



Proyecto de comunicación bidireccional *en el* sector agrícola potosino

Enero de 2020



Este informe de investigación fue posible gracias al apoyo financiero de la Fundación Walmart. Las opiniones expresadas en este informe son de los autores y no de los donantes.



Contenido

Acerca de Polaris.....	4
Nuestro trabajo en México.....	4
Enfoque y objetivo del reporte.....	8
Representatividad de la muestra.....	15
Límites metodológicos y retos identificados.....	15
I. Introducción a la temática.....	17
II. Contexto internacional:	
¿Cómo distinguir entre la trata de personas, el trabajo forzoso y la explotación en contextos como el del trabajo agrícola mexicano?.....	18
III. Factores de riesgo para la trata de personas con fines laborales en el sector agrícola en San Luis Potosí.....	24
Reclutamiento.....	24
Mecanismos de retención de mano de obra.....	28
Condiciones de explotación laboral.....	33
IV. Conclusiones.....	37
V. Recomendaciones.....	39
Anexo I.....	41
Anexo II.....	43
Anexo III.....	47



Acerca de Polaris

Polaris es una organización sin fines de lucro pionera en la utilización de datos y tecnología aplicada en la lucha para erradicar la trata de personas. Fue fundada en Washington, D.C. en 2002 y desde 2007 opera la Línea Nacional contra la Trata de Personas (NHTH, por sus siglas en inglés), la cual sirve a víctimas y sobrevivientes como punto de acceso nacional en los Estados Unidos a servicios especializados las 24 horas del día, los 7 días de la semana. A través del uso de la tecnología, Polaris ha construido una de las más grandes bases de datos públicas sobre trata de personas para comprender cómo funciona el negocio de la trata y convertir el conocimiento en acciones. Trabajando en conjunto con actores estratégicos del sector público y privado, ha sido posible crear estrategias que se adaptan a los subtipos de la trata y a las industrias en las que se manifiesta, con el fin de implementar líneas de acción efectivas para apoyar a los sobrevivientes, prevenir y erradicar la trata de personas de forma sistémica.

Al trabajar con líderes gubernamentales, las principales corporaciones tecnológicas del mundo y socios locales, Polaris actúa como un catalizador equipando a las comunidades para identificar, informar y prevenir la trata de personas. Su modelo integral coloca a las víctimas en el centro de lo que hace: ayudar a las y los sobrevivientes a restaurar su libertad, prevenir más víctimas y aprovechar los datos y la tecnología para perseguir a los tratantes donde sea que operen. En Norteamérica, Polaris ha buscado contribuir a la creación de un corredor norteamericano libre de trata, construyendo alianzas con las instituciones que manejan las líneas nacionales contra la trata en México desde 2015 y en Canadá a partir de 2016.

Nuestro trabajo en México

Del análisis de los datos recopilados en la NHTH se identificó que México es uno de los principales países de origen de las víctimas de trata y explotación laboral en Estados Unidos. Por tal motivo, el trabajo de Polaris en los Estados Unidos debía incorporar estrategias de colaboración transnacional y regional. Con México, se inició un trabajo para coordinar soluciones, contribuir a una comprensión integral del delito y activar alianzas estratégicas para contrarrestarlo. La idea de combatir la trata desde una perspectiva que abarque todas sus dinámicas implica la necesidad de crear un mecanismo nacional uniforme para responder a las víctimas y conectar a sobrevivientes con servicios que respondan a sus necesidades, para así llegar a crear un corredor norteamericano en el cual exista una respuesta coordinada



para casos con componentes transnacionales.

Con este objetivo, a partir de 2015 Polaris comenzó una vinculación progresiva en México enfocada en múltiples frentes y centradas en las siguientes estrategias claves:

1. Fortalecer la primera Línea Nacional Contra la Trata de Personas en México (LNCTdP) para identificar y atender a las personas sobrevivientes a escala nacional mediante una línea de acceso directo y coordinar casos de manera transnacional.
2. Facilitar el uso de la tecnología y brindar asesoría técnica a la LNCTdP para la creación de un directorio nacional de proveedores de servicios sensibilizados y capacitados para atender las necesidades únicas de las víctimas de trata, cuya operación se enfoque en garantizar la atención especializada para las y los sobrevivientes.
3. Aumentar la capacidad de generación y análisis de datos para mejorar la comprensión de los modos de captación desde el lugar de origen hasta los lugares de destino a escala internacional, cómo operan las y los tratantes, cuáles son las principales formas de captación y sometimiento, así como la diversidad de propósitos y finalidades.
4. Crear y difundir información basada en datos, dirigida a actores clave y tomadores de decisiones, con el objetivo de contrarrestar las condiciones que facilitan la trata y fortalecer la capacidad de respuesta contra este crimen, en específico sobre la trata con fines de explotación laboral y trabajo forzoso.

