

Estimados y estimadas,

Ms. Siobhán Mullally, Relatora Especial sobre la trata de personas;

Ms. Urmila Bhoola, Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud;

Ms. Alice Jill Edwards, Relatora Especial sobre la tortura;

Mr. Felipe González Morales, Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes;

Mr. Fernand de Varennes, Relator Especial sobre cuestiones de las minorías;

Mr. Francisco Cali Tzay, Relator Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas;

Mr. Olivier De Schutter, Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, y;

Ms. Sra. Elżbieta Karska, Presidenta del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas,

Desde el *el Centro por la Justicia y el Derecho Institucional (CEJIL)*, el *Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C. (ProDESC)*¹, *Polaris, Justice in Motion, la Mesa Nacional para las Migraciones en Guatemala (MENAMIG)* y la *Fundación Avina*, enviamos la siguiente carta de alegación con el fin de informar a sus mandatos sobre el contexto y la situación de las y los trabajadores migrantes temporales en Estados Unidos, en particular, nos referiremos a aquellas personas trabajadoras migrantes temporales en el sistema de visas H-2A y B.

I. INTRODUCCIÓN AL SISTEMA DE VISAS DE H-2A y H-2B

La movilidad humana es un fenómeno histórico de la sociedad que puede ser voluntaria o forzada. A efectos de la migración por motivos económicos, una de las respuestas por parte de Estados Unidos fue la implementación de visas de trabajo temporal, que permitan a las personas trabajar por una temporada y regresar a sus países de origen con recursos económicos, esto a propósito de la falta de mano de obra de personas nacionales². Sin embargo, “*la cadena de suministro laboral consiste en la contratación de mano de obra barata proveniente de países del sur global que se traslada a los países del norte global con el objetivo de incrementar los*

¹ El Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC) es una organización de derechos humanos basada en la Ciudad de México y con trabajo a nivel nacional, fundada en 2005 por Alejandra Ancheita, abogada premiada con distinciones como el Premio Martin Ennals (2014) y un doctorado Honoris Causa por la Universidad de París Nanterre (2019). El trabajo de ProDESC tiene como objetivo contribuir a la vigencia, exigibilidad y justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales, particularmente los derechos a la libertad de asociación sindical, contratación colectiva de trabajo y tierra, territorio y bienes naturales. ProDESC brinda acompañamiento a comunidades agrarias e indígenas, así como colectivos de trabajadoras y trabajadores a través de una metodología de defensa integral compuesta por litigio estratégico, fortalecimiento de procesos organizativos, investigación corporativa, incidencia y comunicación políticas. Más información disponible en: <https://prodesc.org.mx/>

² CEJIL y PRODESC. Informe sobre personas trabajadoras migrantes temporales en el sistema de visas H-2: Derechos vulnerados, problemas en el reclutamiento y posibilidades de mejora. 2022. p. 9

*procesos productivos a bajo costo para las grandes empresas y evadiendo las garantías de los derechos humanos de las y los trabajadoras*³. Bajo dicho contexto, se constituye el sistema de visas H-2 como respuesta a la migración desde México y otros países de Centroamérica a EEUU. Actualmente, existen dos tipos de visas de trabajo temporal, una de carácter agrícola (H-2A)⁴ y otra no agrícola (H-2B)⁵. En ambos tipos de visas, las y los empleadores tienen que justificar los motivos por los cuales este tipo de trabajo no puede ser ejecutado por personas trabajadoras estadounidenses⁶. Si bien este sistema existe formalmente desde 1952, y es parte central de la política migratoria de EE.UU⁷, desde 2021 y hasta la actualidad, el gobierno ha buscado expandir el alcance de este tipo de visas⁸.

Dentro de los regímenes de visas, las personas empleadoras y reclutadoras controlan el procedimiento de las visas H-2A aplicando para un permiso del gobierno estadounidense que les permite contratar a personas trabajadoras migrantes. En el caso de las visas H-2B, éstas permiten que las mismas laboren de manera temporal o estacional⁹. Las y los empleadores solicitan ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DoL por sus siglas en inglés) un certificado de trabajo temporal, en donde deben justificar dicha temporalidad y posteriormente, piden permiso al gobierno estadounidense para contratar a personas migrantes¹⁰. Además, el DoL emite un límite estatutario de personas trabajadoras migrantes temporales anuales de 66,000 permisos de trabajo. La temporalidad tiene una duración específica de hasta tres años consecutivos¹¹, lo que significa que las personas trabajadoras portadoras de la H-2A y/o B no tendrán forma de solicitar una residencia o ciudadanía en EE.UU. luego del trabajo que realicen.

Si bien existe un listado de nacionalidades que pueden aplicar al programa, y que éste viene actualizándose de manera periódica, el alcance de las visas H-2A y H-2B no se limita solo a personas trabajadoras migratorias de Centroamérica¹². Sin embargo, el enfoque del Programa

³ ProDESC (2022) Una perspectiva mexicana sobre el sistema de visas H-2: Abusos cometidos en las cadenas de suministros en cuatro corredores migratorios [en línea] Recuperado en: <https://prodesc.org.mx/una-perspectiva-mexicana-sobre-el-sistema-de-visas-h2-abusos-cometidos-en-las-cadenas-de-suministros-en-cuatro-corredores-migratorios/>

⁴ Justice in Motion. Visa Pages: U.S. Temporary Foreign Worker Visas | H-2A Visa. 2015. https://www.justiceinmotion.org/_files/ugd/d83957_4b0b5b7edea14012976f1cf2a73027a7.pdf

⁵ *Id.*, p. 4.

⁶ *Ibidem.*

⁷ Gülcan Önel y Derek Farnsworth. Guest workers: past, present and the future. 2016. Citrus Research & Education Center. p. 14.

https://crec.ifas.ufl.edu/media/crecifasufledu/extension/extension-publications/2016/2016_May_guest.pdf.

⁸ The White House. Fact Sheet: Vice President Harris Launches a Call to Action to the Private Sector con Deepen Investment in the Northern Triangle. 2021.

<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/05/27/fact-sheet-vice-president-harris-launches-a-call-to-action-to-the-private-sector-to-deepen-investment-in-the-northern-triangle/>

⁹ Justice in Motion. Visa Pages: U.S. Temporary Foreign Worker Visas | H-2B Visa. 2022. https://www.justiceinmotion.org/_files/ugd/64f95e_6df196b8539949209a16e97ab6571bd4.pdf

¹⁰ *Ibidem.*

¹¹ Justice in Motion. Visa Pages: U.S. Temporary Foreign Worker Visas | H-2B Visa. 2022. https://www.justiceinmotion.org/_files/ugd/64f95e_6df196b8539949209a16e97ab6571bd4.pdf

¹² USCIS. H-2B Temporary Non-Agricultural Workers. <https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary-workers/h-2b-temporary-non-agricultural-workers> ; USCIS. H-22 Temporary Agricultural Workers.

Central America Forward radica en oportunidades de trabajo para personas de El Salvador, Guatemala y Honduras¹³.

En el año 2022 se aumentó la disponibilidad de visas H-2B con 35.000 visas adicionales, mientras que para el año 2023 se autorizó la disponibilidad a 64.716 visas H-2B¹⁴. El aumento de la cantidad de las visas temporales en los últimos años surge: por una parte, de las necesidades económicas y aceptación de los países de origen¹⁵ y, por otra parte, de una política regional que observa a las visas temporales como una solución frente al aumento de flujos migratorios y éxodos de sur a norte. Es así que, la ampliación de los cupos por parte de Estados Unidos se ha dado en paralelo al cierre de las vías de protección internacional mediante la aplicación del Título 42 y luego el Título 8 o a la par del anuncio de la creación de Centros de Procesamiento Migratorio¹⁶.

