



VISAS

Trabajos falsos a la venta:

analizando el fraude y avanzado la transparencia en el reclutamiento para empleos en los Estados Unidos



Acerca del autor

El Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM) es una organización transnacional que promueve la organización e incidencia de personas trabajadoras migrantes en ambos lados de la frontera México-Estados Unidos y trabaja para remover la frontera como un obstáculo para la justicia de personas migrantes que enfrentan violaciones, abusos o explotación durante su reclutamiento en México y mientras viven y trabajan en los Estados Unidos. CDM lucha por un mundo en el que los derechos de las personas migrantes sean respetados y las leyes y políticas reflejen sus voces. A través de sus programas de educación, promoción y desarrollo de liderazgo; entrevista, evaluación y servicios de referencia; apoyo al litigio y representación directa; y de incidencia política, CDM apoya a las y los trabajadores migrantes mexicanos para defender y proteger sus derechos mientras se mueven entre sus comunidades de origen en México y sus lugares de empleo en los Estados Unidos.

El CDM agradece a todas las personas que trabajaron en este reporte y en especial a Abigail Kerfoot, David Vines, Mollie Cueva-Dabkoski y a las y los miembros del Comité de Defensa del Migrante por sus invaluable aportaciones y sin las cuales la realización de este informe no hubiera sido posible.

Contenido

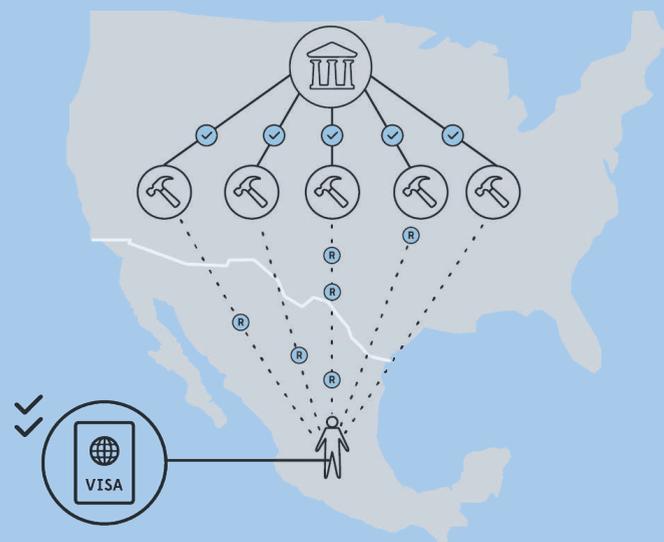
Panorama del Fraude en el Reclutamiento	3
Introducción	
¿Qué es el fraude en el reclutamiento?	6
Metodología	
Analizando el impacto del fraude en el reclutamiento	11
Costo del fraude en el reclutamiento	
Potenciales fraudes: analizando los fraudes prevenidos	
Dónde ocurre el fraude en el reclutamiento	
¿Cómo funciona el fraude en el reclutamiento? Ejemplos de esquemas comunes de fraude	15
¿Por qué pagan las personas?	22
Falta de transparencia y rendición de cuentas en el proceso de reclutamiento	
Ausencia de oportunidades económicas	
¿Cuál es la relación entre el fraude en el reclutamiento y la trata de personas?	
El fraude en el reclutamiento sigue creciendo	27
Contratados.org	
¿Qué podemos hacer para contener y combatir el fraude en el reclutamiento?	29
Prevención	
Respuesta	
Incidencia en políticas públicas	
Conclusión	32
Recomendaciones	36
México	
Estados Unidos	
Personas trabajadoras migrantes y personas defensoras comunitarias: pasos para protegerse contra el fraude y otros abusos en el reclutamiento	39

Panorama del fraude en el reclutamiento

INTRODUCCIÓN

Cada año, cientos de miles de personas trabajan en los Estados Unidos bajo los programas de visas H-2A y H-2B en empleos temporales de bajos salarios en industrias como la agricultura, la jardinería, la reforestación, las ferias itinerantes, el procesamiento de mariscos, entre otras. El gobierno de los Estados Unidos autoriza estos trabajos a petición de las empresas, las cuales deben cumplir con una serie de requisitos, incluyendo la obtención de una “certificación de trabajo temporal”. De esta manera, una persona de otro país solo puede trabajar con una visa H-2 en un empleo cuyos términos y condiciones fueron aprobados por el gobierno estadounidense. La información que comparte el gobierno estadounidense sobre las certificaciones H-2 es limitada, se publica con retraso, en inglés y en un formato poco accesible. Por ende, una persona que busca empleo en los Estados Unidos no tiene forma de saber cuáles son las vacantes disponibles en tiempo real ni de conocer cuáles son los términos de trabajo autorizados.

Para difundir la información en los países de origen y contratar a las personas trabajadoras migrantes, los empleadores generalmente recurren a reclutadores o agencias de reclutamiento privadas, quienes además asisten a las personas trabajadoras en el trámite de visas y realizan los arreglos para el transporte a los Estados Unidos. A consecuencia del vacío en la información disponible, las personas que buscan trabajo en los Estados Unidos muchas veces no tienen otra opción más que confiar en los reclutadores para conocer las oportunidades de trabajo y acceder a las visas H-2. Como tal, los reclutadores monopolizan la información y condicionan el acceso a los trabajos, imponiendo a las personas el pago de cuotas y otras condiciones contrarias a la ley, como requisitos obligados para conocer los términos del empleo y para la obtención de las visas. La falta de transparencia en el programa de visas H-2 genera condiciones de reclutamiento opacas que vulneran los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores migrantes¹.



La mayoría de las personas trabajadoras contratadas con visas H-2 provienen de México. Tan sólo en el 2017, 211,577 personas mexicanas obtuvieron una visa H-2, representando el 86% de la totalidad de este tipo de visas otorgadas². Esto, junto con el rápido crecimiento en el número de visas autorizadas en años recientes³, ha propiciado que la industria del reclutamiento laboral en los Estados Unidos y en México se expanda y que una multiplicidad de actores surjan con frecuencia ofertando visas de trabajo en los Estados Unidos. La forma en la que operan actualmente estos programas de trabajo permite que las personas trabajadoras mexicanas sean contratadas para trabajar en los Estados Unidos a través de un sistema de reclutamiento poco regulado, caracterizado por la impunidad y la falta de transparencia en cada etapa. Defraudadores y estafadores fabrican ofertas de trabajo para extraer meses o años de salarios de personas buscadoras de empleo a través del cobro de cuotas de reclutamiento para empleos falsos o inexistentes en los Estados Unidos. Bajo este sistema, tanto para las personas migrantes como para las personas defensoras, es complejo distinguir entre ofertas de trabajo reales y falsas. Con la esperanza de ganar mejores salarios en los Estados Unidos, las personas trabajadoras mexicanas generalmente usan sus ahorros o solicitan un préstamo para pagar a los reclutadores; otras simplemente esperan que él o ella no huya con su dinero. Cuando un reclutador roba el dinero de las personas de esta manera, ni la ley en Estados Unidos ni la ley en México proveen mecanismos eficientes para buscar justicia.



Defraudadores y estafadores fabrican ofertas de trabajo para extraer meses o años de salarios de personas buscadoras cobrando por empleos falsos o inexistentes en los Estados Unidos.

Por años, el Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM) ha documentado los esquemas de fraude que canalizan cientos de miles de dólares estadounidenses a los bolsillos de reclutadores fraudulentos. Sabemos que estos fraudes se extienden a lo largo de todo México y dañan a familias y comunidades enteras. Personas defraudadas, sus familias y comunidades se sumergen en situaciones de pobreza o deuda y finalmente no obtienen un empleo en Estados Unidos. Mientras que el fraude y las cuotas de reclutamiento son ilegales en México y los Estados Unidos, estas prácticas siguen en aumento a un ritmo alarmante y son cada vez más complejas. En un contexto de alta demanda de personas trabajadoras migrantes y de poca transparencia, los reclutadores fraudulentos operan bajo total impunidad en una red de reclutamiento informal y poco regulada. Para muchos trabajadores y trabajadoras, arriesgarse a ser víctima de fraude es un paso inevitable en su búsqueda de un empleo regular y remunerado en los Estados Unidos.

En respuesta, el CDM se ha asociado con líderes migrantes y personas defensoras de derechos humanos para transparentar y lograr una adecuada rendición de cuentas en el proceso de reclutamiento a través de la difusión de información, educación popular y organización comunitaria. Este reporte analiza la información sobre fraude en el reclutamiento que el CDM ha recabado en sus trece años de trabajo en México. Concluye con algunas recomendaciones para mejorar el sistema de reclutamiento y los pasos que las personas buscadoras de empleo en los Estados Unidos pueden tomar para evitar el fraude. Aunque organizaciones como CDM han tenido éxito en apoyar a las personas para prevenir el fraude en el reclutamiento, reclutadores fraudulentos seguirán surgiendo y operando en la impunidad hasta que las agencias gubernamentales responsables en ambos lados de la frontera regulen correctamente la industria del reclutamiento laboral internacional y aseguren total transparencia, monitoreo constante y mecanismos de exigibilidad eficientes.



En respuesta, el CDM se ha asociado con líderes migrantes y personas defensoras de derechos humanos para transparentar y lograr una adecuada rendición de cuentas en el proceso de reclutamiento a través de la difusión de información, educación popular y organización comunitaria.

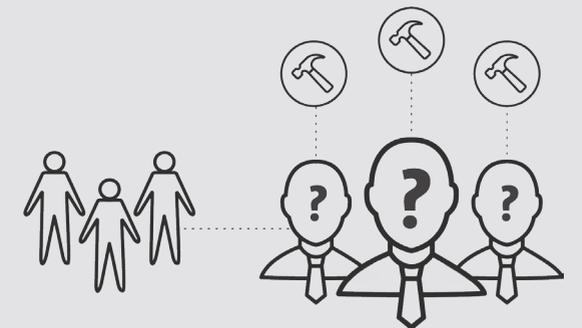
¿Qué es el fraude en el reclutamiento?

Este reporte utilizará el término de fraude en el reclutamiento para referirse exclusivamente a las ofertas falsas de trabajo en los Estados Unidos. Vale mencionar que existen diferentes formas en las que los reclutadores inducen al error a las personas buscadoras de empleo, como por ejemplo ofrecer condiciones de empleo más favorables de lo que resulta ser un trabajo insuficiente o incluso inhumano. Para efectos de este reporte, el fraude en el reclutamiento sucede cuando un reclutador exige a la persona buscadora de empleo el pago de una cuota de dinero o la entrega de documentos de identidad a cambio de una visa de trabajo para un empleo que no existe o es falso. Para completar este análisis, se presume que un trabajo no existe o es falso cuando el reclutador no provee un contrato válido de trabajo dentro del tiempo establecido para los programas H-2; si el reclutador exige un pago para conectar a un trabajador con una empresa o empleador que no existe; o si el trabajo es ofrecido en una compañía que no tiene una certificación de trabajo temporal que

pueda ser verificada por un consulado de los Estados Unidos, el portal de iCert del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos o la misma compañía.

El cobro de cuotas ilegales de reclutamiento es una práctica común en el sistema de contratación para empleos en los Estados Unidos; incluso reclutadores legítimos frecuentemente cobran dinero sin enfrentar consecuencias. Como resultado, las personas trabajadoras migrantes con regularidad no tienen otra opción más que pagar cuotas ilegales de reclutamiento para obtener trabajo en los Estados Unidos, aunque el trabajo sea real o no. La falta de monitoreo sobre estos actores y sus prácticas, por parte de ambos gobiernos y de los mismos empleadores que les contratan, permite que el pago de cuotas siga siendo una constante para las personas que buscan trabajar en los Estados Unidos; y mientras los reclutadores sigan operando en total opacidad, las personas buscadoras de empleo no podrán distinguir entre reclutadores falsos y legítimos.