Intentar erradicar el delito de la trata de personas representa un esfuerzo a mediano y largo plazo, en particular, la trata con fines laborales dado que la trata sexual ha dominado la discusión y ha focalizado los esfuerzos de identificación, prevención, provisión de servicios y fondos, entre otros.

La sutil pero estrecha relación entre las condiciones laborales, la explotación laboral, la trata y el trabajo forzoso en el contexto mexicano dificultan el reconocimiento de este delito, aunado a la normalización de las pésimas condiciones laborales en las que ciertos grupos de trabajadores desempeñan un trabajo o servicio, pero sin ser forzados



a ello, complica la adecuada y oportuna identificación y atención de las situaciones de trata. Coordinar esfuerzos en torno a esta problemática es de suma importancia para empezar a construir lentamente una cultura de protección laboral.

A partir de la examinación del panorama laboral en México mediante la experiencia reportada por organizaciones de la sociedad civil trabajando en terreno y el *Diagnóstico-Trata de personas con fines laborales en México*,¹ Polaris observó la necesidad de contribuir a los esfuerzos para recabar información directamente de las personas trabajadoras agrícolas respecto de los riesgos y condiciones que les pueden llevar a enfrentar una situación de trata de personas en sus contextos laborales. Para llenar el vacío de la voz y participación de las personas trabajadoras, sobre todo derivado de la cultura de intimidación, Polaris decidió testar la utilización de tecnología móvil que ha probado tener utilidad con personas trabajadoras migrantes o en situaciones de aislamiento derivadas del tipo de trabajo (como pescadores)² y en las cuales la comunicación y la información que se puede generar mediante plataformas digitales tiene el potencial de transformar las asimetrías de poder que facilitan la explotación.

El trabajo previo a la implementación del proyecto incluyó múltiples reuniones con distintas organizaciones de defensa de derechos laborales de las personas jornaleras agrícolas sobre la posible utilidad de esta vía de comunicación y la información que se pudiera obtener. El mensaje fue claro: existe la necesidad de vincular esfuerzos para articular respuestas efectivas y de aprovechar el potencial de la tecnología móvil para romper el aislamiento. Los grupos consultados participaron activamente en el diseño y en la estrategia de implementación del proyecto para coordinar alternativas de remediación y respuesta.

Para la implementación de este proyecto piloto de recolección de datos y comunicación, Polaris identificó un área geográfica y un sector de la producción. Se experimentó con diversos canales de comunicación (SMS y entrevistas) para que, mediante información proactiva, se promovieran recursos disponibles (incluida la LNCTdP) y, mediante la información reactiva, obtener información sobre las violaciones a derechos, vulnerabilidades a la trata y solicitudes de apoyo.

1 Polaris. (2018). Diagnóstico-Trata de personas con fines laborales en México.

2 Open Society Foundations. (2018). Transformative Technology for Migrant Workers: Opportunities, Challenges, and Risks. Recuperado de <https://www.opensocietyfoundations.org/publications/transformative-technology-migrant-workers-opportunities-challenges-and-risks>.



HERRAMIENTAS UTILIZADAS



VENTAJAS QUE OFRECEN:



Se eligió la agricultura como sector de producción dada la evidencia de abusos laborales, la movilidad de la población donde un número importante de personas que trabajan temporalmente en el sector agrícola en México lo hacen también en Estados Unidos, y debido al hecho de que gran parte de la producción agrícola es para exportaciones, este sector presenta condiciones que podrían facilitar soluciones ante los abusos. A esto agregamos la oportunidad de involucrar al sector privado en la adopción de normas y regulaciones que faciliten la creación de cadenas de suministro libres de trata y explotación.

En cuanto al área geográfica, se eligió el estado de San Luis Potosí. Polaris contó con la colaboración en terreno de las consultoras María Mayela Blanco y Andrea Gálvez; de los actores eclesiales: Pastoral Social de Valles a través de Javier Méndez, Bianca Estrada, Luis Eulalio Tovar, Jeremías Porfirio, Rosaura Félix y Juan González; así como de la organización civil Respuesta Alternativa, SEDHDEC-Servicio de Derechos Humanos y Desarrollo Comunitario, A.C. que desarrolló su trabajo de campo mediante la colaboración del equipo de la Pastoral Social de Matehuala a través de Sanjuana Rodríguez, Ana Luisa Orozco y José Guadalupe Castillo. Dada su experiencia en la defensa y promoción de los derechos laborales y el grado de confianza con las comunidades, fueron aliados indispensables para recabar información sobre el contexto de cada municipio, así como de las condiciones de trabajo y la trata laboral, integrar y difundir mensajes sobre los derechos de las personas trabajadoras del campo y posicionar a la LNCTdP como recurso. De suma importancia en esta colaboración fue priorizar la seguridad de organizaciones y personas que intervinieron en este esfuerzo frente a los riesgos que enfrentan las personas y organizaciones que trabajan en la defensa de los derechos humanos en México.