En este sentido, el 17 de enero del 2023, EE.UU y México firmaron el *Memorando de Entendimiento: Movilidad Laboral y Protección de Trabajadores Temporales Extranjeros los participantes en programas de trabajadores temporales extranjeros*¹⁷, por su cercanía geográfica y por ser uno de los países con más demanda, en especial en el sector agrícola¹⁸. Dicho Memorando se creó alegadamente con la intención de velar por los derechos de las personas trabajadoras migrantes mexicanas, guatemaltecas, hondureñas y salvadoreñas. Sin embargo, tiene una limitante, y es que ambos países han determinado que este documento no crea derechos ni beneficios ya sea sustantivo o procesal¹⁹, por cuanto no genera obligación alguna. Además, ambos estados han reconocido que es inoponible conforme el Derecho Internacional. La aplicabilidad del Memorando se limita a referirse a los mecanismos de protección de las

<https://www.uscis.gov/es/trabajar-en-estados-unidos/trabajadores-temporales-no-inmigrantes/trabajadores-agricolas-temporales-h-2a>

¹³The White House. Fact Sheet: Vice President Harris Launches a Call to Action to the Private Sector to Deepen Investment in the Northern Triangle. 2021.

<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/05/27/fact-sheet-vice-president-harris-launches-a-call-to-action-to-the-private-sector-to-deepen-investment-in-the-northern-triangle/>

¹⁴ Servicios de Inmigración y Ciudadanía de los Estados Unidos. Cantidad Máxima Reglamentaria para No Inmigrantes H-2B.

<https://cnnespanol.cnn.com/2022/07/14/eeuu-aumentar-visas-trabajo-temporal-amlo-biden-trax/><https://www.uscis.gov/es/trabajar-en-estados-unidos/trabajadores-temporales-no-inmigrantes/trabajadores-temporales-no-agricola-h-2b/cantidad-maxima-reglamentaria-para-no-inmigrantes-h-2b>

¹⁵ CNN. EE. UU. aceptó aumentar las visas de trabajo temporal para mexicanos y centroamericanos, dice López Obrador.

¹⁶ Sobre esto, ver: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-65419747>

¹⁷ Embajada y Consulados de EE.UU en México. Memorando de Entendimiento: Movilidad Laboral y Protección de Trabajadores Temporales Extranjeros.

<https://mx.usembassy.gov/es/memorando-de-entendimiento-entre-mexico-y-estados-unidos-movilidad-laboral-y-proteccion-de-trabajadores-temporales-extranjeros/>

¹⁸ José Aurelio Granados Alcantar y Juan Pablo Téllez Plata. El incremento de los permisos como trabajadores temporales a mexicanos en los Estados Unidos: viejas formas de contratación en el sector agrícola estadounidense. Notas de Población N. 112. p. 137.

¹⁹ Embajada y Consulados de EE.UU en México. Memorando de Entendimiento: Movilidad Laboral y Protección de Trabajadores Temporales Extranjeros. Disposición General: Sección 6.

<https://mx.usembassy.gov/es/memorando-de-entendimiento-entre-mexico-y-estados-unidos-movilidad-laboral-y-proteccion-de-trabajadores-temporales-extranjeros/>. Sección 6.

misiones consulares de ambos países a fin de facilitar esfuerzos y proteger los intereses de sus connacionales respectivamente²⁰.

En seguimiento a dicho Memorando, la Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses y la organización Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C. (ProDESC), emitieron un Comunicado²¹ donde se observa con preocupación que dichos esfuerzos no son suficientes para garantizar los derechos de las miles de personas migrantes que cada año trabajan de forma temporal en los Estados Unidos bajo el esquema de visas H-2. En dicho Comunicado se instó a: 1) Que dichos esfuerzos incluyan acciones por parte de ambos gobiernos para la promoción del acceso a la información y a los mecanismos de denuncia correspondientes para las personas migrantes temporales; 2) La inclusión de la perspectiva de género, reconociendo las situaciones diferenciadas vividas por las mujeres migrantes y; 3) La imperativa necesidad de incorporar un enfoque de rendición de cuentas empresarial como eje fundamental para garantizar los derechos humanos laborales.

II. PERFIL DE LAS PERSONAS QUE SON RECLUTADAS COMO TRABAJADORAS TEMPORALES BAJO EL SISTEMA DE VISAS H-2: RETOS Y PREOCUPACIONES

De acuerdo con la información recopilada por CEJIL, “(...) las características principales del perfil que buscan las personas reclutadoras es la de un hombre joven²² sin familia, generalmente proveniente de comunidades rurales, con poco acceso al empleo”²³. En general, se identifica que las personas reclutadas son personas indígenas que cuentan con un bajo nivel de estudios por la falta de acceso a la educación, bajos ingresos, y por ende, viven ante contextos de precariedad económica y laboral. Es decir, se trata de personas en situación de vulnerabilidad que no tienen oportunidades económicas para mejorar sus condiciones de vida en sus comunidades. Dicho contexto expone a las personas, en mayor medida, a situaciones de abuso y explotación, así como a diferentes delitos²⁴. En el caso de México, por ejemplo, son comunidades en las que predomina la migración agrícola interna, que tienen como tradición y costumbre el desarrollo del trabajo agrícola para consumo común, comunitario y para venta local²⁵. Muchas de estas comunidades al estar en una situación de vulnerabilidad, terminan teniendo una relación de dependencia histórica

²⁰ Ibid.

²¹ CTTMTS y ProDESC, A.C. (2023) Comunicado “Sobre la firma del Certificado de Colaboración entre la STPS y el USDOL para el pago de salarios adeudados a trabajadores migrantes mexicanos” [en línea Recuperado en: <https://prodesc.org.mx/comunicado-sobre-la-firma-del-certificado-de-colaboracion-entre-la-stps-y-el-usdol-para-el-pago-de-salarios-adeudados-a-trabajadores-migrantes-mexicanos/>

²² CEJIL y ProDESC (2022) Informe sobre personas trabajadoras migrantes temporales en el sistema de visas H-2: Derechos vulnerados, problemas en el reclutamiento y posibilidades de mejora [en línea] Recuperado en: <https://prodesc.org.mx/sobre-personas-trabajadoras-migrantes-temporales-en-el-sistema-de-visas-h-2-derechos-y-vulnerados-problemas-en-el-reclutamiento-y-posibilidades-de-mejora/>

²³ CEJIL. Diálogo Participativo: Trabajadores Migratorios. Actividad realizada por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). Programa de Movilidad Humana en Mesoamérica. 7 de diciembre de 2022.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ *Ibidem*.

frente a estos procesos de contratación, lo que les obliga, en muchos sentidos a silenciar abusos y evitar denunciar vulneraciones de derechos humanos.

III. PROBLEMAS IDENTIFICADOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y OTORGAMIENTO DE VISAS PARA PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES TEMPORALES BAJO EL SISTEMA DE VISAS H-2

1. Mecanismos de reclutamiento informales, abusivos y desprovistos de control, en los países de origen de las y los trabajadores.

Se conoce que el reclutamiento de las personas trabajadoras migrantes temporales usualmente ocurre a través de mecanismos informales, y por fuera de cualquier tipo de control por parte de autoridades en los países de origen²⁶. Así, las ofertas de trabajo llegan desde empresas desconocidas, que las envían a través de canales informales de comunicación, como redes sociales, mensajes a través de plataformas de mensajería digital o de “boca en boca”, a través de personas que ya han participado en el programa. Se evidencia, entonces que existe poco o casi nulo control del gobierno sobre las condiciones laborales que ofrecen las y los reclutadores o las empresas especializadas en reclutamiento²⁷.

En general, estos procesos de reclutamiento se caracterizan por su elevada complejidad, la cual está dada por el involucramiento de diversos actores que intervienen en distintas etapas. Es frecuente que las personas empleadoras en los países de destino recurran a agencias de reclutamiento, las cuales, a su vez, subcontratan a otras agencias e intermediarias²⁸. Ello, aunado a la falta de supervisión y transparencia, impide la atribución de responsabilidades y la rendición de cuentas por violaciones a los derechos de las personas trabajadoras²⁹.

