabajadores/as que cubren los costos de reclutamiento y contratación para ir con una visa H-2A, la norma señala que, cuando éstos sean cubiertos por el trabajador/a, deben ser reembolsados en las primeras semanas de trabajo, estos incluyen: el traslado de su comunidad de origen, el procesamiento y trámite de visa, traslado al lugar de trabajo, y el retorno a su comunidad de origen.

Tercero la omisión en la Ley Federal del Trabajo (LFT), dado que esta deja fuera de protección a habitantes de pueblos originarios, comunidades indígenas y afroamericanos, quienes en los últimos años son buscados en sus comunidades por reclutadores, quienes sin registro ofrecen contratos para Estados Unidos y Canadá, que muchas veces son fraudulentos.

Es importante señalar al respecto que la norma laboral en México tiene aun vacíos, no protege, ni garantiza los derechos de las y los trabajadores H-2A, internacionalmente reconocidos como trabajadores migratorios, como ya se ha dicho, la reforma del 2012 a la LFT, junto al Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores del 2014, que están vigentes, no han sido replanteados al contexto que viven en las comunidades de origen y lo que ha sido

evidenciado por distintos esfuerzos realizados a través de sociedad civil, iglesia y academia en los últimos 10 años. El reclutamiento y la contratación de estos trabajadores sigue llevándose a cabo la mayoría de las veces por agentes intermediarios, que pueden ser reclutadores y contratistas independientes, empresas-agencias de reclutamiento, e incluso organizaciones de la sociedad civil, que operan sin registro, sin vigilancia, ni monitoreo por parte de las autoridades en la materia, siendo absueltos de responsabilidad la diversidad de intermediarios (reclutadores) que todos los días en diferentes modos, aparecen en las comunidades.

Cuarto, solicitantes y trabajadores con visa H-2A han sido víctimas de engaño y fraude en el reclutamiento, dado que pagan para acceder a la oferta de este trabajo con visa en los Estados Unidos, y en ocasiones quienes les reciben el dinero (contratistas o reclutadores) desaparecen de la comunidad, o dejan de contestar. Hay quienes pagan sólo por recibir más información sobre la posibilidad de trabajo o por anotarse a lista de espera para realizar el trámite, que ocasiones es fraudulento. Es común que los reclutadores que utilizan diversos mecanismos de difusión desaparezcan con el dinero, y no vuelva para informar sobre la “oferta”.

Quinto, casos en los cuales las y los trabajadores migrantes que trabajan con este tipo de visa, originarios de esta región, han sido afectados en su derecho al trabajo, vivienda y salud. Hay experiencias de personas que sus derechos laborales, como: contrato de trabajo, pago de horas extra, días de descanso, pago de salarios, atención médica, indemnización ante un accidente o fallecimiento en el lugar de trabajo, otorgamiento de agua mientras trabaja, entre otros, no han sido respetados ni garantizados en los centros de trabajo agrícola de Estados Unidos, y hay quienes han sido víctimas de otros tipos de delitos, como son la trata de personas con fines laborales y el trabajo forzoso.

Sexto, hay carencia de mecanismos de supervisión de las condiciones de reclutamiento, trabajo, vivienda y salud en México y Estados Unidos. Las reglas establecidas por el gobierno de Estados Unidos para este tipo de visa en la práctica tanto en México y en Estados Unidos, tienen limitaciones para que el ejercicio cabal de las normas establecidas para la visa H-2A. Dado que en realidad no existen todavía mecanismos que permitan corroborar que no hay cobros por el reclutamiento en las comunidades de origen, ni que verifiquen que las condiciones de trabajo establecidas en las comunidades de origen se hayan cumplido, tanto

el procesamiento de visas, en los traslados y trayectos, así como en las condiciones de trabajo, vivienda y alimentación, y salud en los lugares de destino en los Estados Unidos. Por ejemplo, pesar de lo que se establece en las normas internacionales y nacionales, la contratación de trabajadores debe realizarse bajo un acuerdo/ contrato de trabajo legible. Este debe estipular: nombre y dirección de la empresa, el cultivo, tipo de trabajo a desarrollar y el salario por este, horario y días de trabajo; lugar de vivienda y alimentación que deberán ser garantizados por el empleador, así como los gastos de transportación del lugar de vivienda al de trabajo en Estados Unidos, así como los que se generen en el reclutamiento, y al regreso a su comunidad, incluidos los gastos de viáticos (que integra la visa H2A); el seguro de gastos médicos, entre otros

Octavo: La denuncia realizada por parte de trabajadoras/es que han sido afectados en situaciones de abuso, fraude y violaciones a derechos humanos laborales es complicada de realizarse por miedo a represalias, por poder la oportunidad de volver a ir a trabajar con esta visa. En común en las comunidades no denunciar estas prácticas de reclutamiento, de cobros y los fraudes o estafas. Cabe señalar, que en las pocas experiencias de denuncia no se ha tenido acceso a la justicia, reparación al daño, así como la garantía de la no repetición, tal es el caso de lo ocurrido con la agencia de reclutamiento registrada en el RACT, Chamba México, en el cual se acompañó para lograr la denuncia de las víctimas (Proceso,2013), sin que exista a la fecha alguna reparación.

Una vez enunciadas brevemente las principales problemáticas detectadas al respecto, es que se presenta la siguiente propuesta de incidencia para un proceso realizado en tres niveles: comunitario, social- político y legislativo. Esta se construye en un contexto complejo, agradezco a mi asesor que me animó a emprenderla, pues fue difícil imaginar cambios ante el contexto en el que estamos viviendo en estos momentos, Sin embargo, en medio de esta desesperanza también se construyen utopías y que son revoluciones de esperanza Erich Fromm, por las que hay que apostar en medio todo. Apostado a un proceso que inicie ahora desde la base, a través de la estructura y organización por la que se rigen las comunidades y pueblos indígenas, con las autoridades comunitarias como son los jueces, comisariados, policías comunitarios entre otros cargos que están descritos en su estructura organizativa por

la que rigen en las comunidades indígenas y rurales de México, particularmente de la huasteca potosina.

Imaginarlo me dio esperanza. Recordé reuniones a las que asistí gracias a las invitaciones que recibí por parte de autoridades comunitarias. El día 2 de enero del 2021, fui recibida en la tarde-noche por habitantes del pueblo tének, de la comunidad de San Pedro de las Nonas⁴⁹, que pertenece al municipio de Aquismón, San Luis Potosí. Nos dieron la bienvenida al salón comunal, donde sería la Asamblea comunitaria, en donde se daría el Informe de actividades que brindaron las autoridades comunitarias al haber terminado su periodo (comisariado, juez auxiliar, mayordomos, policías comunitarios entre otros) este era acto solemnemente comunitario, protocolario al ser de autoridades que rigen el orden y buen vivir en la comunidad, honesto y sencillo. En ese contexto las autoridades informaban sobre las actividades realizadas desde cada cargo. Se hace uso de la voz con un micrófono y una bocina, a través de estos aparatos la comunidad presente escuchaba y cuestionaba sobre el Informe, y escuchaban las nuevas autoridades comunitarias que tomaban los cargos. Las personas que íbamos de invitadas, nos pidieron presentarnos y dar unas palabras.

Agradezco que estos últimos 5 años, el Observatorio Indígena Mesoamericano y la Asociación de Comunidades Indígenas de Tancanhuitz, Tanlajas y San Antonio, que actualmente, se encuentran en la lucha de los Derechos políticos electorales de los Pueblos y Comunidades Indígenas, promoviendo elecciones municipales por usos y costumbres, que siempre me hacen parte de sus eventos y actividades para participar, apoyando al mismo tiempo en distintas formas en cada una que ellos me piden, pero sobre todo para mi cada que asisto es un espacio de constante aprendizaje con ellas y ellos, la mayoría de la cultura tenek y náhuatl. Asimismo, a organización de SEDEPAC Huasteca con sede en Xilitla, que me apoyaron en mi estancia de trabajo de campo, y a la Dimensión Nacional de la Pastoral de Pueblos Originarios y Afromexicanos (DPOAM) de la Comisión Episcopal de Pastoral

⁴⁹ Nos recibieron con música, desde la carretera de la comunidad caminamos junto con la comunidad entera para entrar al salón comunal como ellos lo acostumbran, primero las autoridades comunitarias, seguido de las personas invitadas, a quienes nos recibieron con una collar de flores hechas de papel de distintos colores, y en su conjunto toda la comunidad. Nos congregamos a pesar de ser el segundo día del año y con todo el frío que esa tardoche hizo, al finalizar el evento nos dieron un rico mole que compartimos con las autoridades que dejaban el cargo y las que lo asumían. La fiesta en la comunidad se hizo viva como lo acostumbran con música y comida.