Polaris agradece el trabajo de las organizaciones de la sociedad civil que participaron en este proyecto para entender mejor las condiciones laborales que prevalecen en el sector agrícola, desde la creación de los instrumentos de entrevista, el desarrollo de la tecnología, hasta la implementación del piloto. Las consultoras y las personas que integran los equipos de las organizaciones civiles y sociales tuvieron un rol vital para conectar con las y los trabajadores a fin de obtener la información presentada en este reporte y coordinar respuestas y servicios en caso de requerirse. De igual forma, se agradece a la Casa de la Caridad Hogar del Migrante, Programa de Cáritas San Luis Potosí, A.C. por su apoyo y la vinculación con el grupo de sacerdotes de la arquidiócesis de San Luis Potosí facilitando un diálogo en el seminario mayor. Se vincularon también otras organizaciones civiles en el estado que trabajan en diferentes temas y algunas con colaboraciones puntuales en el tema de jornaleros agrícolas, o bien en la atención a personas víctimas de trata que, durante la implementación del proyecto, estuvieron dispuestas a colaborar y compartir conocimiento de su trabajo: Centro de Derechos Humanos Samuel Ruiz, Clínica Jurídica de Litigio Internacional de la UASLP, Maestría de Derechos Humanos de la UASLP, Casa de la Caridad Hogar del Migrante, Educación y Ciudadanía A.C., Observatorio Indígena; Centro Potosino de Estudios Migratorios, A.C., Ánimos Novandi A.C., Sembrar y Florecer A.C. y Otra Oportunidad A.C. También reconocemos el esfuerzo del Consejo Ciudadano de la Ciudad México en identificar y ayudar a expandir el directorio de servicios para posibles víctimas de trata de personas en San Luis Potosí. Finalmente agradecemos a Mónica Salazar, quien contribuyó en el análisis de la información aplicada al contexto legal mexicano para este reporte.

Enfoque y objetivo del reporte

El proyecto de comunicación bidireccional con personas jornaleras agrícolas tuvo como objetivo documentar las condiciones de reclutamiento, identificar qué condiciones de vulnerabilidad incrementan los riesgos y probabilidades de que las y los trabajadores agrícolas puedan ser víctimas de una situación de trata de personas y proveerles de recursos³ a quienes participaron en las encuestas. Esto a modo de responder al vacío de información y documentación acerca del tema y con el interés de examinar la viabilidad de desarrollar e implementar una herramienta tecnológica a través de una plataforma de mensajes de texto (SMS) para facilitar los procesos de recolección de datos, la

3 A los participantes se les proporcionó el número de la Línea Nacional Contra la Trata de Personas e información útil sobre derechos, vida y trabajo de las personas jornaleras agrícolas.



participación directa de las personas jornaleras agrícolas y conectar mecanismos de respuesta.

Polaris, como organización dedicada a combatir la trata de personas y a difundir información que contribuya al conocimiento integral de este delito, analizó y sistematizó los resultados del proyecto de comunicación con personas jornaleras agrícolas en San Luis Potosí y presenta los resultados en este reporte. El análisis se centra en los tres momentos críticos en una situación de trata: el reclutamiento, el sometimiento y la explotación, exclusivamente cuando los tres elementos coexisten dentro de una misma circunstancia, esto acorde a lo establecido en el artículo tercero del Protocolo de Palermo y a la conjunción de lo establecido en los artículos 10, 11, 12, 21 y 22 de la Ley General de la materia, vigente a la elaboración de este informe.

MOMENTOS CRÍTICOS EN UNA SITUACIÓN DE TRATA:

Cuando estos tres elementos coexisten en una misma situación



Este reporte analiza la información recabada mediante encuestas desde un enfoque de trata de personas diseñadas en dos fases: la primera destinada a obtener información sobre el reclutamiento y la segunda para conocer sobre las condiciones laborales actuales y poder detectar indicadores de trata (se documentaron las promesas iniciales del trabajo, pago y condiciones laborales, así como los medios de retención de mano de obra). Las descripciones e información que se presentan son específicas de la región seleccionada para la implementación del proyecto. En total, se recolectaron más de 1,200 encuestas⁴ durante este proyecto.

Descripción del proyecto y metodología

La implementación del proyecto se desarrolló en dos etapas.