Los requisitos para acceder a los programas tampoco han sido claramente establecidos, y muchas veces son discrecionales. Es común que las y los reclutadores soliciten a las personas interesadas en los puestos de trabajo, un pago por adelantado para los trámites, práctica que está prohibida y es ilegal tanto en EE. UU. como en México y los países de Centroamérica. El cobro de cuotas de reclutamiento ha abierto espacio para estafas y fraudes; además de situaciones de usura, cobros inesperados y adicionales, y de abusos y represalias derivadas de las exigencias económicas que hacen las y los reclutadores, como requisito para otorgarles la visa a las personas aspirantes a trabajadoras temporales³⁰. Por otro lado, es usual que las personas que requieren de las visas paguen a terceros para conseguirlas, quienes cometen fraude al aceptar pagos³¹. Todo esto puede evidenciarse - entre otras cosas- por la falta de registro público, accesible y actualizado de

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ Polaris. Labor Trafficking on Specific Temporary Work Visas | A Data Analysis 2018 – 2020, p. 24. <https://polarisproject.org/wp-content/uploads/2022/07/Labor-Trafficking-on-Specific-Temporary-Work-Visas-by-Polaris.pdf>

²⁹ *Ibidem*.

³⁰ CEJIL. Diálogo Participativo: Trabajadores Migratorios. Actividad realizada por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). Programa de Movilidad Humana en Mesoamérica. 7 de diciembre de 2022.

³¹ *Ibidem*.

personas reclutadoras y/o de agencias de reclutamiento, al igual que mecanismos formales para su identificación.

Además, la mayoría de los países de origen en Centroamérica no cuentan con regulaciones adecuadas para el reclutamiento de personas trabajadoras migrantes, lo cual dificulta la protección de sus derechos y facilita los abusos por parte de las agencias reclutadoras que operan en los mismos³². De hecho, si bien en algunos países de Centroamérica y en México existen regulaciones específicas para el reclutamiento, estas ofrecen niveles insuficientes o inciertos de protección.

Por ejemplo, México ha emprendido varios esfuerzos para regular el proceso de reclutamiento. En 2012, se aprobó una reforma a la Ley Federal de Trabajo, que contiene detalles sobre los programas de empleo temporal en el exterior para personas mexicanas, en su artículo 28³³. Sin embargo, ambigüedades en la reforma implican la interpretación del artículo de manera que las personas migrantes quedan desprotegidas. Por ejemplo, no se determina quién es responsable de cubrir los gastos de transporte, el traslado o la alimentación de las personas trabajadoras migrantes y faltan mecanismos de protección expresa hacia su salario³⁴. Estos vacíos normativos pueden generar posibles vulneraciones a los derechos de las personas que deseen trabajar en el exterior, porque no se especifica la persona responsable directa del proceso.

Así también, por ejemplo, en Honduras los artículos 43 y 44 de su Código de Trabajo brindan competencia a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para regular los procesos de reclutamiento y de contratación de personas trabajadoras de nacionalidad hondureña para contratos de trabajo en el extranjero³⁵. Específicamente, en su artículo 43 se determina que los gastos de viaje y vivienda de las personas trabajadores deberán ser cubiertos por la persona contratista; esto también hace referencia a la familia de la persona que vaya a trabajar al exterior³⁶. Además, en esta línea se ha generado un Reglamento para el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras Hondureñas en el Extranjero, sin embargo, el mismo deja a las personas trabajadoras en desprotección, porque no contiene regulación en varios temas cruciales, como la repatriación o la necesidad de proveer información sobre las condiciones laborales.

A lo anterior, se suma una situación generalizada de desinformación con respecto a las condiciones laborales en Estados Unidos; en particular, con respecto a los lugares donde el trabajo se realiza, la identidad de las y los empleadores/empresas, pago de impuestos y seguro social, así como otras regulaciones laborales en el lugar de ejecución del trabajo³⁷. Las barreras

³² Global Workers Justice Alliance. Reglas de reclutamiento: Países de origen. Análisis comparativo de leyes de reclutamiento para trabajadores en el exterior en México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua 2015. Disponible en https://issuu.com/justiceinmotion/docs/rr_coo__sp__final.

³³ *Ibidem*.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ CEJIL. Diálogo Participativo: Trabajadores Migratorios. Actividad realizada por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). Programa de Movilidad Humana en Mesoamérica. 7 de diciembre de 2022.

idiomáticas y la dificultad de encontrar información sobre estas cuestiones en el idioma natal de las y los aspirantes, fortalece las prácticas opacas e irregulares de reclutadores y empresas reclutadoras. Finalmente, la falta de registros y estadísticas sobre la población trabajadora migrante en los países de origen³⁸ dificulta el acceso a información actualizada y certera, respecto de la predominancia y actualidad de los flujos migratorios por motivos laborales.

Hay que mencionar que se han identificado prácticas tendientes a reducir la extorsión, fraude y abuso de las personas trabajadoras migrantes temporales tanto desde la sociedad civil. En este sentido, existen colectivos y organizaciones en la región que asisten a las y los aspirantes con la identificación de los costos reales para acceder a las visas temporales de trabajo, con la aplicación directa en el programa, lo cual reduce la intervención de las personas reclutadoras, posiblemente abusivas³⁹. Además, algunas ONG's han implementado procesos de acompañamiento y empoderamiento a las personas trabajadoras⁴⁰, al igual que estrategias de capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos laborales, tanto para las y los trabajadores como a las y los empleadores⁴¹.

IV. PROBLEMAS IDENTIFICADOS DURANTE LA ESTADÍA Y EJECUCIÓN DEL TRABAJO TEMPORAL DE LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS, ESPECIALMENTE DERIVADOS DE LA ACCIÓN E INACCIÓN DE EMPRESAS VINCULADAS A LA MIGRACIÓN LABORAL TEMPORAL.

La mayoría de las vulneraciones detectadas durante la etapa de estadía y ejecución del trabajo son producto de acciones e inacciones de las empresas y las autoridades, e impactan principalmente el ejercicio de derechos económicos y sociales de las y los trabajadores, así como el ejercicio de los derechos civiles.

1. Vulneraciones al derecho a la salud y derecho a la vivienda digna que ponen en riesgo su vida e integridad personal.

En cuanto a los derechos económicos identificados, se han reportado violaciones al derecho a la vivienda digna. En general, varias organizaciones han denunciado que las condiciones de habitabilidad de los lugares que albergan a las y los trabajadores son inseguras e inadecuadas, en caso de que se les provea de vivienda, algo que no siempre ocurre⁴². Esto, porque aquello no está amparado en las modalidades de visa otorgadas a las personas trabajadoras migrantes temporales. La visa H-2A sí asegura una vivienda provista a la persona trabajadora, sin embargo, la visa tipo H-2B, no. En este último caso, los costos de vivienda pueden ser sumamente elevados o

³⁸ CEJIL. Diálogo Participativo: Trabajadores Migratorios. Actividad realizada por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). Programa de Movilidad Humana en Mesoamérica. 7 de diciembre de 2022.

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ Sobre esto, ver: <https://proyectoperiplo.org/>

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² CEJIL. Diálogo Participativo: Trabajadores Migratorios. Actividad realizada por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). Programa de Movilidad Humana en Mesoamérica. 7 de diciembre de 2022.

inalcanzables para las y los trabajadores que, como se dijo, vienen ya de entornos sumamente precarios⁴³.

Con relación a lo anterior, es frecuente que las instalaciones de vivienda provistas por las y los empleadores no tengan servicios de agua potable y alcantarillado; tengan infestaciones de plagas; carezcan de facilidades para almacenar y preparar alimentos; y, tengan condiciones de hacinamiento⁴⁴.