Mientras los reclutadores sigan operando en total opacidad, las personas buscadoras de empleo no podrán distinguir entre reclutadores falsos y legítimos.



Metodología

Desde el 2005, el CDM ha trabajado de cerca con trabajadores y trabajadoras migrantes líderes para mapear el proceso de reclutamiento laboral y documentar abusos como el fraude en el reclutamiento. El CDM ha obtenido la información para este reporte a través de un constante contacto e intensiva comunicación con personas que han conseguido trabajo o han intentando ir a trabajar a los Estados Unidos. En total, este reporte analiza cientos de casos de abusos durante el reclutamiento reportados a CDM entre el 2005 y Julio del 2018, de los cuales 140 fueron sobre ofertas fraudulentas de empleo. CDM recabó la mayoría de estos casos entre el 2014 y el 2018, durante el cual comenzamos a documentar sistemáticamente los reportes de fraude. Estos casos de fraude pueden afectar a una persona hasta más de mil personas en diez estados.

10,000
10 ESTADOS

Estos casos de fraude pueden afectar a una persona hasta más de mil personas en diez estados.



Debe enfatizarse que los casos incluidos en este reporte con seguridad representan sólo una fracción de la población mexicana afectada por el fraude. La inmensa mayoría de los casos analizados provienen de personas que han buscado a CDM para reportar el fraude del que han sido víctimas. Más aún, casi la mitad de las personas buscadoras de empleo que reportaron un fraude a CDM sólo fueron capaces de identificarse a sí mismas como víctimas dado que no sabían si otras personas también fueron afectadas por el mismo esquema de fraude. Sin embargo, es altamente improbable que el fraude afecte a una sola persona, puesto que generalmente se trata de estrategias que afectan a docenas, sino es que cientos de personas — de las cuales la mayoría jamás reportará el fraude. Como resultado, tal y como se demostró en el reporte de CDM del 2013 *Revelando el Reclutamiento: Fallas Fundamentales en el Programa de Trabajadores Temporales H-2 y Recomendaciones para el Cambio*, una de cada diez personas trabajadoras migrantes pagaron a un reclutador por un trabajo que no existía.

La información de este reporte fue obtenida principalmente a través de entrevistas realizadas por personal y personas voluntarias de CDM en reuniones en persona o a través del teléfono. Como parte de nuestras iniciativas de promoción y educación, el personal de CDM viaja por todo México para realizar talleres e informar a personas trabajadoras, ex trabajadoras o potenciales trabajadoras migrantes acerca de sus derechos, recomendaciones para prevenir el fraude, sobre Contratados.org y otros servicios de CDM. Durante estos talleres, las personas trabajadoras migrantes y sus familias realizan preguntas y frecuentemente comparten sus historias sobre abusos o experiencias de fraude. El CDM documenta estas historias y las agrega a su base de datos para fines de análisis y seguimiento.



Desde su origen, el CDM ha trabajado de cerca con personas trabajadoras migrantes, sus familias y comunidades para abordar las problemáticas que enfrentan desde sus lugares de origen en México hasta sus lugares de trabajo en los Estados Unidos. En el 2013, CDM publicó *Revelando el Reclutamiento: Fallas Fundamentales en el Programa de Trabajadores Temporales H-2 y Recomendaciones para el Cambio*, el cual demostró que 1 de cada 10 personas pagó por un trabajo falso o inexistente. Desde entonces, trabajando de la mano con personas trabajadoras migrantes líderes, hemos redoblado nuestros esfuerzos para desarrollar soluciones a estos problemas. Para abordar la falta de transparencia y rendición de cuentas en el proceso de reclutamiento laboral, el CDM en conjunto con personas trabajadoras H-2, diseñamos Contratados.org y en el 2014 lanzamos el portal.

Contratados.org es un espacio para que las personas trabajadoras migrantes se encuentren, formen una comunidad y compartan información acerca de sus interacciones con reclutadores en México y empleadores en Estados Unidos de manera anónima. Desde el lanzamiento de Contratados.org el número de fraudes reportados a CDM se ha incrementado precipitadamente. Además de recibir información sobre fraudes que ya han sucedido, estamos comenzando a recibir información sobre fraudes en marcha o que están ocurriendo en ese momento. En dichos casos, hemos sido capaces de intervenir para identificar la oferta como fraudulenta y prevenir a las personas de entregar dinero o documentos de identificación personal a reclutadores fraudulentos. A pesar de ello, el fraude sigue siendo una práctica generalizada y extendida a lo largo de todo México, y en la abrumadora mayoría de los casos, no hay consecuencias para quienes violentan los derechos de las personas durante el proceso de reclutamiento.



El Comité de Defensa del Migrante fue fundado en el 2006 para organizar y empoderar a las personas trabajadoras migrantes. Se trata de un grupo de personas trabajadoras migrantes líderes en sus comunidades que trabajan para educar, defender y empoderarse a sí mismos y a sus compañeras y compañeros de trabajo. El Comité está conformado por personas que trabajan o trabajaron en Estados Unidos y sus familias, incluyendo personas con visa H-2A, H-2B, J-1 y personas trabajadoras sin documentos. Quienes integran el Comité capacitan de forma voluntaria a otras personas trabajadoras migrantes en materia de derechos humanos a lo largo de la cadena de migración, ligando comunidades de personas trabajadoras migrantes en México y los Estados Unidos.

CDM también mantiene una línea de teléfono dedicada a asistir a personas trabajadoras migrantes con cualquier pregunta o queja que presenten. Ocasionalmente, personas buscadoras de empleo llaman para reportar que han sido defraudadas por un reclutador y solicitan información sobre lo que pueden hacer para recuperar su dinero o responsabilizar al reclutador o agencia. Si una persona ha sido víctima de fraude en el reclutamiento, preguntamos cuánto ha pagado y cuántas personas fueron defraudadas junto con él o ella. Como puede esperarse, los reclutadores fraudulentos rara vez dejan rastro, y aunque algunos datos referenciados en este reporte provienen de recibos bancarios y otras pruebas documentales, la mayoría de la información fue dada por las propias víctimas de fraude. Para dar coherencia al reporte, todas las cantidades fueron convertidas a pesos utilizando el Tipo de Cambio Promedio Anual calculado por el Servicio de Impuestos Internos (Internal Revenue Service, IRS) aplicable en el año en el cual sucedió el fraude⁴.

Las personas generalmente llaman a CDM para verificar una oferta de trabajo de un reclutador que les parece sospechoso. Integrantes del Comité de Defensa del Migrante, autoridades locales y otras organizaciones aliadas consultan con CDM situaciones de reclutamiento en sus comunidades y solicitan que verifiquemos si la oferta de trabajo es legítima. CDM verifica la legitimidad de la oferta de trabajo a través de diferentes medios, incluyendo búsquedas en iCert, el portal en línea del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (U.S. Department of Labor, DOL), el cual mantiene un listado de compañías estadounidenses que han recibido certificaciones de trabajo temporal. Además, alentamos a las personas buscadoras de empleo a verificar con el Consulado de los Estados Unidos en Monterrey para identificar si el gobierno estadounidense le ha aprobado las visas de trabajo a la compañía o no. Frecuentemente consultamos directamente con las compañías y empleadores si están solicitando personas trabajadoras migrantes o si han contratado una agencia o reclutador determinado. Si después de una exhaustiva revisión la información es clara y no cabe duda alguna, la oferta es categorizada como fraudulenta, aunque la persona buscadora de empleo haya pagado o no una cuota al momento de la verificación.

Analizando el impacto del fraude en el reclutamiento

COSTO TOTAL DEL FRAUDE EN EL RECLUTAMIENTO

Desde el 2005, el CDM ha documentado 88 casos diferentes de personas mexicanas buscadoras de trabajo que han perdido dinero bajo algún esquema de fraude en el reclutamiento. Estos casos representan a casi 6,500 personas quienes pagaron una impresionante cantidad de **\$60 millones de pesos** a reclutadores fraudulentos. En cada caso reportado, recabamos información acerca del número total de personas defraudadas y la cantidad de la cuota de reclutamiento solicitada. En total, recibimos reportes de 6,497 personas quienes pagaron en promedio una cuota de \$9,300 pesos, el equivalente a tres meses y medio de salario mínimo en México, por un empleo falso o que nunca existió.

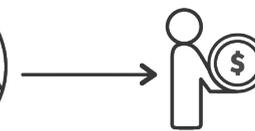
La escala e impacto de cada caso de fraude en el reclutamiento varía ampliamente. Mientras que la mayoría de las personas reportó que (hasta donde saben) solo ellas habían sido víctimas del esquema de fraude, en el 45 por ciento de los casos reportados a CDM, diez o más personas fueron defraudadas en un mismo incidente o esquema. En 15 casos, quienes reportaron el fraude indicaron que hasta 150 personas o más fueron defraudadas por el mismo reclutador o agencia de reclutamiento fraudulenta.



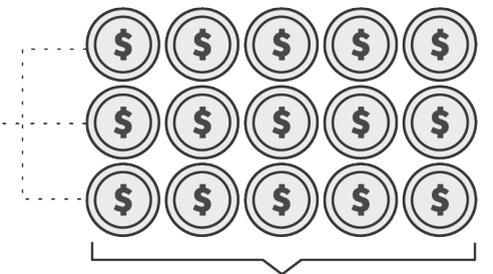
\$60 millones de pesos a reclutadores fraudulentos

En total, recibimos reportes de 6,497 personas quienes pagaron en promedio una cuota de \$9,300 pesos, el equivalente a tres meses y medio de salario mínimo en México, por un empleo falso o que nunca existió.

6,497
PERSONAS



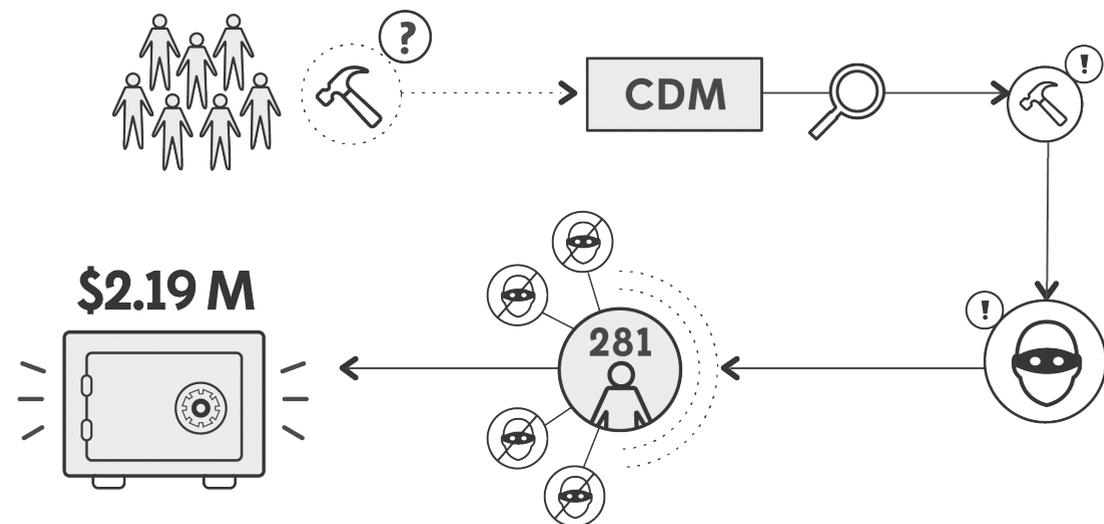
\$9,300
CADA UNA



POTENCIALES FRAUDES: ANALIZANDO LOS FRAUDES PREVENIDOS

El aumento de conciencia sobre los riesgos e implicaciones de las prácticas abusivas en el reclutamiento ha ayudado a las personas buscadoras de empleo a protegerse mejor y prevenir fraudes en el reclutamiento. Entre el 2016 y el 2018, el CDM ha investigado 50 casos de personas que tenían dudas sobre una oferta de trabajo y que - después de consultar con nosotros - decidieron no pagar la cuota impuesta o continuar con el proceso de reclutamiento para empleos que se identificaron como fraudulentos. En este mismo periodo de tiempo, las investigaciones realizadas por CDM previnieron que 281 personas fueran defraudadas por un total de **\$2.19 millones de pesos**⁵.