- La primera etapa tuvo una duración de 10 meses (septiembre de 2017 a junio de 2018), enfocándose en documentar con-

⁴ En los lugares donde no había conectividad, las encuestas fueron realizadas por un(a) facilitador(a) y todas registradas mediante el mecanismo de mensajes SMS.



diciones y promesas/ofertas durante el reclutamiento (Anexo I). Esta etapa tuvo lugar en los municipios de Cedral, Villa de Arista, Villa de Guadalupe y Vanegas del Altiplano potosino. Confrontados con la respuesta limitada en el Altiplano, ligado a la falta de conectividad y baja participación de la población jornalera, y reconociendo a San Luis Potosí como estado de origen, a partir de diciembre 2017 se decidió incluir comunidades (en su mayoría indígenas) de la Huasteca potosina para extenderse a los municipios de Tamazunchale, Axtla de Terrazas, Aquismón y Xilitla, con lo que se alcanzó un total de 511 entrevistas.

- b) La segunda etapa, que tuvo una duración de 8 meses, (junio de 2018 a enero de 2019), se enfocó en documentar condiciones laborales en el lugar de trabajo, así como en identificar indicadores y elementos clave de la trata de personas, como condiciones de explotación, fuerza, fraude, coerción, privación de la libertad para abandonar el espacio de trabajo, entre otras. Esta etapa se desarrolló en la región del Altiplano y cubrió los municipios de Cedral, Vanegas, Villa de Guadalupe y Villa de Arista en la delegación de Bocas en San Luis Potosí. Aunque no se logró cubrir la zona media, se visitó el municipio de Ciudad del Maíz y se llegó a Rioverde, Ciudad Fernández, Tamasopo y Villa Juárez. En la región de la Huasteca, se cubrieron los municipios de Tamazunchale, Matlapa, Axtla de Terrazas y Xilitla.

Para esta etapa se diseñaron dos encuestas:

- i) Una encuesta se enfocó en documentar las condiciones de empleo. Mediante facilitadores, la encuesta con 47 preguntas (Anexo II) incluyó tres opciones para que los trabajadores se suscribieran a servicios de información por SMS sobre eventos sociales, noticias y clima en su ciudad de empleo (en caso de querer proporcionar su número de teléfono). Se recabaron 635 entrevistas sobre condiciones laborales.
- ii) La segunda encuesta se concentró en identificar indicadores de trata relacionados a la coerción mediante cuatro preguntas específicas sobre el endeudamiento, la restricción de movimiento/involuntariedad, retención de pagos y amenazas (Anexo III). Estas preguntas hacían referencia específicamente a situaciones que incluían los elementos de fuerza, fraude y coerción para trabajo forzoso o trata de personas.



Nuestros aliados en terreno y socios locales expresaron la reticencia de la población jornalera agrícola para responder preguntas que los pudieran poner en riesgo –ya sea real o percibido. Por lo tanto, para evitar poner en riesgo tanto a encuestadores como encuestados, todos estos sondeos se hicieron mediante la plataforma SMS. Se recabaron 112 entrevistas sobre los factores de coerción, que sumadas a las anteriores, dieron un total de 747 respuestas.

Frente a los problemas de conectividad y el uso de teléfono celular, fue necesario diseñar estrategias para realizar las encuestas mediante facilitadores, aunque siempre como último recurso y ante la imposibilidad de las personas trabajadoras de realizarla directamente desde sus celulares.

El equipo de Respuesta Alternativa A.C. concentró su trabajo en la zona del Altiplano y recolectó datos en albergues para jornaleros agrícolas, plazas, tianguis y mercados, y se presentó como un grupo defensor de derechos humanos y laborales que a la vez invitó a los trabajadores a participar. Fueron apoyados por parroquias locales de la Iglesia Católica, quienes les proporcionaron información sobre dónde y cuándo encontrar personas jornaleras agrícolas, ayudaron a elegir comunidades que tomaran en cuenta criterios de volumen de trabajadores y trabajadoras, seguridad para quienes facilitaron las entrevistas y distancia entre sí. En ningún momento se entró a fincas privadas y no hubo vínculos con dueños de ranchos, sobre todo para evitar poner en riesgo a personas trabajadoras que pudieran encontrarse en una situación activa de trata de personas. Las encuestas fueron realizadas en español. Por su parte, en la zona de la Huasteca, la Pastoral Social de Valles aprovechó visitas ya agendadas en comunidades rurales para proveer servicios de pastoral (misas, encuentros, etc.). En el caso de Xilitla y Aquismón se buscaron espacios en parroquias y reuniones comunitarias. Las entrevistas se realizaron en español, tének y náhuatl, ya que 3 de los 5 miembros del equipo hablan una lengua indígena.

San Luis Potosí como estado piloto

Se escogió San Luis Potosí como el estado piloto para el proyecto porque cumplía con ciertos estándares que posibilitaron el éxito de este esfuerzo. Se consideraron factores como el nivel de seguridad apto para la implementación de este proyecto, la amplitud de la industria agrícola, la preexistencia de documentación sobre las con-



diciones en el sector agrícola⁵ y la existencia de organizaciones de la sociedad civil que pudiesen apoyar a una potencial víctima de trata laboral. Un componente clave fue el lugar que ocupa San Luis Potosí en los ciclos migratorios nacionales, al representar un estado de origen, tránsito y destino de la población jornalera agrícola.