Social, que desde el 2020 me invitó a participar en la Mayordomía y Hermandad para Acompañantes de Jornaleros Agrícolas de Pueblos Originarios y Afromexicanos. Cito estos espacios brevemente, debido a que desde la confianza se me invita a participar, que atesoro también como encuentros de aprendizaje que me permiten ahora imaginar esta propuesta desde otro enfoque, es decir: iniciando por la comunidad el sentido y proceso comunitario-, desde y con las personas siendo parte de su proceso transformador que están visualizando.

Siguiendo en el orden establecido para esta propuesta, luego de la incidencia comunitaria, se se dará lugar a la incidencia social y/o política que incluye una serie de actividades que se irán desarrollando en el apartado. Finalmente, en la tercera parte es el apartado para describir la propuesta legislativa, que se centra principalmente en la Ley Federal de Trabajo (LFT). Cabe decir que, esta propuesta que busca ser integral también considera primero lo comunitario, luego lo social, ante el contexto político electoral puesto que las propuestas que se hacen en términos de la LFT es posible que se prolonguen hasta después del 2024.

I.- Propuesta de Incidencia Comunitaria.

Objetivo: Desarrollar un Diagnóstico comunitario de la migración que se vive en la comunidad, a fin de construir en conjunto con autoridades comunitarias y ejidales de las comunidades identificadas en la migración con visas H-2A en el municipio de Xilitla., un panorama que dé cuenta de los contextos comunitarios, y con base en estos establecer actividades en el marco de un Plan de acción y vigilancia comunitaria

Actividades para desarrollar:

1. Hacer un registro de las comunidades situadas a partir de los casos que han sido descritos en la presente tesis, a partir de estos, se buscara una reunión con las autoridades comunitarias a cargo de cada una, para presentar en un primer encuentro un contexto general de lo encontrado en comunidades del municipio, generando así la posibilidad de reflexión que las propias autoridades puedan dar

al respecto, para luego proponerles la elaboración de un esquema que nos permita en entre todos hacer un Diagnóstico comunitario de la migración que se vive.

2. Generar un espacio de trabajo y reflexión continuo, desde y con las autoridades comunitarias vigentes en su cargo, es importante considerar que hay quienes lo tienen solo un año y otros según el cargo es por tres años (como es el comisariado).
3. Acordado el espacio, se construirá con las autoridades y con quienes ellos indiquen de la comunidad un esquema base del Diagnóstico comunitario que se implementará. Se promoverá la aplicación del Diagnóstico con apoyo de autoridades comunitarias, para realizarse en el marco de una Asamblea comunitaria, garantizando con ello mayor participación de todas y todos los habitantes de la comunidad.
4. Una vez finalizado cada Diagnóstico comunitario, que se implementara según los tiempos de cada comunidad identificada a través de los casos descritos en la tesis, se hará una devolución de los resultados del Diagnóstico de manera impresa a las autoridades comunitarias (en turno y entrantes, según la temporalidad) en el marco de una Asamblea comunitaria. Dando lugar para que las autoridades pueden revisarlo y luego, junto con la comunidad que se decida realizar algunas propuestas de trabajo comunitario para establecer un Plan de acción comunitario.
5. Se propondrá incluir en este Plan, una serie de jornadas y talleres de educación popular en los cuales se compartan los derechos de quienes migran con la visa H-2A . Esperando que estos esfuerzos se vayan replicando en la región.
6. Con base en la siguiente experiencia compartida por Rafael, actual tesorero del Proyecto Promoción y Ejercicio de los Derechos Políticos Electorales de los Pueblos y las Comunidades indígenas de los municipios de Tancanhuitz, Tanlajas y San Antonio, es representante de los pueblos tenék en el Consejo Consultivo Indígena del Instituto Nacional de Pueblos Indígenas (INPI). Rafael, en el año 2020 fungió como Delegado en su comunidad tenek, ubicada en el municipio de Tancanhuitz y describió lo siguiente:

“Cuando fui delegado de la comunidad en el 2020, propusimos en la Asamblea incluir en el Reglamento interno de la Comunidad de la Garza, un

apartado que establezca, que toda persona que migra a otro estado o país, debe dejar una constancia (papel escrito) al juez auxiliar de la comunidad, en el escrito debe colocarse a dónde va ir a trabajar, por cuanto tiempo estará fuera de la comunidad y con que patrón se va.

A partir de esta experiencia, y que cada comunidad tiene su propio sistema normativo que le rige, se pondrá en consideración la experiencia reciente que se ha desarrollado en la comunidad tenek, así como la posibilidad de elaborar junto con las autoridades un Primer registro en una comunidad, que permita identificar quien migra al interior del país o hacia los Estados Unidos y Canadá, el cultivo en el que trabaja, empresa y nombre del reclutador y contratista.

7. Proponer con las autoridades y la comunidad, el establecimiento de un espacio – foro de encuentro de quienes migran al sector agrícola de México y de Estados Unidos, que permita construir espacio de confianza para irnos acompañando en este camino de la migración interna e internacional con las visas H2.
8. Asimismo, se podrá proponer con la comunidad la construcción de lineamientos de seguridad conforme los usos y costumbres de la comunidad, pudiendo aprovechar un día en el que la comunidad hable de la migración y sea un espacio que permita escuchar sus experiencias de migración y a la vez de información sobre sus derechos. Ejemplo: día del migrante, de la justicia social, de las lenguas indígenas, del trabajo, de César Chávez, etc.
9. En el contexto de una comunidad en particular, en la que se recogieron algunos casos, durante el trabajo de campo, a través de la elaboración de Diagnostico comunitario para mujeres que migran, y una serie de talleres de derechos laborales, actividades que se realizaron en el marco de la colaboración con CECIG, A.C. que si bien se centró en la migración interna, se integró la información que arrojaron loas familias de migrantes con visa H-2A . En esta comunidad en particular se realizará el seguimiento a la vinculación y cercanía que ya se tiene con la comunidad y se buscará a las nuevas autoridades

comunitarias, dado que los resultados de este trabajo se proporcionaron impresos a las autoridades que hasta el 2022 estaban a cargo de la misma. Escuchar las propuestas y observaciones las autoridades al respecto del Plan y plantear una fecha para realizar un taller de información sobre las visas H2 a las recientes autoridades ejidal y comunitarias, respectivamente.

10. En ambos casos, es decir en comunidades donde no se ha realizado ninguna actividades con autoridades y en donde ya hay un proceso, se propondrá que la Asamblea decida realizar un proceso de evaluación de las actividades al respecto del plan cada año, así como realizar una sistematización para dejar sentado el avance en la comunidad.

II.- Propuesta de incidencia Política

- a) Para efectos de ejecución en la región huasteca.

Objetivo: Construir un Diagnóstico y Plan de acción entre los diversos actores involucrados, para elaborar acciones de investigación, análisis, vinculación y promoción de derechos para las/los solicitantes y trabajadores migrantes con visa H-2A de México.

Actividades para desarrollar:

A través de los esfuerzos que se han venido realizado en la región huasteca de México, en Veracruz y San Luis Potosí, es que se plantean las siguientes actividades⁵⁰.

- a) Formar un grupo de trabajo entre las autoridades municipales, estatales, y federales competentes, incluyendo desde el inicio a organizaciones de la sociedad civil- iglesias y academia involucradas en dicha atención, además, de organismos descentralizados como son la Comisión Nacional de Derechos Humanos, las comisiones estatales y la Defensoría Pública Federal.

⁵⁰ Estas actividades se proponen en el marco de realidades y problemáticas que se han reflexionado en los últimos años a partir de casos que me canalizado desde la organización de Fomento, Cultural y Educativo, FOMENTO, A.C. con quien se ha planteado parte de esta propuesta, que incluye hacer un trabajo regional en la huasteca para atender la migración interna e internacional, Cabe decir Fomento, es una organización de derechos humanos con sede en Huayacocotla, Veracruz que, dentro de su trabajo, tiene una radio comunitaria que cubre la mayoría de los municipios de las huastecas de Hidalgo, Veracruz, San Luis Potosí y alcanza algunos lugares de Puebla y Tamaulipas. Actualmente colaboran con Polaris Project en el proyecto Noneshka. Radio Huaya, tiene en su programación tienen el programa “De lado a lado”, en el que he sido invitada a participar todos los jueves a las 2 pm y así, hablar de las y los jornaleros agrícolas migrantes internos e internaciones.