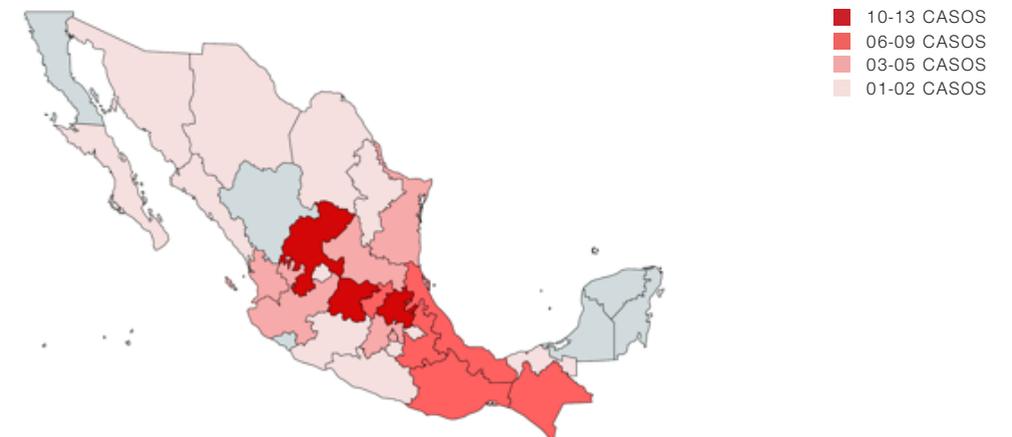
! Uno de los más grandes casos de fraude en el reclutamiento reportados a CDM fue difundido a través de Facebook en Mayo del 2017 y se dirigía a trabajadores de Guanajuato y Veracruz. El anuncio publicado en Facebook prometía empleos con una compañía inexistente en California llamada Strawberry Paradise. Aunque el anuncio no informaba sobre el cobro de una cuota de reclutamiento, a las personas que respondieron al anuncio les informaban que tenían que depositar \$5,800 pesos en una cuenta de banco personal como requisito para aceptar la oferta de trabajo. Después de consultar con CDM sobre la validez de la oferta, 120 personas decidieron no pagar la cuota ni continuar con el proceso⁶.



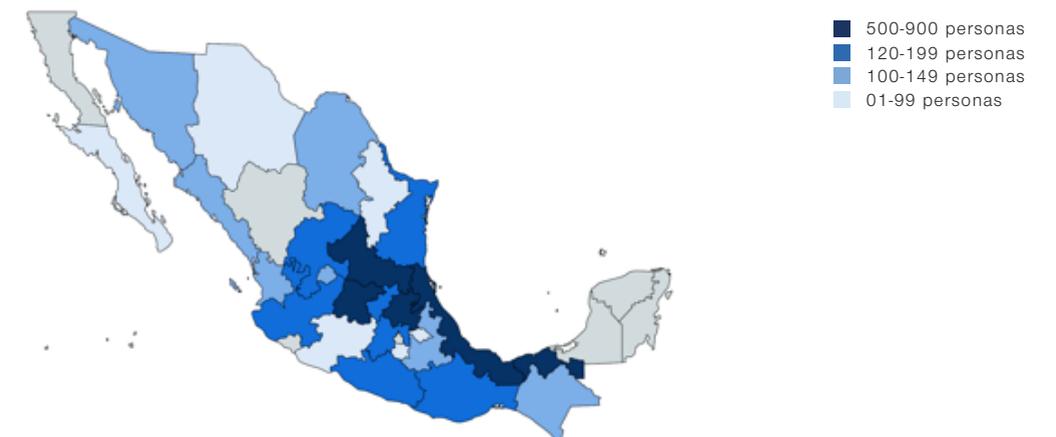
DÓNDE OCURRE EL FRAUDE EN EL RECLUTAMIENTO

Desde el 2005, el CDM ha documentado casos de fraude en el reclutamiento de personas en 27 de los 32 estados de México. Estos casos se refieren sólo a aquellos en los cuales las personas pagaron una cuota de reclutamiento por un empleo falso o inexistente, incluyendo los casos en los que las personas ya habían pagado una cuota antes de consultar la validez de la oferta. Los estados en donde más casos de fraude en el reclutamiento se han registrado son Guanajuato, Zacatecas e Hidalgo, mientras que en los que un mayor número de personas han sido afectadas son San Luis Potosí, Tabasco y Veracruz. Esto da cuenta de que los fraudes de mayor escala han sucedido en los últimos tres estados. A continuación se presenta una serie de mapas que ilustran el impacto del fraude en el reclutamiento por estado.

Número de casos de fraude en el reclutamiento en México reportados al CDM por estado⁷



Número de personas víctimas de fraude en el reclutamiento en México por estado⁸



¿Cómo funciona el fraude en el reclutamiento?

EJEMPLOS DE ESQUEMAS COMUNES DE FRAUDE

Las agencias y reclutadores fraudulentos emplean diversas estrategias y esquemas de fraude para estafar a las personas. Esta sección provee un resumen y ejemplos de las tácticas comunes que utilizan estos actores para defraudar a personas mexicanas que buscan empleo en los Estados Unidos.



RECOLECTAR DINERO DE PERSONAS BUSCADORAS DE EMPLEO ANTES DE DESAPARECER Y DEJAR DE RESPONDER

Muchos reclutadores mantienen contacto con personas buscadoras de empleo y les conducen al pago de cuotas de reclutamiento. Sin embargo, una vez que han recolectado el pago de estas cuotas, los reclutadores frecuentemente desaparecen y dejan de responder cualquier tipo de comunicación. Para cubrir su rastro, se sabe que los reclutadores usan nombres falsos, desconectan sus teléfonos y huyen a otras partes del país.

Las agencias y reclutadores fraudulentos emplean diversas estrategias y esquemas de fraude para estafar a las personas. Esta sección provee un resumen y ejemplos de las tácticas comunes que utilizan estos actores para defraudar a personas mexicanas que buscan empleo en los Estados Unidos.



En el 2016, 30 personas de Santa Cruz de Juventino Rosas, Guanajuato, escucharon acerca de una oportunidad de trabajo para cortar y plantar pinos en el estado de Oregon en los Estados Unidos. El salario que les ofrecían era de \$13.75 dólares por hora. Emocionados por la oportunidad, cada uno pagó \$500 pesos al reclutador y entregó copias de sus pasaportes. Asegurando que él también iría a trabajar en la plantación de pinos, el reclutador rápidamente ganó la confianza del grupo de personas. Sin embargo, al poco tiempo la situación empeoró. En tres ocasiones diferentes, el reclutador instruyó a las personas para que viajaran a Monterrey, en el estado de Nuevo León, para acudir a una cita con el Consulado de los Estados Unidos. Antes de cada viaje el reclutador avisaba a las personas que las citas habían sido canceladas, dando una diversidad de explicaciones. A las pocas semanas, el reclutador dejó de responder las quejas de las personas⁹.



En el 2017, un reclutador defraudó a 40 personas en el estado de Jalisco tras prometerles una visa H-2B a cambio de \$900 pesos. Después de recibir el pago, el reclutador indicó que un camión llevaría a todas las personas desde sus comunidades al Consulado de los Estados Unidos en Nuevo Laredo para posteriormente viajar a sus lugares de empleo. Ante la oportunidad de trabajar en Estados Unidos, todas las personas decidieron pagar al reclutador. A pesar de haber pagado la cuota impuesta, el camión nunca llegó y el reclutador pronto desapareció, dejando a las personas sin nada¹⁰.

EXIGIR EL PAGO DE CUOTAS ADICIONALES DESPUÉS DE HABER HECHO UN PAGO INICIAL

En muchos casos de fraude los reclutadores o agencias exigen, sin previo aviso, la realización de múltiples pagos. Después de realizar un pago inicial, los reclutadores cobran cuotas adicionales para el supuesto pago de servicios médicos o seguros, en ocasiones obligando a las personas a viajar largas distancias para completar estas transacciones. A pesar de realizar estos pagos, las personas buscadoras de empleo no tienen mejores oportunidades de llegar a trabajar a los Estados Unidos.



En el 2015, una persona de Chihuahua contactó a un reclutador después de ver un prometedor anuncio sobre un trabajo en los Estados Unidos. El reclutador respondió que la compañía ya no tenía vacantes y le puso en contacto con otro reclutador. Después de haber sometido su solicitud, el segundo reclutador le cobró \$250 dólares por costos administrativos y le envió un complejo cuestionario para completar. Días después de que la persona sometió el cuestionario, el reclutador insistió que no había sido llenado correctamente y exigió el pago de una multa de \$200 dólares adicionales. En un ánimo de encontrar una oportunidad laboral en Estados Unidos, la persona decidió realizar el pago y continuar con el proceso. Después de múltiples pagos, la persona pagó un total de \$1,200 dólares al reclutador antes de retirarse del acuerdo y desistir de su búsqueda de empleo¹¹.



En el 2016, una compañía de nombre Agricultural Guest Worker Recruitment Organization anunció oportunidades de empleo con visa H-2B con su firma ubicada en Sonora, México. Desde el inicio, la compañía exigió el pago de grandes cantidades de dinero para asegurar la solicitud de visa. Una vez que las personas pagaron, muchas recibieron documentos falsos que aparentaban ser comunicaciones del Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS por sus siglas en inglés), señalando que sus aplicaciones de visas habían sido aprobadas. Para seguir con el proceso, se les hizo saber que debían pagar un seguro médico de una compañía llamada Safety First Insurance. Después de completar la investigación, el CDM y otras instancias determinaron que los documentos, la oferta y el seguro médico eran falsos y notificaron a las personas correspondientes¹².

CONVOCATORIA A REUNIONES COMUNITARIAS PARA ATRAER CIENTOS DE PERSONAS Y PRESENTAR OPORTUNIDADES FALSAS DE TRABAJO

Muchos de los casos de mayor impacto ocurren cuando un reclutador organiza reuniones para atraer decenas, sino es que cientos de personas, en determinadas comunidades. Estas “ferias de empleo” incluyen presentaciones de supuestas oportunidades de empleo en los Estados Unidos y los reclutadores generalmente roban mucho dinero de grandes grupos de personas utilizando documentos falsos. En comunidades pequeñas, esta devastadora estrategia puede implicar que casi todos sus residentes pierdan recursos económicos significativos.



En el 2012, un reclutador visitó una comunidad en Ejutla de Crespo, Oaxaca, ofreciendo trabajo a 40 personas en un cultivo de cebolla en Georgia a cambio de un pago de \$2,900 pesos. Aunque había prometido que el trabajo iba a comenzar en noviembre, el reclutador les avisó en abril que ya no podía garantizar el trabajo. Después de un tiempo, el reclutador dejó de responder las comunicaciones y ninguna de las 40 personas recibió un reembolso de su dinero¹³.