Tipos de cultivos

El proyecto piloto no se concentró en ningún tipo de cultivo específicamente y buscó documentar las condiciones a través del sector en las regiones de la Huasteca y el Altiplano potosino. Sin embargo, en la segunda etapa quienes participaron en las encuestas indicaron trabajar en los siguientes cultivos⁶ en orden de prevalencia en la muestra: tomate, chiles, pepino, caña de azúcar, cebolla, limón, zanahoria, fresa, semillas, naranjas, calabaza, papa, flores, manzanas, melón, ajo, tomatillos, frijoles y elote. El 67% de los encuestados durante la segunda etapa trabajaban en el cultivo del tomate; el 28%, en el cultivo del chile; y el 11%, en el pepino. En una proporción más baja, surgió la caña de azúcar con un 7% y la cebolla con un 3% de la muestra. Los demás cultivos representan 1.5% o menos en la muestra.

5 70/2016 de la CNDH - ligada a jornaleros agrícolas indígenas en Villa Juárez, San Luis Potosí. Diagnóstico-Trata de personas con fines laborales en México (Polaris, 2018). Violación de Derechos de las y los Jornaleros Agrícolas en México, Primer Informe (Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas, 2019).

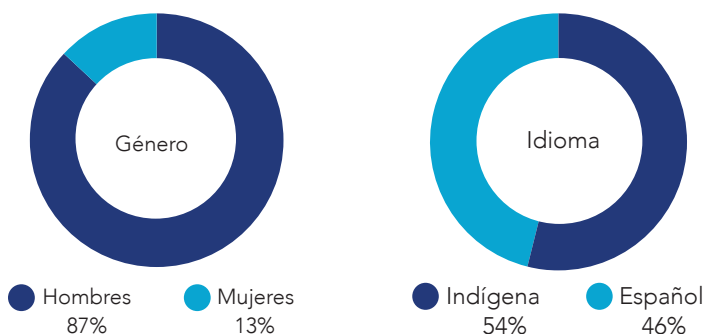
6 Se reportaron dos instancias en las que la persona que participó en las entrevistas trabajaba en la limpieza y no en un cultivo específico.



Perfiles sociodemográficos y dinámicas de migración

Fase 1

La gran mayoría de los participantes se identificó como hombres (87%) y el 13% restante se identificó como mujeres. El 54% de las personas reportó hablar una lengua indígena principalmente en su interacción con amigos y familia y el 46% utilizaba el español como principal idioma. Cabe destacar que es posible que algunas personas que hablan español como primer idioma también se identifiquen y pertenezcan a una comunidad indígena. El idioma indígena predominante es el náhuatl, seguido por el tének.⁷ Para el propósito de este análisis, en lo sucesivo nos referiremos al grupo más amplio como “personas de habla indígena” y a los siguientes como “hispanoparlantes”.



La edad promedio de las personas entrevistadas fue de 35 años, siendo las mujeres ligeramente más jóvenes en comparación con los hombres, con un promedio de 31 años y 35 años, respectivamente. El 4% de los participantes dijeron ser menores de edad; siendo el más joven de 11 años. El 3% de los participantes tenía más de 60 años, el de mayor edad reportó tener 78 años.

El 8.9% de los hombres viajó acompañado de sus familias, en comparación con el 33.9% de las mujeres; 15.0% de las personas de habla indígena viajó con sus familias, en contraste con el 8.8% de las personas hispanoparlantes.

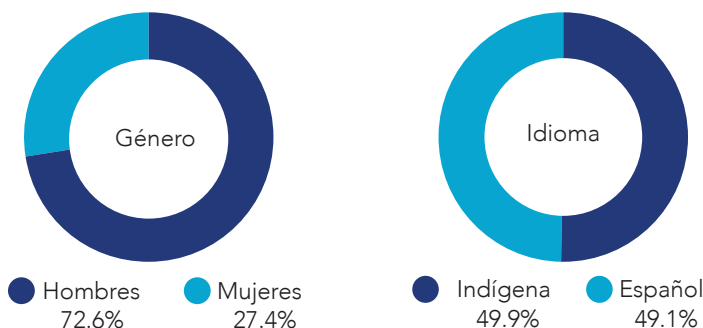
Fase 2

El perfil sociodemográfico de la muestra correspondiente a la segun-

⁷ La tasa de respuesta sobre estos idiomas pudo haber sido particularmente alta debido a que tres de los facilitadores hablaban estos idiomas.



da fase no dista mucho de la primera. Se trata de una mano de obra principalmente masculina (72.6%), culturalmente diversa —49.9% hablante de lengua indígena contra 49.1% hispanoparlante.