- b) Elaborar de capacitación a las autoridades competentes de los tres niveles de gobierno local, estatal y federal, sobre el sistema de visas H2A, derechos humanos y laborales, el cual puede partir de las experiencias pasadas en el marco de los esfuerzos realizados en las campañas: Te la pintan rete bonito (2014) y Pregunta, Apunta y Verifica de INILAB, que se realizó en el 2015.
- c) Una vez actualizados y capacitados los actores involucrados, en conjunto, realizar un diagnóstico de la situación partiendo de las realidades y problemáticas que cada actor participante, que aporte elementos válidos para su construcción de este diagnóstico regional sobre las visas H2A en la región huasteca de México.
- d) Elaborar un plan de trabajo conjunto que partirá de los resultados que arroje el diagnóstico regional de la situación, este plan de trabajo debe ser constante y de evaluación continua.
- e) Será necesario considerar en este plan la participación de las autoridades comunitarias, que bajo sus usos y costumbres rigen en las comunidades de pueblos originarios que cuentan con un mayor índice de migración con este tipo de visa.
- f) En conjunto se elaborará el diseño, ejecución y evaluación de una campaña informativa, que incluye jornadas constantes de difusión de información sobre los derechos de visas H2A, que podrá sumar a lo convenido en enero del 2023 en el Memorándum de Entendimiento firmado entre México y Estados Unidos.
- g) La construcción y lanzamiento de esta campaña tendría un enfoque de derechos e interculturalidad, distribuyendo su contenido en los medios de comunicación institucionales, comerciales y comunitarios. Así como en los puntos y carreteras, que son utilizados como puntos de encuentro para abordar autobuses hacia las ciudades de tramitación de visa.
- h) Los actores que podrán participar en este grupo de trabajo en lo que respecta a San Luis Potosí para la elaboración de un Diagnóstico y Plan de Acción son:
- Instituto de Atención a Migrantes y Enlace Internacional (IAMEI),
 - Instituto de Desarrollo Humano de los Pueblos Indígenas del gobierno de SLP (INDEPI)
 - Instituto Nacional de Pueblos Indígenas (INPI),
 - Secretaria de Trabajo y Previsión Social del gobierno de San Luis Potosí,

- Secretaria de Trabajo y Previsión Social, delegación SLP,
- Servicio Nacional de Empleo, oficina regional de la huasteca sur y centro, así como la sede de la capital.
- Procuraría de Trabajador federal y local,
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)
- Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH),
- Defensoría Pública Federal, delegación San Luis Potosí.
- Secretaria de Relaciones Exteriores, delegación.
- Fiscalía Especializada de Derechos Humanos del Gobierno del Estado de San Luis Potosí.
- H. Congreso del Estado de San Luis Potosí: presidentas/es de las Comisiones de Derechos humanos, Trabajo, Migrantes, Indígenas y Grupos Vulnerables.
- Autoridades comunitarias y ejidales de los municipios de la región huasteca.
- Organizaciones e iglesias que están han realizado esfuerzos sobre el tema en este municipio y región como Respuesta Alternativa⁵¹, A.C., Pastoral Social de la diócesis de Ciudad de Valles (a través de las personas representantes de los equipos en las dimensiones de Pastoral de movilidad humana, Fe y Compromiso Social, así como Pastoral de los Pueblos Originarios y afroamericanos) que cubren toda la región huasteca. Asimismo involucrar a las Pastorales sociales de las diócesis de Matehuala y San Luis Potosí que en conjunto cubren los municipios del estado, El Futuro es Nuestro, SEDEPAC Huasteca, A.C., Casa de la mujer indígena, Asociación de Comunidades Indígenas de los municipios de Tancanhuitz, Tanlajas y San Antonio, Observatorio Indígena Mesoamericano. Polaris Projet, el Comité de Trabajadores de CDM, el Centro de Derechos del Migrante, Fomento Cultural y Educativo, A.C y abogados/as entre otros⁵².

⁵¹ Organización que desde el 2011 es parte de la Red de Justicia en Movimiento para Migrantes en México, junto con la Pastoral Social de Matehuala, ambas colaboraron en el proyecto Binacional de Jornaleros Safe en San Luis Potosí.

⁵² Será necesario realizar un mapeo actualizado de actores en la región huasteca de San Luis Potosí, que puedan sumar al respecto.

- Académicas/académicos con investigaciones al respecto de la situación de esta región y en el destino en los Estados Unidos. Estudiantes de universidades públicas y privadas, por ejemplo: la Universidad Intercultural de Tancanhuitz, Universidad Tangamanga con sede en Axtla de Terrazas, Universidad Benito Juárez, ubicada en Aquismón, Colegio de San Luis Potosí (COLSAN), Universidad Autónoma de San Luis Potosí, (UASLP) y sus distintas sedes.
- La construcción de una ruta y mecanismo seguro de denuncia ante situaciones de fraude, y ante alguna situación de violación a sus derechos, buscando la justicia, reparación del daño y no repetición.

b) Para efectos de ejecución en a nivel federal.

Se plantea realizar un Plan de acción a nivel federal que inicie con un Diagnóstico en el que participen las distintas organizaciones de la sociedad civil y de base, que tiene trabajo en el tema de migración y derechos humanos laborales, en los distintos estados del país, asimismo a las organizaciones civiles centradas en la capital de México y en otras partes de Estados Unidos que tiene esfuerzos binacionales, de igual forma organizaciones sociales y comunitarias que trabajan migración, y la defensa de los derechos humanos laborales en los Estados Unidos con personas trabajadoras H-2A y H-2B.

Al mismo tiempo, se requiere que esta mesa de trabajo para construir el plan de Acción que iniciara con un Diagnóstico nacional involucre a académicos y académicas con investigaciones en el tema, desde una enfoco local, estatal y binacional, asimismo deberán participar las diversas instancias de gobierno en la materia como son STPS, SER, SNE, INM, SEGOB, Fiscalía General de la República (FGR), Comisión Intersecretarial de Trata de Personas en México, la Unidad de política Migratoria, organismos autónomos y descentralizados como la Defensoría Pública Federal, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y organismos internacionales como son Organización Internacional del Trabajo (OIM) Organización Internacional de Trabajo (OIT), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas Y Derechos Humanos (ACNUDH).

Dentro de las actividades que se plantean para el Plan de Acción Nacional, se partirá primero de consolidar un espacio- grupo de trabajo, que una vez establecido a nivel nacional-binacional, desarrolle análisis y considere reflexiones que podrán realizarse entre Ong's, e iglesias, academia y organizaciones locales, nacionales y binacionales, que en conjunto con las personas trabajadoras, tendrán presente cada contexto de los estados, puesto que cada uno tiene sus matices diferenciados en las comunidades de origen.

Las siguientes líneas se proponen para ser consideradas en el Plan de Acción Nacional, a fin de que sean consideradas y construidas en conjunto para presentar al gobierno de México, que tiene responsabilidad con las y los trabajadores migrantes con visa H-2A, cabe señalar, que algunas ya han sido puestas en la agenda pública como recomendaciones hechas desde sociedad civil:

1. Elaborar la propuesta de Políticas Públicas, focalizadas para las y los trabajadores migrantes internacionales que utilizan visas de trabajo temporal en Estados Unidos.
 - 1.1. - Establecer un Diagnostico por estado, que permita tener un registro de comunidades y municipios con migración a través de visas de H-2 (A y B). En el que se logre identificar cuestiones de género, sector laboral, tipo de cultivo, año de primera migración, etc.
 - 1.2. - Elaborar un diagnóstico de salud que permita identificar las principales enfermedades que desarrollan las personas trabajadoras con visa H2A y sus familias, así como el desglose del tipo de atención a la salud que acceden.
 - 1.2.1.1. Una vez elaborado el Diagnostico, se realice un programa de salud dirigido a esta población migrante trabajadora internacional y para sus familias.
 - 1.3.- Establecer una propuesta de modificación a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, a fin de que sean considerados los años que han laborado las y los trabajadores agrícolas con visas H2A, a fin de acceder a derechos como vivienda, salud, pensión, etc., de común alineación en la propuesta con la LFT.

2.- En cuanto al control y supervisión del programa en su conjunto.

2.1- Establecer un padrón actualizado de empresas (con nombre, dirección, salario ofrecido ante el DOL, prestaciones ofrecidas, etc) que contratan a trabajadores migrantes mexicanos bajo la visa H2A en Estados Unidos. Elaborar un padrón de reclutadores y contratistas que operan en México. Revisando el RACT y la LFT.

1.2. Establecer criterios para lograr que reclutadores y contratistas entren al padrón y obtener un permiso de operación para México.

2. En cuanto a cómo se concibe el concepto de traslado

3.1. Debe considerar como punto de salida la localidad del trabajador tanto para ida como vuelta. Todos los gastos en su totalidad deben ser cubiertos por la empresa. 3.4. Se deberá realizar una propuesta a la LFT, a la Constitución que considere los Principios y Directrices de la OIT, que garantizan que los Gastos de conexos deben ser cubiertos por la empresa agrícola que emplea a migrantes.

4.- Protección y prestaciones de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SER)

4.1.- Establecer un descuento más alto a las y los trabajadores con visa H2A que han migrado por 5 años consecutivos.

I. 4.2.- Elaborar campañas de información en lenguas originarias que hablen de los derechos de las y los trabajadores H2A, así como a través de flayers informativos y virtuales que promover sus derechos, la instancia mexicana que les protege y/o canaliza para hacer una denuncia en los Estados Unidos

5.- Promoción de derechos

5.1. Elaboración de campañas visuales y radiofónicas de información en español y en lenguas originarias sobre que es una visa H2A, a donde reportar situaciones de abuso o fraude, estipule los derechos de las y los trabajadores H2A y sus familias.