En lo relativo a los derechos a la salud, integridad personal y vida, las personas trabajadoras migrantes suelen verse expuestas a riesgos laborales relacionados con la falta de información sobre su entorno laboral; lo cual se exacerba por el desconocimiento del idioma, y las precarias condiciones de habitación y vivienda⁴⁵. Sin embargo, se ha reportado que las y los empleadores no siempre cuentan con instalaciones médicas para atender emergencias y accidentes laborales; y, que, en estos casos, no se facilita el acceso a atención médica. Esto se agrava, porque muchas veces las personas trabajadoras no cuentan con seguro de salud, el cual es fundamental para acceder a cuidados médicos en países como EE.UU; lo que puede decantar incluso en la muerte o daños físicos permanentes⁴⁶.

Si bien, en ciertos casos, en EE.UU. se reconoce el derecho⁴⁷ de las personas trabajadoras migrantes temporales con visas H2A y B a ser compensados por enfermedad o accidentes laborales, la realidad es que la falta de conocimiento del entorno legal y las cambiantes legislaciones de estado a estado vuelven imposibles los reclamos⁴⁸. En el caso específico de las personas trabajadoras migrantes agrícolas, por otro lado, sufren riesgos graves a la salud derivados de las condiciones climáticas, y su inadecuado equipamiento y ropa.

Tanto el derecho a la salud, como el derecho a la vivienda digna, son conexos a los demás derechos fundamentales de las personas, por lo que su vulneración ocasionará una directa afectación al derecho a la vida y la integridad personal. Evidentemente, si no se les hace posible gozar al máximo, tanto el derecho a la salud, como el de una vivienda digna, existirán graves

⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ Polaris. Labor Trafficking on Specific Temporary Work Visas | A Data Analysis 2018-2020, p. 42. Disponible en <https://polarisproject.org/wp-content/uploads/2022/07/Labor-Trafficking-on-Specific-Temporary-Work-Visas-by-Polaris.pdf>.

⁴⁵ CEJIL. Diálogo Participativo: Trabajadores Migratorios. Actividad realizada por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). Programa de Movilidad Humana en Mesoamérica. 7 de diciembre de 2022.

⁴⁶ *Ibidem*. Sobre esto, ver también:

<https://www.telemundo.com/noticias-telemundo/inmigracion/hacinados-maltratados-y-hambrientos-la-vida-de-los-trabajadores-agricolas-inmigrantes-con-tmna3825346>

⁴⁷ Sobre esto: Los trabajadores migrantes están cubiertos por la FLSA, pero están sujetos a ciertas excepciones (es decir, no tienen derecho federal al pago de horas extraordinarias). La normativa federal en 20 C.F.R. § 655.122 establece las prestaciones, salarios y condiciones de trabajo mínimos que debe ofrecer un empleador como parte de una solicitud de visado H-2A. Sin embargo, la normativa estatal sobre compensación a los trabajadores varía de un estado a otro, y 16 estados no exigen a los empleadores agrícolas que ofrezcan cobertura de compensación a los trabajadores migrantes.

⁴⁸ Southern Poverty Law Center: "Close to Slavery: Guestwork programs in the United States". February 19, 2013. <https://www.splcenter.org/20130218/close-slavery-guestworker-programs-united-states#without-recourse>.

consecuencias para su integridad y su vida en general, porque su calidad de vida no sería adecuada.

2. Vulneraciones al derecho al trabajo y otros derechos laborales contra las personas trabajadoras migrantes

En primer lugar, se han reportado afectaciones al derecho a la remuneración digna y proporcional. Ello, por ejemplo, debido a cobros excesivos realizados por las y los empleadores que se descuentan del salario que reciben las y los trabajadores⁴⁹. En ciertos casos, las vulneraciones a sus derechos laborales se verifican en cuanto a la retención de pagos, la no entrega de pagos o la incompatibilidad entre el pago ofertado y/o la modalidad de trabajo y lo que ocurre en la realidad, donde en muchos casos las personas trabajadoras deben trabajar más de lo que originalmente se había pactado. El pago a través de sistemas tecnológicos a veces falla o no existe, sin que las y los trabajadores puedan comprobar que efectivamente están recibiendo una remuneración. En general, la observancia y respeto de los derechos humanos laborales depende, discrecionalmente, de la voluntad de cada empleadora o empleador⁵⁰.

Con respecto a los salarios, usualmente, el salario es bajo y desproporcionado frente a la cantidad de horas trabajadas⁵¹. Por esta razón, los salarios de muchas trabajadoras y trabajadores temporales son cercanos o similares a los de una persona trabajadora en situación irregular⁵².

Además, se han verificado situaciones de explotación que no son denunciadas, debido a que las personas trabajadoras temen perder sus empleos, y porque la precariedad de su situación les obliga a aguantar tales abusos⁵³. Esto se exagera cuando se trata de personas trabajadoras que sufren *discriminación múltiple y estructural* como personas indígenas, migrantes, con lengua materna diferente al inglés o español, lo que las expone a mayores riesgos, al no tener un acceso efectivo a la información con pertinencia cultural. Frente a denuncias⁵⁴ de abusos, las personas trabajadoras migrantes no solo corren el riesgo de ser despedidas o de no volver a ser contratadas, si no, pueden llegar a existir situaciones de criminalización o deportación, con todos los riesgos adicionales que los procesos migratorios y penales suponen para una persona en un Estado extranjero⁵⁵.

⁴⁹ CEJIL. Diálogo Participativo: Trabajadores Migratorios. Actividad realizada por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). Programa de Movilidad Humana en Mesoamérica. 7 de diciembre de 2022.

⁵⁰ *Ibidem*.

⁵¹ Economic Policy Institute. "Temporary work visa programs and the need for reform: A briefing on program frameworks, policy issues and fixes, and the impact of COVID-19". Report By Daniel Costa February 3, 2021. <https://files.epi.org/pdf/217871.pdf>.

⁵² Lauren A. Apgar, Authorized Status, Limited Returns: The Labor Market Outcomes of Temporary Mexican Workers, Economic Policy Institute, May 21, 2015.

⁵³ CEJIL. Diálogo Participativo: Trabajadores Migratorios. Actividad realizada por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). Programa de Movilidad Humana en Mesoamérica. 7 de diciembre de 2022.

⁵⁴ Sobre esto, ver: <https://prismreports.org/2023/01/10/guest-h-2b-workers-predatory-employers/> y <https://www.splcenter.org/news/2020/08/14/splc-sues-farm-labor-contractor-underpaying-h-2a-guest-workers-and-threatening-deport-them>

⁵⁵ CEJIL. Diálogo Participativo: Trabajadores Migratorios. Actividad realizada por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). Programa de Movilidad Humana en Mesoamérica. 7 de diciembre de 2022.

Lo anterior surge también, debido a la forma en la que están reguladas las visas de trabajo temporal, el estatus migratorio de las y los trabajadores depende directamente de la o el empleador que solicitó el permiso para su contratación; y, por lo mismo, no se permite que las personas trabajadoras cambien de empleo o de empleadora/empleador⁵⁶.

De manera adicional, reportes indican que, a inicios de la pandemia de COVID-19 en el año 2020, disminuyeron las denuncias sobre abusos en contra de las personas trabajadoras migrantes temporales en la mayoría de las industrias en Estados Unidos⁵⁷. En el sector agrícola, sin embargo, el tráfico y la explotación laboral habrían aumentado, al ser la agricultura uno de los pocos sectores que mantuvo sus niveles de actividad durante los tiempos de confinamiento⁵⁸. En particular, la National Human Trafficking Hotline operada por la ONG Polaris, recibió un mayor número de denuncias de personas trabajadoras con visas H-2A que habrían sido víctimas de tácticas de coerción, fraude y uso de la fuerza, incluyendo limitaciones en el acceso a servicios de atención médica⁵⁹. Es decir, la pandemia trajo consigo una mayor dificultad de las personas trabajadoras de realizar procesos formales de denuncia.