Las principales lenguas indígenas en orden de prevalencia en la muestra son náhuatl, tének, mixteco y pame. Se registraron porcentajes bajos de huasteco, totonaco y mazateco. Cabe mencionar que cerca del 11.7% reportó hablar más de una lengua en la casa y con los amigos.

En cuanto al perfil de edad, la categoría más grande es la de los jóvenes adultos de 18 a 24 años, con 31.6%; le sigue el grupo de 25 a 31 años, con 22.7%, y el de 32 a 38 años, con 16.5%. Los porcentajes más bajos están representados por el 5.8% de los participantes menores de edad, y el 1.6% de mayores de 60 años.⁸

San Luis Potosí fue el estado de origen predominante, con 66.5%; seguido por Veracruz, con 9.6%; Guerrero, con 8.5%; Hidalgo, con 6.6%, y Tamaulipas, con 2.5 por ciento. Otros estados con participación inferior al 2.1% fueron Oaxaca, Zacatecas, Puebla, Nuevo León, Baja California Sur, Durango y Guanajuato. El idioma en relación al estado de origen arrojó un dato interesante: más de la mitad⁹ de los originarios de San Luis Potosí son hispanoparlantes, este porcentaje baja con Veracruz, Guerrero, e Hidalgo.¹⁰ El idioma predominante fue el náhuatl para Veracruz e Hidalgo, y el mixteco para Guerrero,¹¹ lo que confirmaría la tendencia a una migración indígena intrarregional.

⁸ El perfil de edad de 39 a 45 años de edad representó 11.0%, de los 46 a los 52 años representó 7.4%, y de los 53 a los 59 años representó 3.0% de la muestra.

⁹ El 62.09% de las personas en la muestra en la segunda etapa son de San Luis Potosí.

¹⁰ Veracruz cuenta con 26.2%; Guerrero, con 16.7%, e Hidalgo, con 7.1 por ciento.

¹¹ El náhuatl para Veracruz 26.2%, el mixteco para Guerrero 48.2%, y el náhuatl para Hidalgo 78.6 por ciento.



Representatividad de la muestra

Se consideró el Listado de Regiones de Atención Jornalera de origen y destino con población identificada, (SEDESOL, 2013) que calcula en 59,642¹² el número total de jornaleros en zonas de origen y destino para 2012, desagregado de la manera siguiente: en el Altiplano,¹³ un total de 5,835; para la zona Huasteca,¹⁴ un total de 48,341, y para la zona Centro,¹⁵ un total de 5,916 jornaleras y jornaleros. Es de relevancia señalar que la muestra en la región del Altiplano se concentró en los municipios de Cedral, Vanegas, Villa de Guadalupe y Villa de Arista, mientras que la de la Huasteca cubrió Aquismón, Tamazunchale, Ciudad Valles, Matlapa, Axtla de Terrazas y Xilitla.

Por contar esta fuente con información desagregada por región –aunque no por municipio– decidimos conservar esta última para establecer nuestra muestra para la primera fase (511) sobre una población total de 53,726 para las regiones Altiplano y Huasteca, obteniendo un nivel de confianza de 95%, con un intervalo de confianza de 4.31. Para la segunda fase, con una muestra de 635 entrevistas sobre condiciones laborales, el nivel de confianza fue de 95% con un intervalo de 3.87. La muestra de 112 entrevistas sobre indicadores de trata se conserva a pesar de contar con un intervalo de confianza de 9.79 con un nivel de confianza de 95% por la dificultad de extraer datos directos sobre un tema tan delicado, y por la claridad que arroja sobre el fenómeno en ausencia de otro tipo de datos duros.

Límites metodológicos y retos identificados

Este proyecto piloto buscó realizar un mapeo inicial sobre los elementos que, en el proceso de reclutamiento, colocación y empleo, vulneran los derechos de la población jornalera e –incidentalmente– incrementan los riesgos de caer en una situación de abuso laboral, explotación, trabajo forzoso o trata de personas. Dibuja, en un primer inicio, los perfiles sociodemográficos de la población jornalera y los compara con sus experiencias de empleo, endeudamiento, vivienda, libertad de movimiento, acceso a la salud y empleo infantil.

12 También se consideraron las estimaciones de la Dirección General de Análisis y Prospectiva de la SEDESOL con información del Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares de 2014 (MCS ENIGH) (SEDESOL, 2016) que establece en 55,448 el número total de jornaleros agrícolas en el estado de San Luis Potosí.

13 Incluyendo los municipios de Cedral, Guadalcázar, Matehuala, Moctezuma, San Luis Potosí, Vanegas, Venado, Villa de Guadalupe, Villa de Arista.