III.- Puesta de incidencia Legislativa:

Objetivo: Diseñar y proponer una serie de modificaciones legislativas que contribuyan a la claridad de responsabilidades y ejercicio de derechos de las/los solicitantes y trabajadores migrantes temporales en el exterior.

En esta nos centraremos en dos fases: primero a nivel local, y posterior al proceso de elección de gobierno, a nivel federal para realizar propuestas en base a lo establecido en la Constitución, así como en la Ley Federal de Trabajo y en el Código Penal Federal:

- A nivel local
 1. Se realiza a través de la revisión en la Ley de Atención y Apoyo a Migrantes de San Luis Potosí⁵³. Se busca la incorporación de las personas migrantes bajo esquemas de trabajo temporal, así como el acceso a la información, formación y atención ante alguna situación que afecte su vida, su trabajo y la de su familia.
 2. Al mismo tiempo promoviendo mecanismos de acción para la denuncia que fomenten el reconocimiento como víctimas, la reparación de daño, la garantía de no repetición, para ello se requiere revisar la Ley de Atención a Víctimas del estado y la de trata de personas.

- A nivel federal,
 1. Implica un proceso más largo debido al contexto electoral del próximo periodo. Se realizaría de manera conjunta a través de los distintos esfuerzos que están en desarrollo a nivel federal en materia laboral en el marco del TMEC.
 - 1.2. Acceso a mecanismos de denuncia, de Justicia, atención a víctimas de delito de fraude, reparación del daño y garantía de no repetición. Para ello, implica una revisión a la Ley General de Atención a Víctimas y al Código Penal Federal
 - 1.3. Establecimiento de una instancia autónoma competente, que elabore un mecanismo de atención a denuncias de situaciones de abusos, fraudes, violaciones a derechos en el marco del programa, así como aquellos que son cometidos por parte de funcionarios en México.

⁵³ Nota, es necesario ubicar la propuesta que habla la nota de plano informativo 26/05/2023. Recuperada de :[Avanza reforma a Ley de Atención y Apoyo a Migrantes \(planoinformativo.com\)](http://Avanza reforma a Ley de Atención y Apoyo a Migrantes (planoinformativo.com)) 05/06/23

2. Se plantea con base a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) revisar la Ley Federal de Trabajo (LFT), considerando los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa y Definición de las Comisiones de Contratación y los Gastos Conexos, elaborado en el 2019, por la OIT. Estos están siendo propuestos como base para el tema de trabajo temporal, desde estas instancias internacionales, incluida la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en el proyecto IRIS, en la región de las Américas.

Reformar la Ley Federal de Trabajo para garantizar la distribución de información clara, así como vigilancia de los distintos actores intermediarios que participan en los procesos de reclutamiento y contratación a fin de que se realicen a cabalidad, incluyendo el pago de los gastos durante el reclutamiento en México, y en su caso el reembolso. Esto porque según las normas que aplican para las visas H2 en Estados Unidos, se estipula que los gastos de transporte, alimentación, hospedaje sean cubiertos por el empleador, y que no haya cobros por el proceso de reclutamiento. En ese sentido, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en su artículo 1, establece el goce de todos los derechos y su protección, conforme lo dispuesto en la constitución, así como en los Tratados internacionales de los que México sea parte. Por su parte el artículo 2, fracción VIII, se hace presión en el establecimiento de políticas que protegen a las personas migrantes de los pueblos indígenas, tanto en territorio nacional como en el extranjero, mediante acciones que garanticen sus derechos laborales, de los jornaleros agrícolas, mejorando las condiciones de salud y educación (...)

En cuanto al artículo 123, la Constitución determina que toda persona tiene derecho al trabajo digno, conforme a la Ley, en la fracción XIV, se estipula que la responsabilidad de los accidentes en los lugares de trabajo es de los empresarios o empleadores, así como de enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas en el trabajo, y marca que los trabajadores deben ser indemnizados. Esta responsabilidad subsiste, aunque el patrón/ empleador contrate a un intermediario. Y la fracción XXV del mismo artículo, especifica que la colocación de trabajadores será gratuita independientemente de que el reclutamiento sea por bolsas de trabajo privadas, municipales o instituciones estatales.

En México, en materia de derechos humanos el punto de partida es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Desde esta premisa proponemos diversas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT), creada en 1970, con distintas reformas, en materia de trabajadores migrantes hacia el exterior, cuya última reforma se realizó en el 2012.

Propuesta de modificación a la Ley Federal de Trabajo (LFT):

La LFT hasta junio del 2023, establece en su Artículo 28-B que,

“... para trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:

I.- Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;

II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:

- a. La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y
- b. Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;

III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.

En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.

La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo. (LFT, p. 9, 10).

Se propone una reforma en la que se especifiquen los siguientes puntos agregados en rojo:

Artículo 28- B. Para trabajadores mexicanos reclutados, seleccionados y *contratados* en México, para un empleo concreto en el exterior (...)

Las agencias de colocación, así como los agentes/reclutadores y contratistas independientes de trabajadores/as deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto (...).

II. Las agencias, *reclutadoras y contratistas* de colocación de trabajadores deberán cerciorarse e *informar a las autoridades competentes* de:

- a) (...) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y *gastos de traslado, hospedaje, alimentación desde la comunidad de origen al lugar de trabajo, así como el retorno a hasta su comunidad de origen (...)* a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán estar establecidas bajo el respeto y garantía a los derechos internacionalmente reconocidos y libres de discriminación y
- b) Que los *solicitantes/aspirantes* hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, *garantizando que esta se realiza sin ningún costo o cobro para el solicitante/ trabajador/a;*

Las agencias de colocación y *agentes independientes que recluten y contraten a nacionales en México para llevarlos a trabajar a otro país (...)* en conjunto con las *autoridades del país*, deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino (LFT, p. 9, 10)

Los cambios propuestos buscan integrar e identificar a los actores intermediarios que participan en el proceso de reclutamiento y contratación de trabajadores agrícolas con visas H2A para dar responsabilidad en su actuar, siendo los primeros vínculos en sus comunidades de origen. Esto incluye desde las figuras de reclutadores, contratistas que se deben nombrar dado el rol activo y lucrativo que realizan en este proceso de visas temporal quienes, al no estar regulados, vigilados y ni registrados en ocasiones realizan cobros indebidos y falsas ofertas de trabajo.

Esta propuesta se hace con la premisa de que los contextos de cada estado son variables. Por ejemplo, es importante llegar a los estados donde existe mayor presencia de grupos en situación de vulnerabilidad: las mujeres, los y las habitantes de pueblos originarios, comunidades indígenas y afromexicanos, dado que actualmente son los que a menudo carecen de información, de uso de tecnología, además, enfrentan situaciones de marginación y pobreza, donde difícilmente hay una promoción y garantía a los derechos humanos laborales de estas personas y comunidades. También promueve la responsabilidad de

vigilancia de las autoridades en México, en el proceso y oferta de trabajo temporal ofrecida por Agencias y agentes independientes.

Por otro lado, se propone enfocarse en materia penal, para ello, es importante revisar la viabilidad de tipificar como delito el fraude por oferta de reclutamiento en el código penal federal. Esta ha sido una propuesta que planteó Jornaleros Safe y Global Workers Justice Alliance (GWJA) en el 2012 y en el 2013, derivado del caso Chamba México. Al respecto, valdría la pena revisar el número de casos de fraude que por reclutamiento se tienen registrados en por lo menos 19 de las 32 entidades del país en donde se han suscitado fraude respecto de las visas H2, a fin de saber si existen estas denuncias y el seguimiento a sus casos o bien identificar si hay algún tipo de reparación del daño a nivel local o federal. Hasta donde se tiene conocimiento los estados que hicieron modificaciones en su código penal, luego del caso del fraude Chamba México y el trabajo realizado desde las organizaciones que fueron parte del proyecto binacional Jornaleros Safe y GWJA, implicaron enmiendas a los códigos penales en los estados de Edo de México, Zacatecas y Michoacán.

9. BIBLIOGRAFÍA

Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo. USAID. 2022. Departamento de Trabajo. DOL.; Departamento de Estado. DOS.; *Orientación sobre las prácticas justas para contratar a trabajadores migrantes temporales*. Recuperado de [Orientación sobre las prácticas justas para contratar a trabajadores migrantes temporales \(dol.gov\)](#) Consultado 24/06/23.

Alanís Enciso, Francisco, Saul. (1990) [Reseña] *El primer Programa Bracero y el gobierno de México 1917-1918*. En Revista Vetas, Arsenico. Diciembre de 1999. No. 3. San Luis Potosí: El Colegio de San Luis. Recuperado de: [El primer Programa Bracero.pdf \(repositorioinstitucional.mx\)](#). Consultado: 20/11/23

Alanís Enciso, Francisco Alanís.. (2004). “*Nos vamos al norte: la emigración de San Luis Potosí a Estados Unidos entre 1920 y 1940*” MIGRACIONES INTERNACIONALES, VOL. 2, NÚM. 4, JULIO-DICIEMBRE DE 2004. El Colegio de San Luis. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/migra/v2n4/v2n4a3.pdf>. Consultado 22/ 02/22.