3. Vulneraciones al derecho a la libertad personal, y a la prohibición de esclavitud.

En los últimos años, varios casos de esclavitud de personas trabajadoras migratorias en el sistema agrícola de EE.UU. han sido expuestos y llevados a juicio⁶⁰. En la mayoría de los casos⁶¹, las supervivientes experimentaron abusos físicos a manos de sus empleadoras o empleadores, y también se les negó el acceso a sus pasaportes y visas. La mayoría de los casos de esclavitud también implican trata de personas, que se define como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de

⁵⁶ Justice in Motion. Visa Pages: U.S. Temporary Foreign Worker Visas | H-1B Visa. 2016. https://www.justiceinmotion.org/_files/ugd/d83957_b20c8a376c2d4949921ec3fa1f7111d1.pdf.

⁵⁷ Polaris. Labor Exploitation and Trafficking of Agricultural Workers During the Pandemic. Junio de 2021. https://polarisproject.org/wp-content/uploads/2021/06/Polaris_Labor_Exploitation_and_Trafficking_of_Agricultural_Workers_Durig_the_Pandemic.pdf.

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ Sobre esto, ver:

<https://apnews.com/article/business-georgia-slavery-forced-labor-migrant-workers-0e0d7235e79a4e216307e007a7aa716b> y

<https://wisconsinexaminer.com/2023/02/28/enlaved-workers-are-making-your-breakfast-wisconsin-confronts-labor-trafficking/>

⁶¹ Sobre esto, ver: [3 acusados en una conspiración de trabajadores migrantes mexicanos \(2021\)](#): El caso versa sobre 3 personas condenadas en una conspiración multiestatal relacionada con el trabajo forzoso y el tráfico de trabajadores agrícolas mexicanos. Ellos fueron acusados de obligar a los trabajadores a completar el trabajo a través de medios coercitivos, lo que condujo a la aplicación de una norma final que reforma los programas H2-A y H2-B en 2022. Ver [aquí](#) otro caso relacionado con el tráfico de trabajadores en Michigan. Así también, existe un [caso de 2017](#) en Arizona que ganó el Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Este caso es la primera vez que el [departamento gana una orden judicial preliminar contra una granja que utiliza la visa de trabajador agrícola temporal, conocida como H2A](#). Un juez federal prohibió a la empresa alojar a los trabajadores en el campamento, obligándola a alojarlos en un complejo de apartamentos y en un motel de estancia prolongada durante el resto de la temporada.

vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación⁶².

De acuerdo con la ONG Human Rights Watch, las condiciones de esclavitud de las y los trabajadores temporales migrantes se dan a partir de dos prácticas recurrentes: la sustracción y retención de documentos de identidad por parte de las y los empleadores, impidiéndoles probar su situación de regularidad frente a las autoridades y realizar trámites personales, y la permanente amenaza con denunciarlos a los servicios de migración, en caso de no someterse a los requerimientos abusivos de los empleadores⁶³. Esta intimidación es más latente cuando las personas trabajadoras migrantes tratan de agremiarse y exigir derechos en forma de sindicatos.

Sin embargo, esta práctica está prohibida expresamente por la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todas las personas trabajadoras migrantes y de sus familiares, en su artículo 21, donde se expresa que, “ninguna persona que no sea un funcionario público debidamente autorizado por la ley podrá confiscar, destruir o intentar destruir documentos de identidad, autorizaciones de entrada, estancia, residencia o permanencia en el territorio de un país ni permisos de trabajo (...)”⁶⁴, lo que quiere decir que, dentro del plano internacional está prohibido que las y los empleadores retengan de cualquier manera documentos de personas migrantes.

En particular, las y los trabajadores migrantes temporales que trabajan en los campos son altamente susceptibles a la explotación por parte de contratistas laborales y propietarios de tierras⁶⁵. Según los testimonios de trabajadores, con intenciones maliciosas, las y los patrones reclutan a las y los trabajadores prometiéndoles falsamente un trabajo estable y buenos salarios⁶⁶. Luego, las y los trabajadores son llevados a fincas en áreas remotas donde son obligados a trabajar bajo la amenaza de deportación y violencia física, además que las personas trabajadoras migrantes suelen estar situadas en los niveles inferiores de las cadenas de suministro y, por tanto, están más alejadas y/o escondidas de las y los consumidores finales⁶⁷, lo que dificulta su acceso a mecanismos de denuncia sobre sus tratos.

Al atar a las y los trabajadores migratorios a su empleadora o empleador, por medio de su estatus migratorio, los programas de trabajo temporal han sido catalogados como formas “cercanas a la esclavitud” o “la nueva esclavitud en Estados Unidos”; al tiempo que algunas autoridades han

⁶² Ver definición en: Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. Artículo 2.

⁶³ Human Rights Watch. UNFAIR ADVANTAGE, Workers' Freedom of Association in the United States under International Human Rights Standards. ILR Press. August 2000.

⁶⁴ Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Artículo 21. 18 de diciembre de 1990.

⁶⁵ CEJIL. Diálogo Participativo: Trabajadores Migratorios. Actividad realizada por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). Programa de Movilidad Humana en Mesoamérica. 7 de diciembre de 2022.

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ Anti-Slavery International. Migrant workers' access to remedy: A briefing paper for business. Diciembre 2021. https://www.antislavery.org/wp-content/uploads/2022/02/ASI_AccessToRemedy_Report.pdf

reconocido la necesidad de fortalecer la protección de las y los trabajadores migratorios temporales⁶⁸.

La explotación generalizada y cada vez más profunda de las y los trabajadores migrantes tiene sus raíces en dos elementos centrales de la experiencia: primero, el hecho de que las trabajadoras y trabajadores a menudo incurren en deudas significativas con las y los reclutadores sin escrúpulos y, a menudo, violentos, durante el proceso de contratación en sus países de origen, con la seguridad de sus familias sirviendo como garantía durante su tiempo en el extranjero; y, segundo, el hecho de que, una vez en el país de residencia, las y los trabajadores temporales no pueden cambiar de empleadora o empleador, ya que su estatus legal, por ejemplo, en EE.UU. está ligado a su empleo⁶⁹. Ambos hechos dan como resultado dinámicas profundas y duraderas de control y subyugación, lo que hace que los trabajadores huéspedes no estén dispuestos a quejarse de los abusos por temor a perder sus trabajos, en el mejor de los casos, o, en el peor de los casos, perder a sus familias en casa⁷⁰.

4. Inobservancia de las obligaciones estatales de prevención, respeto y garantía, en cuanto a la falta de supervisión, control y sanción a empresas y empleadores.

Los Estados tienen la obligación de velar por que particulares dentro de su jurisdicción respeten, a la luz del derecho a la igualdad y no discriminación, derechos humanos en general, y en particular, aquellos derivados de la condición de persona trabajadora y de persona en situación de movilidad humana. En este sentido, CEJIL ha identificado instancias donde las omisiones estatales a la hora de investigar y sancionar a empresas y empleadoras o empleadores que vulneran los derechos de las y los trabajadores migratorios temporales, tanto en el país de destino como el país de origen. Sobre esto, la organización Justice in Motion ha reportado que, parte del problema para investigar y sancionar abusos perpetrados contra la personas trabajadoras migrantes temporales, es que las competencias para ello se encuentran distribuidas entre múltiples agencias, en el caso de EE.UU: el Departamento de Estado, el Departamento de Seguridad Nacional y el Departamento de Trabajo⁷¹. Dicha distribución es aparentemente aleatoria, no es consistente en todas las categorías de visas, y no prevé la coordinación entre las agencias.