14 Incluyendo los municipios de Aquismón, Tancanhuitz, Ciudad Valles, Coxcatlán, Ébano, Huehuetlán, San Antonio, San Martín Chalchicuautla, San Vicente Tancuayalab, Tamasopo, Tamazunchale, Tampacan, Tampamolón Corona, Tamián, Tanlajas, Axtla de Terrazas, Xilitla, Matlapa, y El Naranjo.

15 Incluyendo los municipios de Alaquines, Ciudad del Maíz, Ciudad Fernández, Rayón, Rioverde, San Ciro de Acosta, Santa Catarina y Villa Juárez.



Fue también un examen inicial para evaluar la utilidad y eficacia de una plataforma tecnológica para la recolección de datos y la comunicación en regiones que representan retos lingüísticos, geográficos, de seguridad y confianza con la población jornalera agrícola. No buscó —ni debe ser considerado— una estimación de prevalencia o un mapeo exhaustivo de las condiciones de reclutamiento y empleo en el sector agrícola potosino. La muestra refleja la información recolectada en el marco de este proyecto sobre la realidad de las zonas del Altiplano y la Huasteca en San Luis Potosí y la interacción entre una industria agrícola en expansión con lógicas de movilidad laboral particulares. Por lo mismo, los resultados no pueden explicar el conjunto del fenómeno a nivel nacional, pero sí alimentar el creciente número de investigaciones que buscan comprenderlo y cuantificarlo.

La confianza fue un elemento clave para recabar la información. Existen riesgos en este tipo de trabajo y en esta área geográfica. Por lo tanto, a menos que existiera un alto nivel de confianza, los participantes generalmente fueron reticentes a compartir información potencialmente incriminante o sensible debido a temores de represalias. Si bien la tecnología y el anonimato del formato SMS pueden eventualmente minimizar estos riesgos, la conexión inicial con los trabajadores fue un componente clave. En este sentido, fue vital tener una estrategia de difusión que fuera comunitaria y de base en terreno.

El nivel de seguridad y conectividad en el área también tuvo un rol crítico durante la implementación del proyecto. Por el hecho de trabajar directamente con miembros de las comunidades en poblados pequeños, las y los facilitadores eran visibles e identificables, y en un par de ocasiones recibieron amenazas e intimidación que, a modo de prevención, obligaron a suspender la implementación del proyecto. En ocasiones tuvieron que viajar a áreas remotas, en donde muchas veces no había conectividad o señal de celular, para encontrar a más personas trabajadoras.

Un último elemento metodológico a considerar es la posibilidad real de que la información aquí presentada subestime la gravedad del fenómeno. Por ejemplo, las entrevistas realizadas en albergues para jornaleros, cara a cara, se hacían en un espacio que no garantizaba la privacidad absoluta y los facilitadores reportaron varios incidentes en los que las personas trabajadoras cambiaron el tono de sus respuestas al ver pasar a cabos, líderes de comunidad u otros miembros de la misma cuadrilla.



I. Introducción a la temática

Determinar la prevalencia del abuso y explotación laboral en el sector agrícola mexicano es una tarea compleja. Entre los retos fundamentales encontramos la carencia de información estadística fidedigna y actualizada sobre el sector: el número estimado de jornaleros agrícolas oscila entre 2 y casi 6 millones dependiendo de la fuente consultada.¹⁶ El INEGI reporta que existen 3.89 millones de trabajadores agropecuarios en el país, 2.5 millones de los cuales son peones o jornaleros en la agricultura (INEGI 2016). Se estima que más de la mitad de las personas jornaleras agrícolas provienen de municipios de alta o muy alta marginación.¹⁷

Esperamos que este reporte pueda contribuir, desde una perspectiva y análisis de trata de personas, a los vacíos de información que existen dentro y fuera del sector. Necesitamos saber dónde y cómo ocurre el delito para evitar que las personas en condiciones de vulnerabilidad se conviertan en víctimas. Debemos tener una idea de quién puede ser blanco de los tratantes para así crear estrategias efectivas a fin de prevenir y combatir el fenómeno.

De vital importancia en este proceso fue propiciar espacios de participación directa de las personas trabajadoras jornaleras agrícolas para que a través de sus experiencias fueran evidentes las prácticas, riesgos y vulnerabilidades que podrían llevar a situaciones de trata de personas con fines laborales. Solo un análisis detallado ayuda a entender cómo el reclutamiento, las prácticas normalizadas de control y los factores de riesgo sumados a las condiciones de vulnerabilidad y laborales podrían resultar en situaciones de trata de personas, y cuándo se deben buscar soluciones adecuadas para las malas condiciones y prácticas laborales reportadas desde las experiencias de las propias personas trabajadoras.