En el 2010, casi 900 personas del estado de Tabasco pagaron a un falso reclutador entre \$100 y \$250 dólares cada una por una visa que nunca recibieron. Además de haber perdido el dinero que tan difícilmente se gana, debido a las altas tasas de desempleo en la entidad, las personas dieron al reclutador información personal como números de seguridad social en los Estados Unidos¹⁴.

RECOLECTAR DINERO DE UN GRUPO GRANDE DE PERSONAS Y DAR TRABAJO SÓLO A UNA FRACCIÓN DE ELLAS, FALLANDO EN REEMBOLSAR A QUIENES SE QUEDAN SIN EMPLEO

En algunos casos, las agencias o reclutadores que ofrecen oportunidades reales de empleo cometen un fraude cuando cobran cuotas de reclutamiento a un mayor número de personas del que efectivamente pueden colocar en los trabajos. Si bien logran colocar a un determinado número de personas en trabajos en Estados Unidos, los reclutadores que no reembolsan completamente a quienes se quedan sin empleo cometen fraude en el reclutamiento.



En el 2017, una agencia de reclutamiento en Guanajuato, CSI Labor Services, publicó una oportunidad de trabajo en la industria de los pinos en Carolina del Norte. A cada una de las 80 personas del estado interesadas en el trabajo, la agencia les cobró \$3,515 pesos. Tiempo después, la agencia reconoció que ya no había vacantes disponibles en Carolina del Norte pero aseguró que les colocarían en un trabajo en California. Un mes después, CSI Labor Services colocó a diez personas en un trabajo agrícola en el estado de Washington pero dejó al resto en el limbo. Las 70 personas que quedaron sin empleo solicitaron un reembolso, pero la agencia nunca les dio una respuesta o explicación¹⁵.

OBLIGAR A LAS PERSONAS A VIAJAR DENTRO DE MÉXICO PARA ACUDIR A FALSAS ENTREVISTAS DE VISA DE TRABAJO O PARA HACER QUE REALICEN PAGOS A LOS RECLUTADORES

Los reclutadores frecuentemente obligan a las personas buscadoras de empleo a pagar las cuotas en localidades lejos de sus comunidades, en ocasiones teniendo que viajar a otros estados completamente diferentes. Las personas buscadoras de empleo viajan fuera de sus comunidades bajo la promesa de una entrevista para la obtención de la visa de trabajo, lo cual implica la realización de gastos de viaje adicionales a las cuotas de reclutamiento.



En el 2012, una persona del estado de Hidalgo supo de una oportunidad de empleo en los Estados Unidos a través de un volante pegado en su comunidad. Interesada en la oportunidad, la persona viajó a Querétaro para pagar una cuota de reclutamiento de \$500 dólares y gasto \$1,700 pesos adicionales en viáticos y transporte durante su viaje de más de 6 horas. Tiempo después de su regreso, la persona recibió una llamada del reclutador para informarle que no había trabajo en los Estados Unidos y que no recibiría un reembolso¹⁶.



En el 2017, una persona en Zitácuaro, Michoacán reportó al CDM un caso de fraude en el reclutamiento cuando buscaba trabajo con una compañía de jardinería en Estados Unidos. El reclutador le había dicho que sólo tenía que pagar su viaje al Consulado de los Estados Unidos en Monterrey, Nuevo León y después regresar a Michoacán para esperar la aprobación de su visa. En caso de que su visa fuera aprobada, entonces la persona tendría que pagar su viaje a los Estados Unidos. El CDM revisó la información y descubrió que el mismo reclutador anteriormente había cobrado entre \$500 y \$5,000 pesos a algunas personas quienes nunca recibieron una visa de trabajo¹⁷.

TRAMITAR VISAS DE TURISTA PARA PERSONAS BUSCADORAS DE EMPLEO U OFRECER VISAS DE TRABAJO “ABIERTAS” EN LOS ESTADOS UNIDOS

Algunos reclutadores han defraudado a personas buscadoras de empleo ofreciéndoles visas de turista, o en algunos casos, las inexistentes visas “abiertas”. Las personas trabajadoras extranjeras en Estados Unidos, incluyendo a las personas mexicanas, no pueden trabajar en los Estados Unidos bajo una visa de turista. De igual forma, el gobierno de los Estados Unidos no emite visas de trabajo “abiertas” que permitan a las y los trabajadores elegir su propio empleador o permanecer en el país realizando trabajo no calificado por más de un año.



Después de cobrar \$1,000 pesos por adelantado, la agencia de reclutamiento InterAmerica se aprovechó de dos personas en Zacatecas ofreciéndoles visas “abiertas” que les permitirían elegir sus empleadores y permanecer en los Estados Unidos por más de un año. Después de haber solicitado a las personas una cuota inicial de \$60,000 mil pesos por las visas “abiertas”, las personas sospecharon que se trataba de un fraude y se negaron a pagar las cuotas adicionales de \$40,000 y \$25,000 mil pesos que la agencia les pidió posteriormente. Sin embargo, nunca pudieron recuperar el pago inicial de \$1,000 pesos que realizaron¹⁸.



Chambamex

Entre Diciembre de 2012 y Abril del 2013, la agencia de colocación Chambamex defraudó a más de 3,000 personas en 19 estados de la República Mexicana con promesas falsas de empleo en Estados Unidos y Canadá. La agencia prometía empleos en trabajos de carpintería, jardinería y construcción, y solicitaba a las personas la entrega de sus pasaportes y el pago de una cuota de \$7,000 pesos por adelantado. En total, el fraude de Chambamex superó los 20 millones de pesos.

A pesar de la escala del fraude, las autoridades mexicanas sistemáticamente fallaron en investigar las denuncias¹⁹ contra Chambamex. Sólo la procuraduría de uno de los diecinueve estados procesó e investigó las denuncias. De acuerdo con investigadores de la Unidad Académica en Estudios del Desarrollo de la Universidad Autónoma de Zacatecas y la Red Internacional de Migración y Desarrollo (RIMD), la falta de regulación de reclutadores y agencias de reclutamiento es un ejemplo de la complicidad del Estado Mexicano en la continuidad de los fraudes y recalcó que la única política del estado es la impunidad²⁰.

Dado que el caso de Chambamex no fue reportado directamente a CDM, estos números no se reflejan en nuestro análisis. Sin embargo, este caso demuestra cómo el número de personas afectadas por el fraude en el reclutamiento y el total de dinero perdido es mucho mayor de lo que este reporte indica.



Explotando la confusión que generó el Presidente Trump

La elección de Donald Trump aumentó las tensiones entre los Estados Unidos y México y ha creado incertidumbre sobre el futuro de los programas de personas trabajadoras migrantes. Desde la elección del presidente Trump, el CDM ha recibido una serie de quejas sobre reclutadores fraudulentos que han explotado su reputación errática para defraudar a las personas buscadoras de empleo en los Estados Unidos.

Un reclutador llevó un grupo de 90 personas de Querétaro y Chiapas a Monterrey en Noviembre de 2017 después de cobrar \$10,000 pesos a cada una y haber obtenido copias de sus pasaportes y actas de nacimiento. Al llegar a Monterrey, el reclutador les informó que tenían que regresar a sus comunidades porque la Embajada estaba cerrada debido a las acciones tomadas por Donald Trump. Aunque el reclutador prometió que se reunirían en dos meses para regresar al consulado, éste nunca volvió a aparecer²¹.

A inicios del 2017, el CDM recibió otra llamada de una persona en Querétaro pidiendo que le ayudáramos a verificar una oferta de trabajo H-2 en un rancho ganadero llamado Rancho Longhorn en Texas. La persona comenzó a sospechar porque el reclutador tenía muy poca información sobre los términos del trabajo, lo cual atribuyó a retrasos en el proceso de aplicación de la visa de trabajo causados por la nueva administración del Presidente Trump. Debido a que la persona contactó a CDM y pudimos verificar que ninguna empresa con el nombre Rancho Longhorn en Texas tenía una certificación de visas H-2, la persona desistió de su búsqueda de trabajo antes de ser defraudada²².



Difusión de ofertas a través de medios de comunicación tradicionales y redes sociales

En años recientes, CDM ha notado un aumento en el número de fraudes en línea, la mayoría en convocatorias de empleo a través de Facebook. Entre el 2016 y 2017, el CDM ha recibido 11 casos diferentes de personas que explícitamente mencionaron a Facebook, u otro medio en línea, como fuente de una oferta de trabajo fraudulenta. Es muy probable que otras personas defraudadas hayan tenido su primer contacto con los reclutadores a través de algún medio electrónico.



En Agosto del 2016, una persona se puso en contacto a través de mensajes en Facebook con una agencia de reclutamiento llamada 7 Point Group. La agencia solicitó un pago de \$5,000 pesos y le indicó que viajara a Monterrey para asegurar la visa de trabajo en el Consulado de los Estados Unidos. El Consulado le negó la visa, así como también a una docena de personas que también habían sido enviadas por 7 Point Group. Ninguno logró comunicarse con la agencia nuevamente²³.

Aunque cada vez más, Facebook se está convirtiendo en el principal medio de comunicación, reclutadores y agencias continúan utilizando medios de comunicación tradicionales para localizar personas buscadoras de empleo, especialmente en localidades rurales donde el acceso a internet es limitado. En el 2017, en cuestión de días, el CDM recibió varias llamadas de personas en Oaxaca que respondieron a un anuncio en la radio que ofrecía trabajo en una compañía de plantación de pinos en Texas. Aunque una de las personas que nos contactó sí recibió trabajo en los Estados Unidos, las personas tuvieron que pagar una cuota ilegal de reclutamiento de \$40,000 pesos.

¿Por qué pagan las personas?

Existen múltiples razones por las cuales las personas buscadoras de trabajo asumen el riesgo y pagan a los reclutadores miles de pesos a cambio de la oportunidad de trabajar con visa en los Estados Unidos. En general, la mayoría de las personas son conscientes de los riesgos que involucra realizar un pago, pero frente a la falta de oportunidades de trabajo digno y bien remunerado en sus comunidades²⁴, la falta de transparencia en el proceso de reclutamiento y la impunidad bajo la que operan los reclutadores y agencias que cobran cuotas ilegales de reclutamiento por empleos legítimos, muchas consideran que no tienen otra opción más que arriesgarse y exponerse a ser víctimas de fraude si buscan emplearse en los Estados Unidos de manera regular.

FALTA DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

El reclutamiento para empleos en los Estados Unidos es un proceso opaco. La información que los gobiernos publican es insuficiente e inadecuada para que las personas puedan verificar con certeza una oferta de trabajo. Sin embargo, los reclutadores falsos pueden usar estos datos parcialmente públicos justo para desarrollar esquemas convincentes y sofisticados. La información parcial que proveen las bases de datos gubernamentales es un arma en las manos de reclutadores fraudulentos pues les permite crear indicios de veracidad a pesar de la naturaleza falsa de sus ofertas. Los reclutadores fraudulentos entregan a sus víctimas versiones adulteradas de documentos reales y les dirigen al sitio web del Servicio de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos (U.S. Citizenship and Immigration Services, USCIS) para descargar y completar formularios de solicitud de visa reales²⁵. Fabrican sitios web y perfiles de los empleadores que pretenden representar. Incluso usan los nombres y logotipos de empleadores que tienen certificaciones de trabajo temporal para ofrecer visas de trabajo a las y los trabajadores mexicanos.



La información parcial que proveen las bases de datos gubernamentales es un arma en las manos de reclutadores fraudulentos.