En el caso de la mayoría de estas visas, la única agencia que tiene mandato de proteger a las y los trabajadores estadounidenses y extranjeros es el Departamento de Trabajo, que usualmente es excluido de participar en procesos o construcción de políticas públicas. La ausencia de datos

⁶⁸ Economic Policy Institute. "Temporary work visa programs and the need for reform: A briefing on program frameworks, policy issues and fixes, and the impact of COVID-19". Report By Daniel Costa February 3, 2021. <https://files.epi.org/pdf/217871.pdf>.

⁶⁹ Coalition for Immokalee Workers. "Latest slavery indictments expose exploitive nature of H-2A "guestworker" program". October 5, 2021. <https://ciw-online.org/blog/2021/10/latest-slavery-indictments-expose-exploitive-nature-of-h-2a-guestworker-program/>.

⁷⁰ *Ibidem*.

⁷¹ Justice in Motion. "Visas, INC.: Corporate Control and Policy Incoherence In the U.S. Temporary Foreign Labor System". 2012. https://www.justiceinmotion.org/_files/ugd/64f95e_31649e341fed4c8e9a73dd9922e7b6b1.pdf.

estadísticos sobre las y los trabajadores migratorios temporales en los países de recepción, socava aún más tanto la coordinación como la responsabilidad pública⁷².

En teoría, los derechos de las y los trabajadores temporales se pueden hacer cumplir de dos maneras: a través de acciones tomadas por agencias gubernamentales, principalmente el Departamento de Trabajo; y, a través de demandas presentadas por abogadas y abogados privados, Servicios Legales financiados con fondos federales (personas trabajadoras H-2A y personas trabajadoras forestales H-2B) u organizaciones legales sin fines de lucro⁷³.

Sin embargo, la dispersión de normas, procedimientos y entidades con capacidad de fiscalización y control, ha generado en EE.UU. un entramado de reglas incomprensibles e incoherentes que termina beneficiando a las y los empresarios locales y las y los empleadores, quienes terminan haciendo una suerte de “*visa shopping*”, intercambiando y eligiendo la modalidad de visa que más se ajuste a necesidades del momento, con los riesgos a la seguridad jurídica que eso supone: la creación de sistemas laborales de facto⁷⁴.

En esta línea, cabe resaltar que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha expresado su preocupación respecto de este particular y ha encomendado a los Estados a adoptar programas y políticas públicas de sensibilización que faciliten información a las personas trabajadoras migrantes sobre sus derechos, y cada uno de ellas debe ir acompañada de un acceso eficaz a la protección, la justicia y a mecanismos de reparación⁷⁵. Sobre este particular, la organización Guatemaltecos Unidos Por Nuestros Derechos (AGUND), ha reconocido que por lo general las y los trabajadores migrantes temporales carecen de una cultura de denuncia, no conocen los mecanismos de denuncia, además que las y los trabajadores migrantes no encuentran apoyo en los consulados.⁷⁶

En cuanto a los compromisos que han adquirido EE.UU. y México, el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas recordó, en el Foro anual celebrado en 2016, que éstos tienen compromisos como Estados en materia de los Principios Rectores y buenas prácticas en la materia⁷⁷. Cabe destacar, que en México, a pesar de la inclusión en el Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024 de un eje sobre los impactos negativos de la actividad empresarial en materia de derechos humanos, y el Plan de Acción de Empresas y Derechos Humanos que se encuentra en desarrollo actualmente, hasta la fecha no se hace mención explícita a las personas trabajadoras

⁷² Justice in Motion. “*Visas, INC.: Corporate Control and Policy Incoherence In the U.S. Temporary Foreign Labor System*”. 2012. https://www.justiceinmotion.org/_files/ugd/64f95e_31649e341fed4c8e9a73dd9922e7b6b1.pdf.

⁷³ Southern Poverty Law Center: “Close to Slavery: Guestwork programs in the United States”. February 19, 2013. <https://www.splcenter.org/20130218/close-slavery-guestworker-programs-united-states#without-recourse>.

⁷⁴ Justice in Motion. “*Visas, INC.: Corporate Control and Policy Incoherence In the U.S. Temporary Foreign Labor System*”. 2012. https://www.justiceinmotion.org/_files/ugd/64f95e_31649e341fed4c8e9a73dd9922e7b6b1.pdf.

⁷⁵ ILO. Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro. p. 43.

⁷⁶ CEJIL. Diálogo Participativo: Trabajadores Migratorios. Actividad realizada por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). Programa de Movilidad Humana en Mesoamérica. 7 de diciembre de 2022.

⁷⁷ *Ibidem*.

migrantes en ninguno de ambos casos. Asimismo, EE.UU cuenta con un Plan de Acción de Empresas y Derechos Humanos desde 2016, que sin embargo está inactivo.

Evidentemente, tanto México como EE.UU. no han cumplido con los compromisos descritos por el Grupo de Trabajo, debido a que sus esfuerzos han sido meramente teóricos, más no se han enfocado en la práctica y la implementación efectiva de los planes. Al respecto, el Instituto de Política Económica de Estados Unidos en sus reportes ha observado que las demandas privadas contra las y los empleadores que infringen la ley, “son una vía poco realista para hacer valer los derechos”⁷⁸. Esto sucede por dos razones: “primero, la mayoría de las personas trabajadoras migrantes temporales no son elegibles para servicios legales financiados con fondos federales según la ley de EE.UU.; y segundo, es poco probable que aquellas que han sido despedidas tengan un estatus migratorio válido que les permita permanecer en los Estados Unidos el tiempo suficiente para presentar sus reclamos en los tribunales”⁷⁹. En el caso de que las personas trabajadoras migrantes, por sí solas o mediante sindicatos, llegasen a acceder a los mecanismos de denuncia, como consecuencia de ella no les vuelven a contratar en sus puestos de trabajo⁸⁰, lo que los deja en otra forma de indefensión.

Además, en el caso de que las empresas a fiscalizar estén sujetas, bajo propiedad, control efectivo del Estado o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, los Estados tienen la obligación de adoptar medidas adicionales para la protección de las y los trabajadores contra las violaciones a derechos humanos⁸¹. En cuanto a la protección de las personas trabajadoras migrantes, los Estados no deben permitir que las y los empleadores privados vulneren sus derechos, ni que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales⁸². Dado que las empresas que forman parte del plan de visas reciben importantes incentivos por parte del Gobierno de EE.UU, esta obligación de fiscalización es -en teoría-reforzada.

Al respecto, el Instituto de Política Económica señala que bajo el esquema de visas H2, existe una situación de impunidad con respecto a empresas y empleadoras o empleadores, incluso cuando se verifica la comisión de actos violatorios a los derechos de las y los trabajadores. No solo no son sancionados, sino que se les permite seguir contratando sin ninguna consecuencia o sanción⁸³.

⁷⁸ Economic Policy Institute. “Temporary work visa programs and the need for reform: A briefing on program frameworks, policy issues and fixes, and the impact of COVID-19”. Report By Daniel Costa February 3, 2021. <https://files.epi.org/pdf/217871.pdf>.

⁷⁹ *Ibidem*.

⁸⁰ CEJIL. Diálogo Participativo: Trabajadores Migratorios. Actividad realizada por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). Programa de Movilidad Humana en Mesoamérica. 7 de diciembre de 2022.

⁸¹ OACNUDH. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. 2011. párr. 4.

⁸² Corte IDH. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18.

⁸³ Economic Policy Institute. “Temporary work visa programs and the need for reform: A briefing on program frameworks, policy issues and fixes, and the impact of COVID-19”. Report By Daniel Costa February 3, 2021. <https://files.epi.org/pdf/217871.pdf>

5. Violaciones a derechos de las mujeres y personas con situaciones especiales de vulnerabilidad.

Dentro del Sistema Universal de Derechos Humanos, varios de los mecanismos han aludido a la importancia del enfoque de género al hablar de personas trabajadoras migrantes. Por un lado, el Relator Especial sobre los derechos de los migrantes recomienda a los Estados que dentro de las políticas de migración nacionales se tome en cuenta este enfoque durante todas las etapas del proceso migratorio.