Alanís Enciso, Fernando Saúl. (2005). *Regreso a Casa: La Repatriación de Mexicanos en Estados Unidos Durante la Gran Depresión el Caso De San Luis Potosí, 1929-1934*. En Estudios De Historia Moderna Y Contemporánea De México/ISSN 0185-2620, n. 29, enero-junio 2005. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26202005000100119 Consultado 20-08-2023.

Alanís Enciso, Fernando y Roque Puente, Carlos Alberto. (2007). *Nos vamos al traque. La contratación de braceros ferroviarios en el ámbito regional durante la Segunda Guerra Mundial. El caso San Luis Potosí (1944)*. El Colegio de San Luis.

Ávila, Agustín y González, Álvaro. (1998). *Diagnóstico regional de La Huasteca. Proyecto Perfiles Indígenas de México, Documento de trabajo*. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/salomon.nahmad.sitton/20.pdf> Consultado: 03/ 03/23.

Binford, L., & McLaughlin, J. (2021). Entrenched exploitation: Temporary foreign agricultural worker programs in North America. In *Handbook on the Human Impact of Agriculture* (pp. 256–274). Edward Elgar Publishing Ltd. <https://doi.org/10.4337/9781839101748.00025>

Buró Político, 2013. Recuperado de [Chamba México, responsable indirecta de 9 potosinos desmembrados en la frontera Tamaulipeca | Buró Político y Anexos \(buropoliticoyconcientizacion.blogspot.com\)](http://chamba-mexico.blogspot.com) Consultado 20/03/21.

Blanco Ramírez, María Mayela (2022). *Realidades de la Población Jornalera agrícola migrante. Los casos de Hidalgo, San Luis Potosí y Veracruz. RETOS Y DESAFIOS EN EL NUEVO MILENIO. LOS JORNALEROS AGRÍCOLAS EN MÉXICO. Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de México*

Blanco Ramírez, María Mayela (2019). *San Luis Potosí; Historias del “enganche”*. La Jornada del Campo. Número 147. Suplemento Informativo de La Jornada. Recuperado de: [La Jornada del Campo](http://la-jornada.com.mx) . Consultado 02/11/22

Breen, Allen G. (2016) Transporte fatal en el campo: ¿Migrantes "desechables"? by ALLEN G. BREED. Emisión 23/diciembre/2016. Recuperado de: [Transporte fatal en el campo: ¿Migrantes "desechables"? | KEYETelemundo \(telemundoaustin.com\)](http://keyetelemundo.com) Consultado: 08/06/23.

Camacho, Fernando. (2019). Braceros denuncian ante la CIDH al gobierno mexicano. Periódico La Jornada. Viernes 12 de abril de 2019, p. 13. Recuperado de [https://www.jornada.com.mx/2019/04/12/politica/013n3pol](http://www.jornada.com.mx) Consultado 24/ 09/2022

Centro de los Derechos Humanos del Migrante, INC.(CDM) (2013) *Informe Revelando el Reclutamiento. Fallas Fundamentales en el Programa de Trabajadores Temporales H2. Recomendaciones para el Cambio*. Recuperado de [Revelando-el-Reclutamiento Espanol.pdf \(cdmigrante.org\)](http://revelando-el-reclutamiento-espanol.pdf) Consultado: 15/10/20.

Centro de los Derechos Humanos Inc. CDM (2018). *Trabajos falsos a la venta: analizando el fraude y avanzado la transparencia en el reclutamiento para empleos en los Estados Unidos*. Recuperado de [Trabajos-Falsos-a-la-Venta-Informe.pdf \(cdmigrante.org\)](#) Consultado:20/10/20.

Centro de los Derechos Humanos (CDM) (2021). Elaborada el 23 de marzo de 2021 PETICIÓN MODIFICADA sobre *ASUNTOS EN MATERIA LABORAL ACONTECIDOS EN LOS ESTADOS UNIDOS* presentado ante LA UNIDAD DE POLÍTICA LABORAL Y RELACIONES INSTITUCIONALES A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES INSTITUCIONALES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS) Recuperado de: [T-MEC Petición-Modificada March-23-2021 reduced.pdf \(cdmigrante.org\)](#). Consultado 10/10/23

CODIGO PENAL FEDERAL. (CPF). Recuperado de [Código Penal Federal \(diputados.gob.mx\)](#). consultado 27/05/23.

Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí (CEDHSLP), 2018. Recomendación General No 1/2018, sobre el Caso de Violación al derecho a la procuración de Justicia, a la Verdad, a la Investigación Eficaz que se cometió en agravio de las 29 personas desaparecidas, Caso PIRASOL. Recuperado de <http://www.cedhslp.org.mx/Web2/RecGrales/2018/Recomendacion%2001/Recomendacion%20-%20%2001-18.pdf> . Consultado 20/09/202.

Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí (CEDHSLP) 2016. **Informe Especial**. Sobre la situación de los Derechos Humanos, Acceso a la Justicia, a la Verdad, ya una Investigación Efectiva, en relación con personas Desaparecidas o no Localizas en San Luis Potosí.

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (CNDH), 2016. Recomendación 70/2016. Sobre el Caso de las Violaciones a los Derechos al Libre desarrollo de la personalidad, al Trabajo digno y al interés superior de la niñez, al derecho al trabajo, a la seguridad jurídica y la procuración de justicia, en agravio de V1, V2, V3, V4 y demás jornaleros agrícolas indígenas

localizados en una finca en Villa Juárez, San Luis Potosí. Recuperado de [Recomendación 70/2016 | Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México \(cndh.org.mx\)](#) Recuperado de [29/03/21](#)

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (CNDH), 2017. Recomendación 60 / 2017. Sobre el caso de la violación a los Derechos Humanos al trabajo, a la seguridad social, a un nivel de vida adecuado y al interés superior del niño en agravio de V1 y V2, personas jornaleras agrícolas en el Estado de Coahuila de Zaragoza. Recuperado de [Recomendación No. 60/2017 \(cndh.org.mx\)](#) Consultado: 29/03/21

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (CNDH). 2022. Recomendación 209/2022. Sobre el caso de violaciones a los derechos humanos al trabajo en condiciones de dignidad, en el contexto del trabajo agrícola, así como a la procuración de justicia y al interés superior de la niñez, en agravio de 38 personas jornaleras agrícolas indígenas, en Villa de Arista, San Luis Potosí. Recuperado de: [Recomendación 209/2022 | Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México \(cndh.org.mx\)](#) Consultado: 20/01/23.

Comunicado de Prensa- Departamento de Justicia, EE.UU. (2021). Oficina del Fiscal de los Estados Unidos, Distrito Sur de Georgia. COMUNICADO DE PRENSA. Tráfico de personas y trabajo forzado entre las acusaciones en la acusación federal del sur de Georgia. Publicado 22 de noviembre de 2021. Recuperado de [Distrito Sur de Georgia | Tráfico de personas y trabajo forzado entre las denuncias en la acusación federal del sur de Georgia | Departamento de Justicia de los Estados Unidos \(justice.gov\)](#). Consultado 15/05/23

Consejo Estatal de Población. (COESPO). 2021. Perfil Sociodemográfico y Socioeconómico de la Población Indígena en el Estado de San Luis Potosí. Recuperado de [AaPoblaciónIndígena_COESPO_2021.pdf \(slp.gob.mx\)](#) Consultado 21/04/23

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (CONEVAL). 2020. Informe de pobreza y evaluación 2020. San Luis Potosí. Recuperado de [Informe_SLP_2020.pdf \(coneval.org.mx\)](#) Consultado 20/03/21.

Consejo Nacional de Población, BBVA Research y Fundación BBVA. (CONAPO). 2022. Anuario de Migración y Remesas México 2022. Recuperado de

<https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/mexico-anuario-de-migracion-y-remesas-2022/> Consultado 24/08/22; (p 50-53) .

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (CPEUM) 2022. Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 18-11-2022. Recuperado de [Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos \(diputados.gob.mx\)](http://Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (diputados.gob.mx)) Consultado: 03/04/23, 9/05/23

Departamento de Trabajo (DOL). Guía de Agricultura para la Ley Laboral Federal. Recuperado de <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/AgGuideSpanish.pdf> Consultado 03/julio/23

Departamento de Trabajo (DOL) *Derechos del Empleado bajo el programa H2A. Sección de Horas y Suelos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos*. Recuperado de: [WHD1491Span_H2A.pdf \(dol.gov\)](http://WHD1491Span_H2A.pdf (dol.gov)). Consultado 07/05/23.