La ignorancia de las personas no es la razón por la cual los reclutadores y agencias pueden defraudar, sino la falta de transparencia y rendición de cuentas.

Debido a que ni las agencias del gobierno de los Estados Unidos ni las de México mantienen un registro público confiable y actualizado de reclutadores y agencias de colocación autorizadas, estas técnicas de confusión y engaño hacen que sea muy complicado distinguir entre reclutadores legítimos y fraudulentos, inclusive para organizaciones y personas especializadas en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras migrantes. A menudo, la única forma de garantizar si una oferta de trabajo es real es llamar directamente al empleador para verificar su relación con un reclutador o agencia de colocación en particular. Los mecanismos disponibles para verificar las ofertas de trabajo pueden ser complicados de navegar, sobre todo para una persona que no habla inglés, que no tiene experiencia previa en la contratación para empleos en Estados Unidos o que domina poco las herramientas tecnológicas y bases de datos disponibles. Además, las personas también se rehúsan a investigar a fondo las ofertas frente al temor de ser identificadas como problemáticas ante los ojos de los potenciales empleadores o de las autoridades consulares, quienes eventualmente decidirán sobre la elegibilidad de una persona para obtener una visa o no.

Adicionalmente, dada la falta de monitoreo sobre la industria de reclutamiento y la insuficiencia de las acciones para hacer cumplir las leyes, las personas buscadoras de trabajo no pueden asumir que las prácticas ilegales de reclutamiento son indicadores de fraude. Incluso, es difícil distinguir cuáles son cuotas ilegales de reclutamiento. Aún cuando las regulaciones y leyes mexicanas y estadounidenses prohíben el cobro de estas cuotas²⁶, ninguna distingue con claridad entre pagos permitidos y prohibidos. Por ejemplo, en el caso de los empleos H-2, dado que las y los trabajadores pueden legalmente pagar sus gastos de visa y viáticos, mismos que el empleador debe de reembolsar, las personas no tienen forma de distinguir si dentro de estos pagos se incluye una cuota prohibida de reclutamiento, ya sea como excedente o la que cobran los reclutadores o agencias por sus servicios administrativos, de telefonía, viáticos de agentes, entre otros. Entonces, aún cuando las personas saben que las cuotas de reclutamiento son ilegales, es confuso distinguir si dentro del pago que deben realizar está incluida una cuota prohibida. La ignorancia de las personas no es la razón por la cual los reclutadores y agencias pueden defraudar, sino la falta de transparencia y rendición de cuentas que prevalece en todo el sistema de reclutamiento para empleos en el exterior. Frente a marcos normativos insuficientes, falta de claridad sobre sus responsabilidades y un profundo desconocimiento de la problemática, generalmente las autoridades competentes aseguran que las personas pagan cuotas de reclutamiento por desconocimiento de sus derechos, por su baja escolaridad o ignorancia; colocando la responsabilidad en las víctimas y no en los defraudadores, y desestimando las denuncias que las personas trabajadoras y organizaciones realizan cuando los fraudes ocurren.



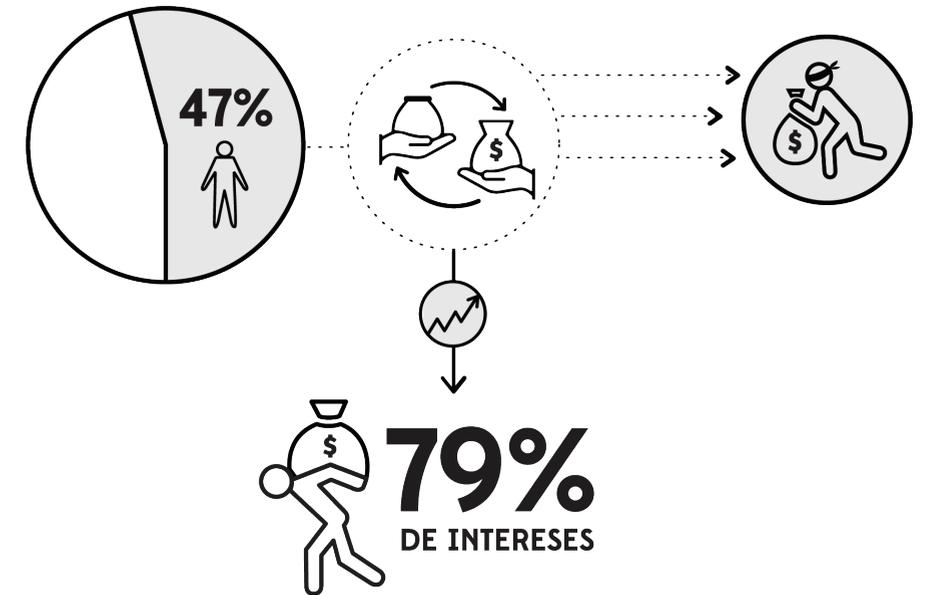
AUSENCIA DE OPORTUNIDADES ECONÓMICAS

Ante la posibilidad de vivir y trabajar en los Estados Unidos, en ocasiones pagar una gran suma de dinero puede ser una decisión racional, aún cuando se trate de una decisión contraria a la ley. Son las personas en comunidades con menos oportunidades de empleo y mayores carencias económicas las que se encuentran en mayor riesgo de ser víctimas de fraude. CDM ha observado que algunos reclutadores buscan cobrar cantidades más grandes de dinero en comunidades que tienen menos oportunidades de empleo y mayores necesidades económicas.

Para cubrir el costo del reclutamiento, las personas pueden recurrir a medidas drásticas como vender sus pertenencias o solicitar préstamos con altos intereses. *El reporte Revelando el Reclutamiento: Fallas Fundamentales en el Programa de Trabajadores Temporales H-2 y Recomendaciones para el Cambio* muestra que el 47 por ciento de personas trabajadoras migrantes tuvo que solicitar un préstamo para cubrir los gastos de pre empleo con intereses de hasta el 79 por ciento. Comunidades enteras juntan todos los fondos que tienen a su disposición, pidiendo contribuciones a amigos, familiares y vecinos a cambio de la obtención de una visa de trabajo. En situaciones de profunda carencia económica, las personas en las comunidades más devastadas en México, pueden decidir asumir el riesgo ante la oportunidad de obtener una fuente estable de ingresos.



Para cubrir el costo del reclutamiento, las personas pueden recurrir a medidas drásticas como vender sus pertenencias o solicitar préstamos con altos intereses.



El alto costo del reclutamiento en Chiapas

En Marzo de 2018, el CDM recibió información que personas en comunidades indígenas devastadas por el sismo del 7 de septiembre fueron víctimas de fraude en el reclutamiento. Considerando las visas de trabajo temporal como una oportunidad para salir adelante, algunas personas pagaron \$30,000 pesos, o más, a un falso reclutador. Para poder pagar esta increíble suma de dinero, algunas empeñaron sus pertenencias y pidieron dinero a amigos, familiares y vecinos.

¿CUÁL ES LA RELACIÓN ENTRE EL FRAUDE EN EL RECLUTAMIENTO Y LA TRATA DE PERSONAS?

Uno de los principales elementos de la trata de personas es el engaño. Los tratantes se aprovechan de la sistemática falta de transparencia y monitoreo que permea todo el proceso de reclutamiento para engañar a sus víctimas. Al igual que los reclutadores fraudulentos, los tratantes también explotan las mismas debilidades que tiene el sistema de visas de trabajo para aprovecharse de las comunidades más vulnerables. Por lo tanto, las personas que ya han sido defraudadas, tal vez múltiples veces, acumulan una deuda que les coloca en mayor riesgo de ser víctimas de trata cuando eventualmente logran llegar a trabajar a los Estados Unidos²⁷. Hacer frente a los problemas en la contratación que hemos esbozado en este informe (falta de transparencia, rendición de cuentas, información y supervisión) también contribuiría en gran medida a prevenir la trata de personas con fines de explotación laboral.

El fraude en el reclutamiento sigue creciendo

CONTRATADOS.ORG

Para abordar la falta de transparencia y rendición de cuentas en el proceso de reclutamiento, en el 2014 el CDM lanzó Contratados.org, un foro en línea en el cual las personas pueden compartir sus experiencias de reclutamiento en México y empleo en los Estados Unidos a través de reseñas anónimas. Facilitando el flujo libre y transparente del conocimiento que aportan las personas trabajadoras migrantes, el CDM intenta cubrir el vacío de información que las personas tienen a su disposición cuando están decidiendo si pagan o no a un reclutador por un empleo en los Estados Unidos. La plataforma es una herramienta para empoderar a las personas trabajadoras migrantes y buscadoras de empleo y funciona como un invaluable medio para detectar y prevenir el fraude en el reclutamiento.

Desde el lanzamiento de Contratados.org, hemos visto un significativo incremento en la cantidad de fraudes que nos son reportados. Aunque el fraude en el reclutamiento siempre ha existido y, en la mayoría de los casos las personas ya han sido defraudadas por miles de pesos, Contratados.org provee un mecanismo para reportar y prevenir el fraude. Incluso hemos comenzado a recibir casos de fraude en curso y en los cuales las personas todavía no pagan, en su totalidad o la parte restante, de la cuota de reclutamiento que les imponen. Estas llamadas de verificación de ofertas de trabajo nos dan la oportunidad de investigar a reclutadores, agencias de reclutamiento y empleadores para brindar a las personas una respuesta oportuna.



En el 2016, una persona mandó un correo electrónico a la cuenta de Contratados.org para pedir informes sobre una agencia de reclutamiento en Oaxaca, que supuestamente estaba cobrando una cuota de reclutamiento de \$35,000 pesos por ofrecer trabajo en los Estados Unidos. Dicha agencia se rehusaba a dar información sobre el tipo de visa o el nombre del empleador. CDM completó una investigación e identificó que la agencia ya había defraudado personas en Tlaxcala y, a pesar de no tener la información del empleador para hacer una investigación más completa, avisamos a la persona que había varias señales de alerta. La persona decidió no pagar los \$35,000 pesos que cobraba la agencia y dejó una reseña en Contratados.org para alertar a otras personas²⁸.

Desde el lanzamiento de Contratados.org en el 2014, CDM ha prevenido que más de 200 personas sean defraudadas. Aún así, en el mismo período de tiempo recibimos reportes de la impresionante cantidad de 2,516 personas quienes ya habían pagado a reclutadores fraudulentos con la esperanza obtener un trabajo en los Estados Unidos. A pesar de que eCDM ha podido intervenir en el proceso de fraude de reclutamiento para evitar que cientos de personas sean estafadas, la principal lección que hemos aprendido de estos casos es el enorme alcance e impacto que tiene la problemática del fraude en el reclutamiento.

¿Qué podemos hacer para contener y combatir el fraude en el reclutamiento?

PREVENCIÓN

Ante la ausencia de mecanismos efectivos para responsabilizar a los reclutadores fraudulentos y recuperar los fondos robados de las personas, la prevención es una estrategia fundamental en el combate a esta problemática. A continuación se sugieren algunas estrategias de prevención.



Capacitación sobre los derechos de las personas trabajadoras migrantes

Como respuesta inmediata, actores gubernamentales y de sociedad civil deben alertar a las personas acerca de las señales de fraude en el reclutamiento, particularmente en las comunidades más vulnerables. Las mismas comunidades marginadas que con mayor frecuencia envían personas trabajadoras migrantes a los Estados Unidos son los principales objetivos para los reclutadores fraudulentos. Además, son las más afectadas cuando los reclutadores logran defraudar a las y los integrantes de la comunidad.