Sin embargo, el proceso de reclutamiento es en sí mismo discriminatorio, toda vez que da preferencia a hombres jóvenes sin vínculos familiares⁸⁴, derivado de lo anterior, las pocas mujeres que obtienen las visas H2, enfrentan diferentes formas de violencia. Esto se agrava en casos de mujeres indígenas, donde, además, la discriminación racial es un componente de vulneración adicional⁸⁵.

Con respecto a los derechos de las niñas y los niños y el derecho a la familia, si bien muchos programas de visas de trabajo temporal técnicamente permiten que las y los trabajadores migrantes traigan sus cónyuges e hijas e hijos, en la mayoría de los casos, las reglas de visa de EE.UU. no autorizan a las y los cónyuges a trabajar, lo que dificulta, si no imposibilita, que los cónyuges y las y los hijos acompañen a las personas trabajadoras migrantes debido al alto costo de vida y los bajos salarios. Teniendo en consideración de que tantas personas trabajadoras migrantes temporales regresan cada año durante décadas, pueden terminar enfrentándose a una separación prolongada de sus familias y trauma; las y los niños pueden crecer sin apenas saber, o sin ver nunca, a uno o ambos de sus padres⁸⁶.

V. NORMAS Y ESTÁNDARES APLICABLES A LAS Y LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y LA NECESIDAD DE UN PRONUNCIAMIENTO QUE OBSERVE A PROFUNDIDAD LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES TEMPORALES BAJO EL SISTEMA DE VISA H-2

Además de los derechos humanos reconocidos a todas las personas por su condición de ser humanos, las y los trabajadores migratorios, en general, gozan de una protección especial y reforzada frente al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, derivada de la situación de especial vulnerabilidad que supone estar en un país desconocido, donde la sola condición de no nacional puede suponer abusos por parte de particulares y funcionariado estatal.

⁸⁴ Economic Policy Institute. "Temporary work visa programs and the need for reform: A briefing on program frameworks, policy issues and fixes, and the impact of COVID-19". Report By Daniel Costa February 3, 2021. <https://files.epi.org/pdf/217871.pdf>.

⁸⁵ *Ibidem*.

⁸⁶ Economic Policy Institute. "Temporary work visa programs and the need for reform: A briefing on program frameworks, policy issues and fixes, and the impact of COVID-19". Report By Daniel Costa February 3, 2021. <https://files.epi.org/pdf/217871.pdf>.

En este sentido, desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, se han desarrollado una serie de estándares tanto en el Sistema Interamericano como el Sistema Universal de Derechos Humanos. Sin embargo, de estos estándares ninguno observa las particularidades de la contratación de las personas trabajadoras migrantes con visas H2.

Empezando por el Sistema Universal, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos Trabajadores Migratorios y sus Familiares (CIPDTMF) prescribe en su artículo 7 que los Estados Partes deben respetar y asegurar a todas las y los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en ella, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra⁸⁷.

La CIPDTMF establece una serie de derechos de las y los trabajadores migrantes, entre los cuales están todos los derechos fundamentales, como el derecho a la vida, a la integridad personal, a la libertad personal, pero también los relacionados al trabajo: la prohibición de esclavitud o trabajos forzados, derecho al trabajo y derechos derivados de esa condición, incluyendo trato similar con las y los trabajadores locales, seguridad social, remuneración justa y derechos sindicales.

Sin embargo, en el marco de la labor de los procedimientos especiales se evidencia una falta de atención al problema de las y los trabajadores migrantes como una situación generalizada. Por ejemplo, la Relatoría Especial sobre los derechos humanos de los migrantes ha emitido pocos informes temáticos anuales en esta materia, en uno de ellos determinó que las y los trabajadores migrantes temporales, los trabajadores migrantes domésticos, las mujeres, las niñas, niños y adolescentes, y las y los migrantes irregulares son las personas en situación de mayor vulnerabilidad ante la explotación laboral y que es muy complicado que estos grupos reciban una reparación debida por las respectivas violaciones que sufren⁸⁸.

Asimismo, los estados deben como mínimo hacer que las empresas respeten los derechos humanos de sus trabajadoras y trabajadores⁸⁹, esto es crucial porque usualmente las y los empleadores, las agencias de contratación y el sector privado en general son los principales contribuidores hacia la explotación laboral de migrantes. En esta línea, las y los trabajadores migrantes sí pueden reclamar la explotación laboral en sus empresas, y obtener la debida reparación por temor a una posible deportación⁹⁰.

Así también, observa que las personas migrantes sufren de amenazas por sus empleadoras o empleadores, lo cual incrementa su nivel de vulnerabilidad, porque sus permisos de trabajo, visa

⁸⁷ Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias. (2003). Artículo 7.

⁸⁸ François Crépeau. Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, François Crépeau, A/HRC/26/35. Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes. 3 de abril de 2014.

⁸⁹ Id. párr. 67.

⁹⁰ María Grazia Giammarinaro. Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños, María Grazia Giammarinaro, A/74/189, Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños. 18 de julio de 2019. párr 16.

o residencia dependen del contrato con sus empleadoras o empleadores⁹¹. Además, concluyó que durante el tiempo que lleven su caso, deberán permitirles trabajar, ya que si no tienen ingresos no podrán permanecer en el país, y por ende, la justicia no podrá ser eficaz⁹².

Adicionalmente, en su informe anual temático, respecto de servidumbre doméstica, la *Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias*, ha reconocido que el grupo de trabajadores migrantes domésticos sigue invisible, debido que se lleva en ámbitos privados. Entonces, que los Estados tienen que aplicar el derecho internacional de los derechos humanos en conjunto con el derecho internacional laboral para garantizar la protección de los derechos humanos de trabajadores migrantes, específicamente domésticos⁹³. Además, llamó la atención a los Estados respecto de la falta de investigación de denuncias de servidumbre doméstica, de un mecanismo para denuncias accesible y en general, y de implementar normativa que abarque a todo tipo de trabajadoras y trabajadores domésticos, lo cual incluye a migrantes⁹⁴.

Por el otro lado, en cuanto a las obligaciones en materia de movilidad humana y personas trabajadoras migrantes, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, por efecto del principio de control de convencionalidad, determina que las interpretaciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) son de obligatorio cumplimiento para los Estados que la han ratificado⁹⁵.

En el marco de la Opinión Consultiva No 18/03, la Corte IDH señaló que el derecho a la igualdad y no discriminación, como norma de rango *ius cogens*, exige que los Estados receptores garanticen en igualdad el ejercicio de derechos humanos a todas las personas sometidas bajo su jurisdicción, sin importar su estatus migratorio. En esta oportunidad, además, la Corte IDH recordó que la obligación derivada del derecho/principio de la igualdad y no discriminación, al ser una norma de derecho internacional imperativo, es exigible incluso a Estados que no hubieran ratificado algún instrumento internacional que lo contenga⁹⁶. En el caso entonces, esta obligación debe entenderse como aquella donde los Estados deben dar el mismo trato que le otorgarían a sus nacionales, a aquellas personas trabajadoras migrantes de carácter temporal.

Asimismo, frente a la creciente preocupación de la comunidad internacional, con respecto a los derechos humanos y empresas, es menester decir que la CIDH, en el Informe sobre Empresas y Derechos Humanos, ha reconocido que las personas trabajadoras migrantes temporales están expuestas a formas especiales de explotación y violaciones a sus derechos derivados de las

⁹¹ *Id.*, párr. 17.

⁹² *Id.*, párr 16.

⁹³ Urmila Bhoola. Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, A/HRC/39/52. Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud. 27 de julio de 2018.