Departamento de Labor (DOL) 2022. *Orientación sobre las prácticas justas para contratar a trabajadores migrantes temporales*. Recuperado de: [Orientación sobre las prácticas justas para contratar a trabajadores migrantes temporales \(dol.gov\)](http://Orientación sobre las prácticas justas para contratar a trabajadores migrantes temporales (dol.gov)). Consultado 20/06/23.

Duran Jorge. 2006. Programas de Trabajadores Temporales Evaluación y análisis del caso mexicano. Consejo Nacional de Población (CONAPO). Primera edición, 2006. Recuperado de [Durandancho.P65 \(princeton.edu\)](http://Durandancho.P65 (princeton.edu)). Consultado: 14/03/21.

Durand, Jorge (2007b) Programas de trabajadores temporales. Evaluación y análisis del caso mexicano, México, Consejo Nacional de Población.

Durand, Jorge (2007c) “¿Un acuerdo bilateral o un convenio obrero patronal?”, en Jorge Durand, edit., Braceros. Las miradas mexicana y estadounidense. Antología (1945-1964), México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 11-29.

El Financiero. (2013). *Van 300 afectados en SLP por “Chamba México”*. Recuperado de <https://www.elfinanciero.com.mx/politica/van-300-afectados-en-slp-por-chamba-mexico/>
Consultado 21/07/2022

Escobar, Agustín. 2010. Migrantes desaparecidos. Ensayo. La Jornada Semanal. Domingo 23 de mayo de 2010 Núm.: 794. Recuperado de [Migrantes desaparecidos \(jornada.com.mx\)](http://jornada.com.mx). Consultado 06/05/23

STATE. CONOZCA SUS DERECHOS. *Folleto informativo que describe sus derechos como trabajador en los Estados Unidos*. Recuperado de [Know Your Rights Spanish Version Double Sided \(state.gov\)](http://state.gov) Consultado 05/06/23

STATE. Tríptico proporcionado por la Embajada de Estados Unidos en la ciudad de México. CONOZCA SUS DERECHOS Línea Nacional contra la Trata de Personas (Impreso) También se puede recuperar en <https://travel.state.gov/content/dam/visas/LegalRightsandProtections/Wilberforce/Wilberforce-SPA-DS-1242017.pdf> Consultado 03/05/23.

Farm Worker Justice. (2023). Recuperado de [H-2A – Farmworker Justice](http://farmworkerjustice.org). Consultado: 20/08/23.

Félix Zavala, José. (2008). Xilitla Tierra de Caracoles. Recuperado de [https://eloficiodehistoriar.com.mx/2008/06/23/xilitla-tierra-de-caracoles/](http://eloficiodehistoriar.com.mx) Consultado 05/05/23

Gabarrot, Mariana (2000) Un panorama actual de la migración potosina a los Estados Unidos. Bonanzas. Vetas, año II, núm. 4, enero-abril, 2000. Recuperado de [https://colsan.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1013/768/1/Un%20panorama%20actual%20de%20la%20migraci%C3%B3n.pdf](http://colsan.repositorioinstitucional.mx) . Consultado: 18/07/23

Gomís Hernández, Redi, 1992. *EL FENÓMENO DE LA CIRCULARIDAD MIGRATORIA EN LA MIGRACIÓN MÉXICO-ESTADOS UNIDOS: LA TEMPORALIDAD Y LA*

PERMANENCIA DE LOS MIGRANTES. Tesis para obtener el grado de Maestro en Desarrollo Regional. Colegio de la Frontera Norte (COLEF). Recuperado de El fenómeno de la circularidad migratoria en la migración México-Estados Unidos: la temporalidad y la permanencia de los migrantes (colef.mx). Consultado: 22/07/23.

González, Enrique (2016). Migración Laboral a Estados Unidos y Derechos Humanos. De la Legalidad a la Trata de Laboral. Contratación de Trabajadores/AS Temporales con Visas H-2A y H-2B. Tesis para obtener el grado de Maestro en Estudios en Relaciones Internacionales. Universidad Autónoma de México (UNAM). Recuperado de TESIS: MIGRACIÓN LABORAL A ESTADOS UNIDOS Y DERECHOS HUMANOS. DE LA LEGALIDAD A LA TRATA LABORAL. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES/AS TEMPORALES CON VISAS H-2A Y H-2B (unam.mx). Consultado 20/ 03/23.

Griffith, David C. (2006) *American Guestworkers: Jamaicans and Mexicans in the U.S. Labor Market*, EUA, Pennsylvania University Press.

Gutiérrez R. Paulina. (2014). *INFORME DEL PROYECTO*. Estudio de evaluación de Evaluación y Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores y mecanismos de intercambio de información entre México y Estados Unidos sobre el reclutamiento y la contratación de trabajadores(as) migrantes temporales mexicanos(as) bajo el esquema de visas H-2A y H-2B. Instituto de Estudios y Divulgación Sobre Migración, A.C. (INEDIM). Primera Edición, julio 2014.

Global Workers Justice Alliance(GWJA) (2015). *REGLAS DEL RECLUTAMIENTO: PAISES DE ORIGEN. Análisis Comparativo de Leyes de Reclutamiento para Trabajadores en el Exterior en México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua*.

Hahamovitch, Cindy (2003) "Creating Perfect Immigrants: Guestworkers of the World in Historical Perspective 1", en *Labor History*, 44:1, 69-94

Hernández León, R., (2012). *La industria de la migración en el sistema migratorio México-Estados Unidos*. Trace. Travaux et Recherches dans les Amériques du Centre, (61) ISSN: 0185-6286. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423839520005> Consultado 09/07/23

Hernández-León, R. y Sandoval Hernández, Efrén. (2015). *El Reclutamiento de Trabajadores Temporales Mexicanos para Estados Unidos: Infraestructura Burocrática, Industria de la Migración y Economía del Engaño en el Programa de Visas H-2*. University of California, CIESAS-Noreste. *Powered by the California Digital Library*. Fecha de publicación 2015-11-04 Recuperado de <https://escholarship.org/uc/item/0z98x5h4>. Consultado 03/07/23.

Hoja de Datos #26: Sección H-2A de la Ley Sobre Inmigración y Nacionalidad (INA-siglas en inglés). Recuperado de [Hoja de Datos #26: Sección H-2A de la Ley Sobre Inmigración y Nacionalidad \(INA-siglas en inglés\) | U.S. Department of Labor \(dol.gov\)](#) Consultado: 03/05/23

InterMedios. 2020. *Más de un Centenar de Jornaleros Agrícolas Chiapanecos Trabajarán en EUA*. Recuperado de [Más de un Centenar de Jornaleros Agrícolas Chiapanecos Trabajarán en EUA - interMEDIOS \(intermediosweb.mx\)](#) Consultado 02/06/23

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). 2020. Censo de Población y Vivienda. Recuperado de [Movimientos migratorios. San Luis Potosí \(inegi.org.mx\)](#) . Consultado 20/04/23

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (INEGI), 2020. Censo de Población y Vivienda. COMUNICADO DE PRENSA NÚM 44/21 26 DE ENERO DE 2021 SAN LUIS POTOSÍ, SLP. Recuperado de [ResultCenso2020_SLP.pdf \(inegi.org.mx\)](#). Consultado 24/07/22

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). Panorama sociodemográfico de San Luis Potosí. Censo de Población y Vivienda 2020. Recuperado de [Panorama sociodemográfico de San Luis Potosí 2020 \(inegi.org.mx\)](#) Consultado 20/04/23.

Instituto de las Mujeres en la Migración. IMUMI. 2023. *La Declaración de Los Ángeles de la IX Cumbre de las Américas y los compromisos de México: ¿QUÉ NOS DICEN SOBRE LAS PRIORIDADES DE MÉXICO EN MATERIA DE POLÍTICA MIGRATORIA?*

Recuperado de: [La-Declaracion-de-Los-Angeles-de-la-IX-Cumbre-de-las-Americas-y-los-compromisos-de-México.pdf \(imumi.org\)](#) Consultado 04/07/23.

Izcara Palacios, Simón Pedro (2010) “Abusos y condiciones de servidumbre relacionados con la implementación de los programas de trabajadores huéspedes (el caso tamaulipeco)”, en Frontera Norte, vol. 22, núm. 44, pp. 237-264.

Izcara Palacios, Simón Pedro (2009) “Militarización de la frontera e inmigración ilegal: los jornaleros tamaulipecos”, Estudios Fronterizos, vol. 10, núm. 20, Mexicali, B.C., UABC, pp. 9-45.

Izcara Palacios, Simón Pedro & Karla Lorena Andrade Rubio (2007) “Subempleo e irregularidad laboral: los jornaleros tamaulipecos”, Sociología del Trabajo, núm.59, Madrid, Universidad Complutense, pp. 61-78.

Izcara Palacios, Simón Pedro & Karla Lorena Andrade Rubio (2008), “Los jornaleros tamaulipecos y los déficits del Programa H-2A de trabajadores huéspedes”, en ACMS, Sociedad, consumo y sostenibilidad, Toledo, pp. 367-378.