Las personas a menudo son conscientes de la frecuencia de estos esquemas de fraude. Sin embargo, al compartir información sobre indicios específicos de fraude y los mecanismos que pueden ayudar a verificar si una oferta de trabajo es real, podemos ayudar a las personas a protegerse contra el fraude en el reclutamiento.

Campañas de radio

Uno de los medios más exitosos para llegar a las comunidades de personas trabajadoras migrantes en México es a través de campañas de radio. Los medios de comunicación tradicionales son especialmente efectivos en las comunidades rurales, donde la recepción de teléfonos celulares y el acceso a Internet son, en el mejor de los casos, esporádicos. Las personas escuchan la radio en busca de noticias y entretenimiento durante el día, incluso mientras trabajan. Los reclutadores aprovechan esto para llegar a los trabajadores con ofertas reales y fraudulentas por igual.

Algunas campañas de radio dirigidas a personas trabajadoras migrantes son ejemplos de colaboraciones exitosas entre gobiernos y organizaciones de sociedad civil. La campaña “Te La Pintan Retebonito” en México y la campaña “Pregunta, Apunta y Verifica” en México y Centroamérica, fueron esfuerzos estratégicos que los gobiernos de la región y organizaciones de la sociedad civil, como la Iniciativa Regional sobre Movilidad Laboral (INILAB), llevamos a cabo para difundir información sobre la prevención del fraude en el reclutamiento. En ambos casos, el profundo conocimiento que tienen las organizaciones sobre esta problemática y su trabajo en comunidades, sumado a los recursos que tienen los gobiernos (económicos, humanos, tecnológicos, etc.) sentaron la base para la creación de espacios de colaboración intersectorial en un ánimo de llegar al mayor número de personas posibles con información sencilla y útil.

Contratados.org y otros recursos para las personas trabajadoras migrantes

Varias organizaciones de la sociedad civil y agencias gubernamentales han desarrollado recursos de denuncia de fraude en un esfuerzo por informar a las personas trabajadoras y, en última instancia, prevenir abusos de reclutamiento. Entre ellos se encuentran la línea telefónica para la prevención del fraude del Consulado de los Estados Unidos en Monterrey, la campaña de Repórtalo del Sindicato de Trabajadores Agrícolas Unidos (United Farm Workers, UFW) y Contratados.org del CDM. A través de todos estos recursos, las personas pueden reportar incidentes de fraude de reclutamiento. Sin embargo, la Embajada de los Estados Unidos en pocas ocasiones hace pública la información sobre los fraudes reportados, por lo que este mecanismo de notificación no sirve para advertir a otros trabajadores sobre fraudes en el reclutamiento. Por otro lado, los comentarios y opiniones que las personas dejan en Contratados.org son anónimos y están disponibles públicamente para quien visita el sitio web, por lo que las personas pueden usarlo y lo utilizan como recurso al decidir si pagan o no una cuota de reclutamiento.



Capacitación para autoridades municipales (delegados, enlaces de atención a migrantes, etc.)

Por lo general, las autoridades mejor posicionadas para evitar el fraude en el reclutamiento son las autoridades locales. En ocasiones, dichas autoridades tienen un limitado conocimiento sobre los programas de trabajo temporal, cómo se constituye el fraude en el reclutamiento y sobre todo cómo prevenirlo. Si las autoridades locales y municipales, quienes interactúan con regularidad con las comunidades que representan, son capacitadas sobre estos temas, podrían servir como una primera línea de defensa contra los reclutadores fraudulentos que ingresan a sus municipios. Son ellas y ellos quienes podrían liderar la educación de las personas trabajadoras migrantes en sus comunidades, la recopilación de información sobre fraudes en curso y las tendencias emergentes sobre cómo se llevan a cabo esos fraudes. De manera constante, el CDM y otras organizaciones aliadas han puesto un esfuerzo considerable en sensibilizar y educar a las autoridades municipales sobre esta problemática y cómo enfrentarla.



Caso de Cerritos, San Luis Potosí

En noviembre de 2015 el CDM recibió una llamada anónima de un ciudadano en el municipio de Cerritos en San Luis Potosí para reportar que una agencia sin licencia para operar, estaba ofreciendo visas para trabajar en los Estados Unidos por precios que alcanzaban los \$4,500 dólares. Después de que CDM realizará una investigación al respecto, se identificó que los supuestos reclutadores tenían antecedentes de fraude en los Estados Unidos y que las visas ofrecidas eran inexistentes. Gracias a la colaboración entre las autoridades locales de Cerritos y el CDM, se alertó a la población sobre el fraude y se llevó a cabo una Inspección a cargo de la STPS que eventualmente finalizó en el cierre de la oficina de reclutamiento.

Respuesta

Una persona que ha sido defraudada puede seguir los siguientes pasos para denunciar y documentar el fraude. Sin embargo, estas denuncias raramente conducen a acciones concretas por parte de las autoridades en ambos lados de la frontera. Cabe mencionar que estos casos de fraude ocurren en un contexto generalizado de impunidad en México, donde incluso las violaciones más graves a los derechos humanos no son investigadas de manera oportuna, transparente y efectiva. Por lo tanto, los reclutadores fraudulentos operan en un sistema caracterizado por una impunidad casi total. Sus víctimas disponen de pocos o ningún remedio significativo, especialmente cuando son defraudados por una cantidad que las autoridades consideran menor.

Algunas personas han sido capaces de cerrar con éxito las oficinas de reclutadores fraudulentos solicitando una inspección a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México, pero este método funciona sólo cuando el reclutador proporciona un domicilio fijo y permanente, lo cual es extremadamente raro. Además, no proporciona una restitución a las personas, quienes quedan en una situación de pobreza aún más profunda. Esta situación agravada de pobreza y de endeudamiento, en ocasiones obliga a las personas a realizar apuestas más arriesgadas cuando lidian con los reclutadores, colocándolas en riesgo de ser defraudadas nuevamente.

Denuncia ante el ministerio público

El fraude es un delito reconocido en todos los códigos penales de México. Como referencia y de manera general, de acuerdo con el artículo 386 del Código Penal Federal de México²⁹, el fraude ocurre cuando alguien engaña o se aprovecha del error en el que se encuentra una persona y obtiene un lucro indebido. El único código penal que reconoce específicamente el delito el fraude en el reclutamiento es el del estado Michoacán³⁰. Como tal, las víctimas de fraude en el reclutamiento tienen el derecho de presentar una denuncia ante la agencia del Ministerio Público más cercana.

- Sin embargo, aún cuando las víctimas denuncian el fraude ante el Ministerio Público, las autoridades raramente investigan los casos de pequeña escala.
- Los fraudes masivos y que cuentan con el respaldo comunitario pueden ser más propensos a ser investigados.

Las víctimas de fraude en el reclutamiento pueden buscar orientación legal y acompañamiento de algunas organizaciones de la sociedad civil como el Consejo Ciudadano de la Ciudad de México quien además opera la línea contra la trata de personas en México (01-800-5533-000).

Solicitar una inspección laboral a la secretaría de trabajo y previsión social de México (STPS)

Si el reclutador o la agencia de reclutamiento tiene una dirección fija, la solicitud de inspección a la STPS es un medio para que, por lo menos en parte, estos actores rindan cuentas. La Ley Reglamentaria del Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo³¹ establece que la STPS debe realizar inspecciones en las oficinas de reclutadores y agencias de reclutamiento para asegurar que cumplan con lo señalado por las leyes y reglamentos aplicables.

- Una inspección laboral puede resultar en la imposición de una multa al reclutador o la agencia de reclutamiento, la revocación de su licencia de operación o en el cierre de sus oficinas.
- Los reclutadores fraudulentos casi nunca proveen una dirección válida. Sin esta información, la STPS no puede llevar a cabo una inspección. En raras ocasiones este mecanismo es una opción efectiva para abordar situaciones de fraude en el reclutamiento.
- Desafortunadamente, incluso cuando hay una dirección válida para un reclutador o agencia de reclutamiento, a través de este mecanismo administrativo las víctimas no obtienen ningún tipo de reparación del daño.

Para solicitar una inspección a la STPS puede llamar al 55-3000-2700 ext. 5388, o enviar un correo electrónico a: inspeccionfederal@stps.gob.mx.

Reporte de fraude al Consulado de los Estados Unidos en Monterrey

Las víctimas de fraude pueden llamar al Consulado de los Estados Unidos en Monterrey (01-800-108-4724) para verificar una oferta de trabajo o reportar un caso de fraude en el reclutamiento.

- Como en las opciones anteriores, este mecanismo no provee una reparación del daño a las víctimas de fraude en el reclutamiento.
- Por otra lado, sólo en pocas ocasiones la información recabada por el Consulado no es pública. Las personas y organizaciones deben de hacer llamadas individuales para obtener la información sobre un reclutador o agencia específica.
- Además, durante estas llamadas, el Consulado solicita información que generalmente no está disponible para las personas buscadoras de empleo (el número de Petición de Trabajadores No Inmigrantes expedida por el USCIS y entregada a los empleadores).
- Finalmente, los horarios de atención son limitados; sólo reciben llamadas de lunes a viernes entre las 8am y 3pm, horario central).

La denuncia social

Dada la falta de mecanismos confiables para denunciar a los reclutadores fraudulentos y hacerlos responsables, las personas trabajadoras migrantes y sus comunidades deben organizarse y protegerse a sí mismos. Actuando juntos, pueden exigir que las autoridades realicen acciones concretas. Al fortalecer los lazos en la comunidad de personas trabajadoras migrantes, pueden difundir la noticia sobre los fraudes en curso y los reclutadores no confiables más rápidamente. Organizaciones y colectivos de personas trabajadoras migrantes, como el Comité de Defensa del Migrante, son ejemplos de estrategias organizativas para el empoderamiento de las comunidades y la difusión de información relevante sobre los derechos de las personas durante el reclutamiento en México para empleos en el exterior.

Hacer uso de las formas de comunicación que ya utilizan las personas trabajadoras migrantes, como Facebook, es una forma de potenciar la información y el conocimiento que tienen sobre reclutadores y agencias fraudulentas. Todas las reseñas y comentarios que las personas dejan en Contratados.org son publicados a través de la cuenta de Facebook del portal con la finalidad de hacer llegar la información a un mayor número de personas y a través de los medios de comunicación predilectos. En caso de recibir múltiples comentarios sobre un reclutador o agencia en específico CDM emite una alerta de fraude que envía a toda su base de contactos.

INCIDENCIA EN POLÍTICAS PÚBLICAS

Los retos que presentan los programas de trabajo temporal H-2 deben ser monitoreados efectivamente por ambos países.

Los retos que presentan los programas de trabajo temporal H-2 deben ser monitoreados efectivamente por ambos países. Los gobiernos de México y los Estados Unidos deben generar mecanismos binacionales para asegurar que los derechos de las personas estén protegidos y sean respetados. Los esfuerzos para regular el reclutamiento hasta la fecha se han limitado a esfuerzos locales o nacionales, que aunque relevantes y de un impacto potencialmente grande, no son concebidos para funcionar de manera binacional o compartir la responsabilidad entre países.

En 2015, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos publicó reglas en el programa H-2B que requieren que empleadores y sus abogados o agentes provean al Departamento una lista de todas las personas que intervienen en el reclutamiento de personas trabajadoras con visa H-2B, incluso sus reclutadores o agentes³². El Departamento de Trabajo tiene que publicar la lista de reclutadores, agentes y ubicaciones de operación³³. A pesar de que esta información es útil, no es accesible para las personas trabajadoras migrantes y el registro no se puede cruzar fácilmente con las certificaciones existentes publicadas por el Departamento de Trabajo. Además, la lista solo se publica varias veces al año, lo cual impide a las personas trabajadoras verificar la conexión de un reclutador con una oferta de trabajo certificada en tiempo real. No hay un equivalente en el programa H-2A.