⁹⁴ *Ibidem*.

⁹⁵ Corte IDH. Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C No. 154.

⁹⁶ Ídem. Ver, además, CIDH. Informe de Fondo No. 50/16, Trabajadores indocumentados v. Estados Unidos de América, 30 de noviembre de 2016, párr.76; Corte IDH. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18.

relaciones laborales con particulares⁹⁷. En este sentido, el Estado tiene el deber de controlar que las actuaciones de particulares (personas individuales y empresas) en el ámbito de las relaciones laborales, no generen violaciones a derechos humanos⁹⁸.

La OIT, en la sesión 346 del Consejo de Administración reconoció los retos particulares de la migración temporal en el ámbito del trabajo, y estableció estándares de buenas prácticas para los Estados receptores. En particular, este documento señala la posibilidad de cambiar libremente de empleadora o empleador, el aseguramiento de condiciones seguras y salubres de trabajo y de habitación mientras dure el contrato temporal de trabajo; respeto irrestricto por el derecho a recibir igual remuneración por igual trabajo, independiente de su condición de no nacional o su estatus migratorio; derechos sindicales y de libre asociación; deber de tutela de derechos por parte del Estado; acceso a la información sobre las cuestiones relativas a las condiciones de la contratación⁹⁹.

Asimismo, bajo la Resolución para la Efectiva y Justa Gobernanza en Migración, la OIT estableció que, sin perjuicio de las facultades de los Estados para ejercer control migratorio, es necesario que se desarrollen los mecanismos efectivos mediante políticas públicas adecuadas y de coordinación entre los diferentes actores involucrados en el trabajo migratorio. Además, exhortó a los Estados el reclutamiento que reduzca la explotación, trata de personas, garantía de ejercicio de derechos laborales y sindicales, entre otros¹⁰⁰.

En esta línea, el Convenio No. 190 sobre la Violencia y el Acoso, insta a los Estados a “adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”¹⁰¹.

Ahora bien, es claro que, de los estándares antes mencionados, es necesario que se realice un pronunciamiento específico sobre la situación de derechos las y los trabajadores migratorios bajo el sistema de visas H2, en cuanto tienen ciertas implicaciones diferenciadas en sus efectos y mecanismos, tal como se ha observado en la presente carta.

⁹⁷ CIDH. Empresas y derechos humanos: Estándares Interamericanos. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales (REDESCA). 1 de noviembre de 2019.

⁹⁸ Corte IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belém do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27.

⁹⁹ ILO. Temporary labour migration. Policy Development Section. 346th Session, Geneva, October-November 2022. 13 de octubre de 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_858179.pdf.

¹⁰⁰ ILO. Resolution concerning fair and effective labour migration governance. GB.331/INS/4 1(Rev.). Adoptada el 16 de junio de 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561871.pdf.

¹⁰¹ OIT. Convenio No. 190 sobre la violencia y acoso. Artículo. 6. Junio 2019.

VI. PETITORIO

Creemos firmemente que únicamente los procesos de regularización pueden facilitar el disfrute de los derechos humanos por parte de los migrantes, así como su integración cultural, social y económica en las comunidades de acogida. La integración socioeconómica de las personas migrantes debe ir de la mano de políticas integrales de integración socio-cultural incluyendo el acceso a educación y salud, así como asegurar la integración política. Las organizaciones que conforman la coalición Migration that Works han desarrollado un [modelo alternativo](#) para una migración laboral que priorice los derechos humanos de las personas trabajadoras.

Hasta que se hagan las reformas pertinentes al programa que aseguren la protección efectiva de las personas trabajadoras migrantes, solicitamos a sus mandatos a fin de que, de manera urgente, realicen las siguientes acciones:

1. Requerir a Estados Unidos información actualizada sobre la implementación de las normas y procedimientos que gobiernan el régimen de contratación de este tipo de mano de obra, en particular sobre el Memorando de Entendimiento: Movilidad Laboral y Protección de Trabajadores Temporales Extranjeros, firmado entre Estados Unidos y México, en enero 2023: En este sentido, cobra especial importancia contar con información sobre el uso de los programas de trabajo temporal, la implementación y procesos de las visas H-2, la regulación de los procesos de reclutamiento por parte de las autoridades públicas así como medidas en casos de vulneración a derechos humanos de las personas migrantes trabajadoras temporales en los mismos, la rendición de cuentas mediante una autoridad respectiva, los mecanismos de rendición de cuentas empresarial por parte de empresas que vulneran los derechos humanos de las personas migrantes temporales bajo esquemas de visas H-2, la realización de inspecciones de trabajo en este sentido, y demás formas de implementación del Memorando;
2. Solicitar información a México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Estados Unidos sobre la implementación de las normas y procedimientos que gobiernan y controlan la actividad de empresas o personas reclutadoras de migrantes temporales, y en cuanto a la adopción de las políticas de fiscalización, control y regulación de sus actividades con énfasis en los mecanismos de reparación y no repetición para las víctimas de éstos;
3. Requerir a México información actualizada sobre el Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos en proceso, así como implementación del apartado referente a Empresas a Derechos Humanos en el Plan Nacional de Derechos Humanos 2019-2024, y exhortar a que incluya a las personas trabajadoras migrantes en su agenda de trabajo.
4. Solicitar a Estados Unidos la reapertura y efectiva implementación del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos.
5. Solicitar a Estados Unidos información sobre las medidas y legislación adoptadas para proteger las personas trabajadoras migrantes temporales de todas las formas particulares de explotación y abuso conforme al régimen de visas H-2A y H-2B.

6. Solicitar a los Estados Unidos información actualizada sobre las estrategias legales y de otra índole desarrolladas para prevenir, investigar y sancionar formas modernas de esclavitud y servidumbre perpetradas por empresas o particulares en contra de personas migrantes trabajadoras temporales, al igual que para capacitar a funcionarios respecto de la asistencia de trabajadores temporales;
7. Solicitar a los Estados Unidos información actualizada sobre las medidas de protección y garantía de los derechos económicos y sociales de los trabajadores migrantes temporales, entre los cuales están: vivienda digna, condiciones seguras y salubres de trabajo, acceso a atención médica gratuita y oportuna, protección y garantía de derechos sindicales y derechos relacionados al régimen de seguridad social, entre otros.
8. Solicitar a México, Estados Unidos y Canadá información actualizada sobre los avances en relación a la implementación del Capítulo Laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)¹⁰², así como información relativa al seguimiento de casos presentados, en curso y resueltos ante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.
9. Requerir a México, Guatemala, El Salvador y Honduras, información sobre los mecanismos de tutela judicial o protección de las personas trabajadores migrantes temporales, en caso de sufrir vulneraciones a sus derechos.
10. Requerir a México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Estados Unidos conocer si se está tomando en cuenta la perspectiva de género - y cómo- en los procesos de implementación de acciones por parte de los gobiernos en pro de los derechos humanos de las personas migrantes laborales temporales con visas H-2.
11. Solicitar a México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Estados Unidos información sobre las acciones realizadas en materia legislativa o de política pública para la inclusión de la perspectiva de debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos para la prevención de violaciones a derechos humanos de las personas migrantes laborales temporales con visas H-2.

Además, nos gustaría solicitar que se realice un comunicado público conjunto en específico que observe sus preocupaciones en específico sobre este tipo de procesos migratorios temporales.

Firmantes

Polaris

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C. (ProDESC)

Mesa Nacional Para las Migraciones de Guatemala (MENAMIG)

Justice in Motion

Fundación Avina

Centro Por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL)

¹⁰² ProDESC (2022) El Capítulo Laboral del T-MEC: Una ventana de oportunidad para garantizar los derechos humanos laborales [en línea] Recuperado en: <https://prodesc.org.mx/analisis-del-capitulo-laboral-del-tmec/>