Izcara Palacios, Simón Pedro. (2010). LOS JORNALEROS TAMAULIPECOS Y EL PROGRAMA H-2A DE TRABAJADORES HUÉSPEDES. Plaza y Valdés-Edición 1. Abril, 2010

Izcara Palacios, Simón Pedro. (2015). “Irregularidades en el reclutamiento de trabajadores agrícolas con visas H-2A en México”. *“Los programas de trabajadores agrícolas temporales”*. *¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización?* Recuperado de [\(PDF\) Irregularidades en el reclutamiento de trabajadores agrícolas con visas H-2A en México \(researchgate.net\)](#) . Consultado 13/06/23.

Jornaleros Safe (2012). *Informe Jornaleros mexicanos en EU con visa: Los modernos olvidados*. INFORME DEL PROYECTO JORNALEROS SAFE. Primera edición noviembre 2012. Ph Medios Gráficos.

Justice In Motion (JIM) (2017). *PROMOVIENDO LA JUSTICIA MÓVIL: GUÍA BÁSICA DE DERECHOS LABORALES E INMIGRACIÓN RELEVANTE A PERSONAS MIGRANTES EN LOS EE.UU.* 3ª Edición, 2017.

Kislinger, Vladimir. (2023). *Tragedia para la comunidad de agricultores en la Bahía de Tampa*. Publicado 4 de abril de 2023. Recuperado por [Tragedia para la comunidad de agricultores en la Bahía de Tampa | WFLA](#) Consultado: 8/07/23.

La Casa Blanca. (2022). *La Declaración sobre Migración y Protección de Los Ángeles: EE. UU. y sus socios extranjeros*. Comunicado de prensa. Recuperado de [La Declaración sobre Migración y Protección de Los Ángeles: EE. UU. y sus socios extranjeros | La Casa Blanca \(whitehouse.gov\)](#) Consultado 24/06/23

La Jornada. (2010). *Denuncian desaparición desde marzo de 20 campesinos de SLP. Exige a autoridades estatales atender quejas sobre esclavitud y cárcel contra jornaleros de la Huasteca*. Publicado: abril 17, 2010. Recuperado de [La Jornada: Denuncian desaparición desde marzo de 20 campesinos de SLP](#) . Consultado 14/10/22

La Jornada (2013). *Interponen mil 277 denuncias contra Chamba México, Agencia de Empleos*. Recuperado de [La Jornada: Interponen mil 277 denuncias contra Chamba México, Agencia de Empleos](#) . Consultado 20/11/20, 24/0722

La Vanguardia. (2015). *Denuncian desaparición desde marzo de 20 campesinos de SLP*. Recuperado de [Denuncian desaparición desde marzo de 20 campesinos de SLP \(vanguardia.com.mx\)](#). Recuperado de 14/09/22.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (LFT) Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 27-12-2012. Recuperado de [Ley Federal del Trabajo \(diputados.gob.mx\)](http://diputados.gob.mx). Consultado 31/03/23. 11/05/23.

LEY DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS PARA EL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ. Recuperado de [Ley de Atención a Víctimas para el Estado de San Luis Potosí \(cndh.org.mx\)](http://cndh.org.mx). Consultado 27/05/23

LEY DE ATENCIÓN Y APOYO A MIGRANTES DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ Última reforma incorporada: 18 de noviembre de 202. Recuperado de [Ley de Atención y Apoyo a Migrantes del Estado de San Luis Potosí \(cndh.org.mx\)](http://cndh.org.mx) Consultada 19/05/23

LEY DE JUSTICIA INDÍGENA Y COMUNITARIA PARA EL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ. Última reforma incorporada: 11 de octubre del 2017. Recuperado de [Ley de Justicia Indígena y Comunitaria del Estado de San Luis Potosí \(cndh.org.mx\)](http://cndh.org.mx). Consultado 26/08/23.

Milenio. (2021). *Se van a Estados Unidos 40 agricultores de Tamaulipas para la cosecha de tomate*. Recuperado de [Empleo. Trabajarán en Estados Unidos 40 agricultores de Tamaulipas - Grupo Milenio](http://empleo.milenio.com). Consultado 01/06/23

Muñoz Paniagua, L. E., Sandoval Hernández, E., & Hernández-León, R. (2018). *A río revuelto ganancia de reclutadores. El fraude en el reclutamiento del programa de visas H2. In Cruces y retornos en la región del noreste mexicano en el alba del siglo XXI* (COLEF)

Muro, Marcela. (2020). Pie de Página Recuperado de [A 10 años del caso Pirasol, fiscalías siguen sin investigar | Chiapasparalelo](http://chiapasparalelo.com). Consultado 13/05/23.

Monroy, Isabel (2001). *Los rastros de una Migración Antigua*. La Emigración de San Luis Potosí a Estados Unidos. Pasado, Presente y Futuro. Colegio de San Luis- Senado de la Republica. México. Recuperado de <http://micrositios.senado.gob.mx/BMO/files/historia2.pdf> . Consultado 12/06/22.

Muñoz, Lidia. (2016). *Prácticas específicas enmarcadas por las características regionales y locales donde suceden y que, en este caso, dan como resultado una construcción social específica del sistema de contratación* (tesis de maestría) CIESAS, Noroeste. Monterrey, Nuevo León.

OSHA. ¡Los Trabajadores Tienen Derechos! (osha.gov) y de OSHA Worker Rights and Protections | Occupational Safety and Health Administration Seguridad Agrícola Hoja Informativa. Recuperado de: Protegiendo a los trabajadores agrícolas de los peligros en el uso de tractores (osha.gov) Consultado 22/01/21.

Organización Internacional del Trabajo. (OIT) (2019). *Principios y Directrices prácticas relativos a la contratación equitativa y la Definición de las Comisiones de Contratación y Gastos Conexos*. OIT. 2019. Oficina Internacional del Trabajo. Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS), Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT) - Ginebra: OIT, 2019. Primera edición.

Pardo, María José.(2020). Lo que se sabe de los taxistas de Monterrey que asaltan a migrantes. Una investigación periodística precisó que cada mes ocurren al menos tres o cuatro asaltos a grupos de migrantes. Recuperado de: <https://lasillarota.com/nacion/2020/2/20/lo-que-se-sabe-de-los-taxistas-de-monterrey-que-asaltan-migrantes-217707.html> Fecha de consulta: 19/08/22

Periódico Zunoticia.(2023). *Otro sueño americano US frustrado*. Alrededor de 100 personas se quedaron varados en la carretera México Laredo a la altura del cruce de Ixtlapalaco, debido a que la supuesta contratista de nombre Aurora N, originaria de la Misión Hidalgo, nunca llegó con el autobús que los trasladaría hacia su destino. Recuperado de Facebook <https://www.facebook.com/photo?fbid=628266265991941&set=a.592593582892543> Consultado 05-06-23.

Polaris Project.(2015) Labor Trafficking in the U.S.: A Closer Look at Temporary Work Visas. Recuperado de [Labor-Trafficking-in-the-US A-Closer-Look-at-Temporary-Work-Visas.pdf \(polarisproject.org\)](#). Consultado 29/09/22.

Polaris Project. (2018). *DIAGNÓSTICO - TRATA DE PERSONAS CON FINES LABORALES EN MÉXICO*. Recuperado de [Diagnóstico-Trata-De-Personas-Con-Fines-Laborales-En-México.pdf \(polarisproject.org\)](#). Consultado 10/07/22

Polaris Project. (2020) *Proyecto de comunicación bidireccional en el sector agrícola potosino*. Recuperado de [Proyecto-de-comunicación-bidireccional-en-el-sector-agrícola-potosino.pdf \(polarisproject.org\)](#). Consultado 22/03/21

Polaris Project. (2020). VISAS H-2A. TRATA DE PERSONAS. Portal en el cual ofrece información la visa H2A, y una guía sobre derechos para los trabajadores del campo. Recuperado de [Visas H-2A: Trata de personas - Polaris \(polarisproject.org\)](#). Consultado 18/05/23

Pulso Laboral (2015). Noticia de prensa. Recuperado de: [Manos “paisanas” sostienen industria de la jaiba en EU – Pulso Laboral \(elpulsolaboral.com.mx\)](#). Consultado 21/04/23

Pulso San Luis Potosí (2023). *Sufrieron esclavitud potosinos en Georgia. Jornaleros reclutados para la pizca de frutas demandan por abuso laboral*. Recuperado de: [Sufrieron esclavitud potosinos en Georgia \(pulsoslp.com.mx\)](#). Consultado 06/05/23.