Hasta el momento, se han realizado propuestas de modificación de leyes a nivel federal y estatal. Actualmente, CDM y organizaciones aliadas están trabajando para que una propuesta de ley para regular el reclutamiento internacional de personas trabajadoras migrantes en Maryland y sea discutida y aprobada en el próximo año, y para que una ley recientemente aprobada en California sea implementada con éxito. Con base en base en lo que establecen ambas propuestas, los empleadores estarían obligados a contratar únicamente reclutadores registrados ante el gobierno estatal y a cumplir con otra serie de obligaciones para proteger a las personas migrantes.

Mientras estos pasos para transparentar el sistema de reclutamiento no sean concretados, los reclutadores fraudulentos seguirán aprovechándose de las ambigüedades del proceso.

En México, una serie de reformas al Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT) en el 2014 para distinguir entre reclutadores para empleos dentro del país y reclutadores para empleos en el exterior, y las modificaciones al código penal de Michoacán para calificar al fraude en el reclutamiento como delito, han sido algunos de los avances más significativos en materia legislativa que se han llevado a cabo en este tema. Sin embargo, ninguna modificación legislativa propone un mecanismo binacional que monitoree el reclutamiento en cada parte del proceso de migración de las personas trabajadoras migrantes, incluyendo su tiempo de empleo en los Estados Unidos.

A pesar de los múltiples esfuerzos, no hay evidencia que el fraude en el reclutamiento haya disminuido. Para ello, las agencias gubernamentales de México y los Estados Unidos deben de mantener bases de datos sobre reclutadores autorizados, las cuales deben ser públicas, actualizadas en tiempo real y accesibles para las personas trabajadoras migrantes. Mientras estos pasos para transparentar el sistema de reclutamiento no sean concretados, los reclutadores fraudulentos seguirán aprovechándose de las ambigüedades del proceso para violar los derechos de las personas con impunidad. Las reglas sobre el reclutamiento de personas migrantes deben ser claras y transparentes, y su aplicación debe ser rápida, consistente y financiada adecuadamente. Deben especificar explícitamente qué partes son responsables de las violaciones y cuáles son las sanciones aplicables, las cuales deben ser lo suficientemente fuertes como para desalentar el comportamiento fraudulento de los reclutadores. Las licencias para las agencias de contratación deberían durar solo un año de acuerdo con lo recomendado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo³⁴. Finalmente, un nuevo modelo de migración laboral es necesario, uno que permita a las personas trabajadoras migrantes conectarse directamente con los empleadores a través de un sitio de búsqueda de empleo en línea que evite la necesidad de reclutadores en general y el fraude que cometen en particular.

Conclusión

Aunque el CDM ha observado un constante aumento en los casos de fraude en el reclutamiento, esta situación ha coincidido con un aumento en el conocimiento sobre los esquemas de fraude y una mayor conciencia de las comunidades de personas trabajadoras migrantes y buscadoras de empleo en el exterior. Las personas en contacto con los reclutadores están tomando medidas para verificar las ofertas de trabajo y como resultado, el CDM puede dar cuenta de cientos de personas que han evitado entregar dinero a reclutadores falsos en los últimos dos años. Sin embargo, a pesar de los mejores esfuerzos del CDM y otras organizaciones, que incluyen el desarrollo de recursos, la educación popular y el alcance a comunidades, el fraude en el reclutamiento no está disminuyendo. Además, la impunidad estructural y la falta de transparencia en el sistema de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes no han sido abordadas con eficiencia y esto permite que los reclutadores fraudulentos continúen explotando dichas fallas.

Sin una aplicación adecuada por parte de los gobiernos de México y los Estados Unidos, el fraude seguirá creciendo y evolucionando sin cesar, afectando a más y más personas mexicanas y, probablemente, otras personas trabajadoras migrantes reclutadas alrededor del mundo. Los empleos en los Estados Unidos tienen una gran demanda de personas trabajadoras migrantes y los reclutadores de mano de obra extranjera obtienen ganancias sustanciales, con un impacto diferenciado en las comunidades más pequeñas. También, para impulsar un cambio, las comunidades deben organizarse y exigir acciones concretas. El fraude en el reclutamiento seguirá afectando a las personas trabajadoras mexicanas, sus familias y comunidades enteras mientras la impunidad siga siendo la norma.

Recomendaciones

Eliminar el fraude en el reclutamiento requiere: (1) absoluta transparencia en el reclutamiento e información para que las personas trabajadoras migrantes verifiquen los empleos en tiempo real; (2) educación robusta de las personas trabajadoras migrantes que involucre a personas líderes en sus comunidades, organizaciones de base y las agencias relevantes del gobierno; y (3) mecanismos eficientes de denuncia y sistemas de intercambio de información entre todas las agencias de los gobiernos involucradas. En particular, recomendamos lo siguiente:

MÉXICO

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS)

- 1 Mantener un registro de reclutadores y agencias de reclutamiento autorizadas para colocar personas trabajadoras migrantes en el exterior, el cual debe ser actualizado en tiempo real, público y accesible para las personas trabajadoras migrantes. La información del registro debe incluir los nombres de todos los agentes que intervienen en el proceso de reclutamiento, los nombres de los empleadores para los cuales contratan personas trabajadoras migrantes, el número de personas reclutadas y sus características sociodemográficas (estado, edad, sexo, etc.) Los datos del registro deben ser publicados en un formato electrónico y manipulable. Dicho registro debe estar vinculado con la base de datos en los Estados Unidos para que toda la cadena del reclutamiento sea evidente.
- 2 Requerir que los empleadores en los Estados Unidos utilicen únicamente reclutadores y agencias de reclutamiento autorizadas, ya sea por el gobierno estadounidense o por el gobierno de México.
- 3 Inspección Federal del Trabajo debe monitorear con regularidad a los reclutadores y las agencias de reclutamiento para asegurar el cumplimiento de las regulaciones aplicables y siempre que reciba una solicitud o queja sobre un reclutador en específico, incluyendo quejas de otras entidades gubernamentales de cualquier nivel de gobierno. En caso de incumplimiento, aplicar una sanción lo suficientemente fuerte como para desalentar la continuidad o repetición de la violación. En todos los casos se deberá emitir y difundir alertas sobre reclutadores o agencias de reclutamiento que incumplen las leyes o violan los derechos, incluyendo la sanción aplicada, con el fin de informar a las personas trabajadoras migrantes de manera oportuna. La STPS debe asegurar la suficiencia de recursos humanos y financieros para la realización del trabajo de monitoreo.
- 4 Definir claramente en qué consisten las cuotas ilegales de reclutamiento y establecer la prohibición de estos cobros durante el tiempo de trabajo en los lugares de destino.
- 5 Coordinar con gobiernos municipales y organizaciones de base para difundir esta información de manera adecuada a las personas trabajadoras migrantes y personas buscadoras de empleo. Asegurar que las personas trabajadoras migrantes conozcan sus derechos, cuales cuotas son ilegales, cómo confirmar que una oferta no es fraudulenta y cómo quejarse en caso de ser víctimas de fraude.

MÉXICO

Procuradurías de Justicia de los Estados

- 1 Investigar expedita y efectivamente todos los casos de fraude en el reclutamiento, sin importar el monto del fraude o la cantidad de personas defraudadas, aplicar la sanción debida y garantizar la reparación del daño para las víctimas, sus familias y comunidades.

Gobiernos municipales

- 1 Capacitar al funcionariado sobre los programas de trabajo en el exterior, los derechos de las personas trabajadoras migrantes y las herramientas disponibles para prevenir el fraude en el reclutamiento, incluyendo el uso de Contratados.org.
- 2 Monitorear a los reclutadores y agencias de reclutamiento que operan en las comunidades, verificar las ofertas de trabajo en el exterior que se anuncian en periódicos, radios o volantes y mantener contacto con la STPS y la Embajada de los Estados Unidos en México para asegurar la legalidad de los actores y verificar las ofertas de trabajo.
- 3 Coordinar con STPS y organizaciones de base para difundir información y capacitar a las personas en sus comunidades sobre programas de trabajo en el exterior, derechos de las personas trabajadoras migrantes y cómo prevenir el fraude en el reclutamiento.

ESTADOS UNIDOS³⁵

Departamento del Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés)

- 1 Mantener un registro de reclutadores y agencias de reclutamiento autorizadas, el cual debe ser actualizado en tiempo real, público y accesible para las personas trabajadoras migrantes. La información del registro debe incluir los nombres de todos los agentes que intervienen en el proceso de reclutamiento, los nombres de los empleadores para los cuales contratan personas trabajadoras migrantes, el número de personas reclutadas y sus características sociodemográficas (estado, edad, sexo, etc.). Los datos del registro deben ser publicados en tiempo real en un formato electrónico y manipulable. Asegurar que el registro se conecta con la base de datos en México para que toda la cadena del reclutamiento sea evidente.
- 2 Requerir que los empleadores utilicen únicamente reclutadores y agencias de reclutamiento autorizadas, ya sea por el gobierno estadounidense o por el gobierno de México. Asegurar que los empleadores declaren en sus solicitudes los nombres de todos los reclutadores o agencias que intervendrán en el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras migrantes y que ésta información sea incluida en las certificaciones laborales que el DOL publica en tiempo real.

- 3 En caso de pago de cuotas de reclutamiento, el DOL deberá prohibir que el empleador evite contratar a las personas trabajadoras migrantes que las han pagado. En todo caso, el DOL deberá asegurar que el empleador reembolse a las personas trabajadoras migrantes la totalidad de las cuotas de reclutamiento pagadas de forma inmediata y penalizar la falla del empleador en asegurar la ausencia de cobros ilegales de reclutamiento. El DOL deberá notificar a las autoridades competentes el nombre y la información del reclutador o agencia que cobre dichas cuotas para que se apliquen las medidas necesarias a fin de erradicar la práctica, incluyendo la revocación del registro o autorización.
- 4 Expulsar de los programas H-2 a los empleadores que utilicen reclutadores o agencias no autorizadas o que violen los derechos de las personas trabajadoras migrantes durante el proceso de reclutamiento.

Departamento de Seguridad Nacional (DHS, por sus siglas en inglés)

- Publicar de en tiempo real y de manera accesible y adecuada la información sobre los empleadores que han obtenido una autorización para la contratación de personas trabajadoras temporales no inmigrantes, incluyendo el número de petición y el número de vacantes aprobadas.

Departamento del Estado (DOS, por sus siglas en inglés)

- 1 En caso de pago de cuotas de reclutamiento, la visa de trabajo no debe ser negada a las personas trabajadoras migrantes. El DOS, a través de las Embajadas y Consulados, debe dar aviso a los empleadores sobre su obligación de reembolsar inmediatamente las cuotas de reclutamiento a los y las trabajadoras migrantes que está contratando. A la vez, debe informar al DOL sobre el fallo del empleador en asegurar la falta de pago de cuotas de reclutamiento para que aplique la multa correspondiente y asegure el reembolso de las cuotas de reclutamiento que hayan pagado las personas trabajadoras migrantes.
- 2 Asegurar que la información de reclutadores o agencias de reclutamiento fraudulentas, esquemas de fraude y fraudes en curso que recaba la Embajada de Estados Unidos en México, sea pública y accesible en tiempo real para las personas trabajadoras migrantes, personas defensoras y autoridades locales y federales.

PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES Y PERSONAS DEFENSORAS COMUNITARIAS:

Pasos para protegerse contra el fraude y otros abusos en el reclutamiento

1

SOLICITE LA MAYOR INFORMACIÓN POSIBLE SOBRE LA OFERTA DE TRABAJO



Cualquier oferta para trabajar en los Estados Unidos debe contener:

- Nombre del empleador
- Lugar de trabajo (ciudad y estado)
- Tipo de visa y responsabilidades en el trabajo
- Salario y jornada laboral
- Duración del contrato
- Condiciones laborales: pago de vivienda, transporte, alimentos, etc.

Llame al CDM al 01-800-590-1773 para verificar si los detalles son consistentes con una oferta de trabajo real o no.

2

MANTENGA UN REGISTRO ESCRITO DE LAS PROMESAS QUE REALIZA EL RECLUTADOR



Tome nota de todas las promesas hechas por el reclutador o representantes de la empresa con respecto a los salarios y las horas, y cualquier otro detalle sobre las condiciones de trabajo. Si no se cumplen estas promesas, los registros pueden ser muy útiles para recuperar los salarios perdidos o tomar otras medidas legales.

3

SOLICITE INFORMACIÓN PERSONAL DEL RECLUTADOR



Asegúrese de conocer el nombre completo, la dirección y cualquier otra información de identificación que pueda obtener del reclutador. Los reclutadores que se niegan a proporcionar esta información son más propensos a cometer fraude. Además, en caso de que el fraude suceda, esta información ayudará a advertir a otras personas de la comunidad y será vital si desea denunciar el fraude a las autoridades.

4

CONFIRME QUE EL EMPLEADOR TIENE UNA CERTIFICACIÓN LABORAL EMITIDA POR EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS (DOL)



- Todos los empleadores que contratan personas con visa H-2 deben de obtener primero una certificación del DOL, la cual establece el salario, horas de trabajo y las responsabilidades que el trabajo implica. Todas las certificaciones laborales del DOL pueden ser consultadas en: icert.doleta.gov.
- Si desea asistencia con su búsqueda, puede llamar al CDM al 01-800-590-1773.

5

VERIFIQUE QUE LA COMPAÑÍA SOMETIÓ UNA APLICACIÓN DE VISAS H-2 CON EL CONSULADO DE LOS ESTADOS UNIDOS



El Consulado de los Estados Unidos en Monterrey tiene una línea telefónica dedicada a verificar si los empleadores estadounidenses han presentado solicitudes de visa para personas trabajadoras migrantes. Para comunicarse con el consulado, llame al 01-800-108-4724 entre las 8:00 am y las 3:00 pm o envíe un correo electrónico a: visasMTR@state.gov. Asegúrese de incluir en su correo o de mencionar durante su llamada el nombre del empleador y el estado en el que se encuentran.

6

VERIFIQUE QUE EL RECLUTADOR ESTÉ REGISTRADO ANTE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS) DE MÉXICO



- La STPS mantiene un registro de las agencias de reclutamiento que tienen permiso para operar en México. Usted puede consultar la lista en línea a través del sitio web de la Secretaría stps.gob.mx.
- Por favor tenga en cuenta que no todos los reclutadores legítimos se encuentran en esta lista y que a su vez, algunos de los reclutadores listados pudieron haber sido acusados de cometer actividades fraudulentas.

7

REALICE UNA BÚSQUEDA DEL EMPLEADOR Y DEL RECLUTADOR EN CONTRATADOS.ORG PARA REVISAR SI TIENEN ALGUNA RESEÑA NEGATIVA O IDENTIFICAR SEÑALES DE ALERTA



- Personas buscadoras de empleo con una oferta de trabajo en los Estados Unidos siempre deben revisar Contratados.org y buscar al empleador y reclutador por su nombre. Contratados.org tiene información sobre cientos de reclutadores y empleadores sobre los cuales otras personas trabajadoras migrantes comparten sus experiencias de reclutamiento y empleo con ellos.
- Identifique las señales de alerta: hay más probabilidades de fraude cuando las promesas que realiza el reclutador son muy exageradas o imposibles de cumplir.

8

NUNCA PAGUE POR UNA VISA SIN HABER VERIFICADO LA OFERTA. ASEGÚRESE DE PAGAR EL COSTO DE LA VISA DIRECTAMENTE AL CONSULADO –NO AL RECLUTADOR



El costo de una visa H-2 (actualmente de \$190 dólares, o \$3,600 pesos aproximadamente, según el tipo de cambio) debe ser pagado directamente al Consulado de los Estados Unidos. La cuota puede ser pagada directamente en línea en esta dirección <http://mexico.usvisa-info.com>. El sitio web también da la opción para que las personas impriman un recibo que puede ser pagado directamente en Banamex o Scotiabank. Las personas que entregan su dinero al reclutador para pagar el costo de la visa son más propensas a ser víctimas de fraude.

9

TOME PRECAUCIONES CUANDO UN RECLUTADOR EXIGE EL PAGO DE CUOTAS EXTRAS



Bajo las leyes en México y Estados Unidos es ilegal que un reclutador cobre dinero por sus servicios. Si un reclutador le exige un pago por sus servicios, esta puede ser una señal de que la oferta de trabajo no es real. Si bien es cierto que muchas personas trabajadoras migrantes que pagan cuotas de reclutamiento sí reciben un empleo, las personas deben proceder con mucha precaución cuando tratan con un reclutador que exige el pago de una cuota.

10

SI USTED SÍ OBTIENE UN TRABAJO EN LOS ESTADOS UNIDOS, GUARDE TODOS SU RECIBOS DE PAGO Y NÓMINA



- Al final de cada período de pago, las personas trabajadoras migrantes deben recibir un talón de pago como comprobante del pago de salarios y la cantidad de horas trabajadas. Estos registros son vitales si, al final de la temporada de trabajo, su empleador le ha pagado menos de lo prometido o si no le dieron la oportunidad de trabajar al menos las tres cuartas partes de las horas indicadas en las solicitudes H-2, como lo requiere la ley.
- También debe guardar los recibos de los gastos asociados con el traslado desde su comunidad hasta su lugar de trabajo, incluyendo el transporte, la comida y los hoteles. Generalmente, un empleador está obligado a reembolsar estos costos en su primera semana en el trabajo.

11

ESCRIBA UNA RESEÑA O COMENTARIO SOBRE SU EXPERIENCIA EN CONTRATADOS.ORG PARA AYUDAR A OTRAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES



Comparta información sobre su experiencia de reclutamiento y empleo en Contratados.org para que otras personas trabajadoras migrantes puedan tomar decisiones informadas y puedan saber si los reclutadores o empleadores son confiables y si les tratarán de manera justa.

Referencias

1 Para conocer más sobre los abusos que enfrentan las personas trabajadoras migrantes durante el reclutamiento para empleos H-2 en los Estados Unidos puede consultar "Revelando el Reclutamiento: Fallas Fundamentales en el Programa de Trabajo Temporal H-2 y Recomendaciones para el Cambio", consultado en agosto 2018.

2 Visas otorgadas por categoría y nacionalidad en el 2017 por el Departamento del Estado de los EE.UU. disponible en: <https://travel.state.gov/content/travel/en/legal/visa-law0/visa-statistics/nonimmigrant-visa-statistics.html>, consultado en agosto 2018.

3 Ver: <https://www.epi.org/blog/h-2a-farm-guestworker-program-expanding-rapidly/>, consultado en septiembre 2018.

4 Al momento de la escritura de este reporte, el Tipo de Cambio Promedio Anual del 2018 no ha sido publicado por el IRS, por ello el tipo de cambio aplicado para este año fue calculado utilizando el tipo de cambio interbancario proporcionado por OANDA, la mayor plataforma para el comercio de divisas.

5 En promedio, se evitó que cada persona pagara una cuota de reclutamiento de \$7,800 pesos. En algunos casos las personas ya habían pagado con anterioridad una cuota y consultaron con CDM para determinar si debían pagar las cuotas adicionales que les estaban requiriendo. Estos casos son contabilizados dentro de fraudes sucedidos y fraudes prevenidos.

6 Entrevista 2525.

7 Hecho con <https://mapchart.net/mexico.html>

8 Hecho con <https://mapchart.net/mexico.html>

9 Entrevista 2340

10 Entrevista 2729

11 Entrevista 2239

12 Entrevista 2191

13 Entrevista 1786

14 Entrevista 0022

15 Entrevista 2691

16 Entrevista 1534

17 Entrevista 2487

18 Entrevista F8

19 Ver: <http://www.milenio.com/estados/defraudados-por-chambamex-piden-ayuda-a-la-pgr>, consultado en julio 2018.

20 Ver: <http://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=331984&md5=fa6437b9873417bf7b5aec825cca548f&ta=0dfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe>, consultado en julio 2018

21 Entrevista 2770

22 Entrevista 2535

23 Entrevista 2371

24 Para proveer una perspectiva, en el 2018 un trabajador agrícola en México gana por día \$88 pesos como mínimo, mientras que en los Estados Unidos una persona que trabaja en el campo puede ganar más del doble en una hora.

25 Entrevista 2926

26 Artículo 5, Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, publicada en el Diario Oficial de la Federación en Marzo del 2006. Garantías y Obligaciones de los Empleadores H-2A, 20 CFR 655.135(j); Garantías y Obligaciones de los Empleadores H-2B, 20 CFR 655.20(o).

27 De acuerdo con estadísticas publicadas por Polaris, de los casos de trata laboral reportados a la organización entre el 1 de enero del 2015 y el 31 de diciembre de 2017 y en los cuales fue posible identificar el estatus migratorio de las personas, casi el 50% fueron de personas que viajaron a los Estados Unidos bajo una visa de trabajo temporal. Ver: <https://polarisproject.org/sites/default/files/Polaris%20Temporary%20Work%20Visa%20Report.pdf>, consultado en agosto 2018.

28 Entrevista 2198

29 Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_210618.pdf, consultado en septiembre 2018.

30 Artículo 218, inciso XIX, Código Penal del Estado de Michoacán de Ocampo, disponible en: <http://www.educacion.michoacan.gob.mx/wp-content/uploads/2016/08/CO%2%A6%C3%BCDIGO-PENAL-PARA-EL-ESTADO-DE-MICHOACA%2%A6%C3%BCN-DE-OCAMPO.pdf>, consultado en julio 2018.

31 Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT), publicado en el Diario Oficial de la Federación en Marzo del 2006. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n261.pdf>, consultado en julio 2018.

32 20 C.F.R. § 655.9(b) (2015).

33 20 C.F.R. § 655.9(c); vean U.S. Dept. of Labor, Office of Foreign Labor Certification, Foreign Labor Recruiter List, disponible en https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/Foreign_Labor_Recruiter_List.cfm.

34 Gutierrez, P. (Julio del 2014) Estudio de evaluación del 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. INEDIM. Disponible en: http://www.estudiosdemigracion.org/inedim2013/documentosypub/publicaciones/ract_informe.pdf, p. 44.

35 Para conocer otras recomendaciones sobre lo que el gobierno de los Estados Unidos debe poner en marcha para asegurar mayor transparencia y rendición de cuentas en el reclutamiento de personas trabajadoras mexicanas para trabajos H-2, puede revisar: http://cdmigrante.org/wp-content/uploads/2018/09/Revelando-el-Reclutamiento_Espanol.pdf, consultado en agosto, 2018.



Centro de los Derechos del Migrante, Inc.

MÉXICO

Ciudad de México
Juxtlahuaca, Oaxaca

ESTADOS UNIDOS

Baltimore, Maryland

Llamada gratis desde los Estados Unidos:

1.855.234.9699

Llamada gratis desde México:

01.800.590.1773

www.cdmigrante.org

www.contratados.org