Plan Estatal de Desarrollo Urbano de San Luis Potosí 2012-2030 (PEDUSLP). (2012). Recuperado de [http://www.cegaiplp.org.mx/HV2020.nsf/nombre_de_la_vista/D74D45CC2A49A7208625852700660FA3/\\$File/PlandeDesarrolloUrbano20122030-1-95.pdf](http://www.cegaiplp.org.mx/HV2020.nsf/nombre_de_la_vista/D74D45CC2A49A7208625852700660FA3/$File/PlandeDesarrolloUrbano20122030-1-95.pdf). Consultado 20/08/2023

Plano Informativo (2014). *Supuestos Gestores de Visas Defraudan a 40 personas*. Recuperado de <https://planoinformativo.com/nota/id/320091/noticia/supuestos-gestores-de-visas-defraudan-a-40-personas.html#.U1Ur2tFOVpM>. Consultado 15/02/20

Plano Informativo. (2013). *Congreso pedirá que se agilice investigación de Chambamex*. Recuperado de [Congreso pedirá que se agilice investigación de Chambamex \(planoinformativo.com\)](http://planoinformativo.com) Consultado 29/04/23

Plascencia Luis, F.B. (2016). *State-Sanctioned Coercion and Agricultural Contract Labor: Jamaican and Mexican Workers in Canada and the United States, 1909–2014*

Luis F. B. Plascencia & Christian Zolniski. (2023). *Velando por el mantenimiento de los jardines en Texas: Reclutadores y trabajadores enganchados mexicanos H-2B*. [Artículo enviado para publicación]

Proceso (2020). *Delatan mafia de 'taxis seguros' en la central de autobuses de Monterrey*. Recuperado de: <https://www.proceso.com.mx/nacional/estados/2020/2/19/delatan-mafia-de-taxis-seguros-en-la-central-de-autobuses-de-monterrey-238730.html> Consultado 19/08/22

Plata Soto, M. C., & Ortiz Marín, C. (2020). *Condiciones de vida y trabajo de una “topeña” con visa temporal H2B, Topolobampo, Ahome, Sinaloa*. Ra Ximhai, 153–179. <https://doi.org/10.35197/RX.16.01.2020.06.MP>

Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas (RNJJA). (2019). *Violaciones a Derechos de las y los Jornaleros Agrícolas en México. Primer informe*. Primera edición, febrero de 2019. Ciudad de México, México, 2019.

Revista Proceso.(2020). *A una década de la desaparición masiva de jornaleros migrantes Martes. 17 de marzo de 2020*. Recuperado de [A una década de la desaparición masiva de jornaleros migrantes - Proceso](#) Consultado 13/05/23

Rivera, Selene (2022). *Un ex trabajador agrícola bracero rompe su silencio y recuerda el abuso y la explotación*. LOS ÁNGELES TIMES. 18 DE JULIO, 2022. Recuperado de: [Un ex](#)

trabajador agrícola bracero rompe su silencio y recuerda el abuso y la explotación – Los Ángeles Times (latimes.com). Consultado 24/09/22

Rodríguez Celia, Armin. (2012). Xilitla, SLP. Monografías de los Municipios de México Gobierno del Estado de San Luis Potosí, 2009- 2015. Coordinación Estatal para el Fortalecimiento de los Municipios. Recuperado de http://cefimslp.gob.mx/monografias_municipales/2012/xilitla/files/xilitla.12.pdf Consultado 05/05/23

Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE). (2021). Comunicado No. 574. *Gobierno de México atiende condiciones laborales de trabajadores agrícolas y denuncias en el marco de la operación Blooming Onion*. Publicado, 08 de diciembre de 2021. Recuperado de: [Gobierno de México atiende condiciones laborales de trabajadores agrícolas y denuncias en el marco de la operación Blooming Onion | Secretaría de Relaciones Exteriores | Gobierno | gov.mx \(www.gob.mx\)](#) Consultado 06/05/23.

Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE).(2023) Comunicado No. 195. Secretaría de Relaciones Exteriores | 05 de mayo de 2023 | Comunicado No. 195. Recuperado de: [Presenta canciller Ebrard nuevas vías de movilidad laboral hacia EE.UU. | Secretaría de Relaciones Exteriores | Gobierno | gov.mx \(www.gob.mx\)](#). Consultado 05/10/23.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social STPS. (2016) Comunicado de prensa. *Fomenta STPS Sistema Binacional de Protección de Derechos Humanos para jornaleros mexicanos en Estados Unidos*. Comunicado de prensa, 20 de diciembre del 2016. Recuperado de [Fomenta STPS Sistema Binacional de Protección de Derechos Humanos para jornaleros mexicanos en Estados Unidos | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | Gobierno | gov.mx \(www.gob.mx\)](#) . Consultado 02/06/23

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS). (2023). *Unidad del servicio nacional de empleo. Registro Central de Agencias de Colocación de Trabajadores con y sin fines de lucro que Reclutan y Seleccionan Trabajadores Mexicanos para un Empleo concreto en el Exterior de duración determinada con constancia de autorización de*

funcionamiento y registro otorgada. Mayo, 2023. Recuperado de [REGISTRO CENTRAL AGENCIAS COLOCACION MAYO 2023.pdf \(www.gob.mx\)](#) Consultado. 05/07/23

Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (19 de noviembre de 2020). “Para conmemorar un año más, la Mapoteca Manuel Orozco y Berra presenta el: “Carta general del estado de San Luis Potosí en 1894” Recuperado de <https://www.gob.mx/siap/articulos/fundacion-de-san-luis-potosi>. Consultado 17/08/23

Sistema Integral de Información en Derechos Humanos(SIDIDH). (2013). Denuncias contra Chamba México por fraude masivo. Publicado el 25 de abril, 2013 at 9:40 am. Recuperado de Denuncias contra Chamba México por fraude masivo – Sididh 3.0 Actualizando el Estado de los Derechos Humanos (centroprodh.org.mx) Consultado: 26/06/22

Sistema Integral de Información en Derechos Humanos. (SIDIDH). 2013. *Más de 3 mil personas defraudadas por Chamba México: Jornaleros Safe.* Recuperado de [Más de 3 mil personas defraudadas por Chamba México: Jornaleros Safe – Sididh 3.0 Actualizando el Estado de los Derechos Humanos \(centroprodh.org.mx\)](#)

Southern Poverty Law Center (2013) Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States. EUA, Southern Poverty Law Center

The Associated Press (2015) *Fallecen seis jornaleros mexicanos en Estados Unidos tras choque de autobús.* El vehículo se salió de la carretera y se impactó contra un puente; llevaba a jornaleros mexicanos inmigrantes de Michigan a Texas. Fecha de emisión nov 7, 2015 Recuperado de: [Fallecen seis jornaleros mexicanos en Estados Unidos tras choque de autobús | nayaritenlinea.mx](#) Consultado: 3/07/23.

Univisión y AP. (2020). *Eran campesinos mexicanos los siete que murieron en un aparatoso accidente vial en Oregon.* Publicado 20/05/23. Recuperado de [Eran campesinos mexicanos los siete que murieron en un accidente vial en Oregon | Noticias Univision Estados Unidos | Univision.](#) Consultado: 08/06/23

USCIS. (2023) Trabajadores Agrícolas Temporales H2-A. *Periodo de estadía*. Recuperado de: [Trabajadores Agrícolas Temporales H-2A | USCIS](#). Consultado: 27/05/23.

U.S. MISIÓN TO MEXICO. 2023. *INFORMACIÓN PARA SOLICITANTES H-2 Y PETICIONARIOS DE EE. UU.*. MAYO 23, 2023. Recuperado de [H-2 Visa Information-ES - Embajada y consulados de Estados Unidos en México \(usembassy.gov\)](#) . Consultado: 05/05/23

U.S. MISSION TO MEXICO. 2023. *MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO – MOVILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN DE TRABAJADORES TEMPORALES EXTRANJEROS*. 17 de enero, 2023. Recuperado de [Memorando de Entendimiento entre México y Estados Unidos - Movilidad Laboral y Protección de Trabajadores Temporales Extranjeros - Embajada y consulados de Estados Unidos en México \(usembassy.gov\)](#) Consultado 01/06/23.

U.S. MISSION TO MEXICO. 2023. *PUBLICACIÓN DEL DICTAMEN DEFINITIVO SOBRE EL INCREMENTO DE TARIFAS PARA LAS VISAS DE NO INMIGRANTES (NIV)*. Publicado el 30 de marzo del 2023. Recuperado de: [Nuevas tarifas visas 2023 - Embajada y consulados de Estados Unidos en México \(usembassy.gov\)](#). Consultado 18/06/23

U.S. MISIÓN TO MEXICO. (2022). *DHS AUMENTA EL LÍMITE DE VISAS H-2B CON 65 MIL VISAS ADICIONALES PARA EL AÑO FISCAL 2023*. Recuperado de: [DHS aumenta el límite de visas H-2B con 65 mil visas adicionales para el año fiscal 2023 \[OBJ\]](#) - Embajada y consulados de Estados Unidos en México (usembassy.gov) Consultado de 18/06/23.

Zlolniskl Christian (2011). Conferencia titulada: Técnicas, Desafíos y Ética en el Método Etnográfico. Colegio de la Frontera Norte (COLEF). Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=XYnEGrcijs&t=9s> Consultado: 16/04/21, 20/06/22