16 Las estimaciones de la Dirección General de Análisis y Prospectiva de la SEDESOL con información del Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares de 2014 (MCS-ENIGH) (SEDESOL, 2016) calcula un total de 1,543,400 jornaleros agrícolas para un total de 4,412,489 incluyendo los miembros de su hogar. Simultáneamente, la Encuesta Intercensal registra 1.8 millones de jornaleros agrícolas en 2015, que representan 4.1% de la población ocupada en México y 36% del sector agropecuario que sumó 4.9 millones.

17 Polaris. (2018). Diagnóstico-Trata de personas con fines laborales en México.



II. Contexto internacional: ¿cómo distinguir entre la trata de personas, el trabajo forzoso y la explotación en contextos como el del trabajo agrícola mexicano?

El marco normativo internacional establece distinciones marcadas entre la trata de personas, el trabajo forzoso y la explotación laboral que ayudan al contexto y a la comprensión de la información analizada en este reporte.

Constantemente se ha discutido a nivel internacional y nacional respecto a la definición de trata de personas incorporada en el Protocolo de Palermo. Sin embargo, es importante proveer elementos clave del marco internacional para su análisis. La trata de personas es un delito sumamente dinámico y complejo. No es sencillo comprenderla debido a que como antecedentes incluye temas tan variados como la esclavitud, la explotación, el trabajo forzoso, la transnacionalidad, la delincuencia organizada, entre otros. En el caso de la trata con fines laborales, su controversia está estrechamente ligada a acontecimientos históricos, usos y costumbres, y al uso/abuso del hombre por el hombre.

En este sentido, es necesario aclarar qué es la trata de personas, cómo se distingue de otros delitos y violaciones a derechos humanos y cómo lograr distinguirla sin criminalizar ni generalizar. Este ha sido uno de los principales retos en el marco del proyecto que Polaris está desarrollando en México, aunado a la poca información al respecto y a la profunda confusión existente a nivel mundial sobre la interpretación de la trata de personas con fines laborales o, como lo establece el Protocolo, trabajos o servicios forzados.

En el año 2000 se definió el concepto en el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños,¹⁸ que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional,¹⁹ al cual nos referiremos como el Protocolo de Palermo.

En el artículo 5 (1) del Protocolo se contempla que cada Estado parte

18 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. Recuperado de https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolTraffickingInPersons_sp.pdf

19 Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y sus protocolos. Recuperado de <https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-s.pdf>



adoptará las medidas legislativas y de otra índole que sean necesarias para tipificar como delito en su derecho interno las conductas enunciadas en el Protocolo, cuando se cometan intencionalmente. En el mismo instrumento se estableció una definición sobre trata de personas con el fin de fomentar que los Estados parte pudiesen integrar disposiciones legales que sancionen la comisión del delito, en armonía con sus marcos jurídicos. Considerando esto y debido a la gran variedad de posturas emitidas, principalmente en torno al elemento de la explotación, es que se logró construir la definición contenida en el artículo 3 al que se hace referencia que para los fines del Protocolo:

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

b) El consentimiento dado por la víctima de la trata de personas a toda forma de explotación intencional descrita en el apartado a) del presente artículo no se tendrá en cuenta cuando se haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados en dicho apartado;

c) La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerará “trata de personas” incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado a) del presente artículo;

d) Por “niño” se entenderá toda persona menor de 18 años.

En el marco de este artículo, se pueden evidenciar ciertos elementos básicos que se establecen para facilitar la comprensión del delito, entre los que se destacan aspectos objetivos y subjetivos del mismo:

- a) La intencionalidad para la comisión del delito.
- b) Que los Estados que firmen y ratifiquen el Protocolo tipifiquen el delito en su derecho interno.



- c) Que la trata de personas se cometa 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 vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, para la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas.

El desarrollo de dichas conductas, será con la finalidad de explotarles y, a su vez, el mismo Protocolo señala que como mínimo se incluya la explotación: de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

Para fines de este documento nos enfocaremos en los trabajos o servicios forzados, que se encuadran en el contexto del trabajo que Polaris está implementando en México, todo esto bajo el principio de progresividad de los derechos humanos.²⁰ Cabe señalar que no fue una tarea sencilla seleccionar los límites del análisis; principalmente por la falta de consenso a nivel internacional y nacional con respecto al elemento de la explotación.

Para algunos estudiosos del tema, la explotación es la esencia de la trata de personas; y para otros, la explotación es entendida como la finalidad pero que para constituir trata de personas no preexiste *per se*, sino que debe combinarse con los otros dos elementos constitutivos del tipo penal: acciones y medios. Si este es el caso, es necesario comprender qué son los trabajos o servicios forzados, cómo este se integra a la trata de personas y qué entendemos por explotación. La explotación no se encuentra expresamente descrita dentro de la definición de trabajo forzoso, sin embargo, dentro de los *Travaux Préparatoires (2008)*²¹ de las negociaciones para la elaboración de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos, podemos identificar que en múltiples ocasiones se hace mención a las finalidades de la trata de personas

20 El Estado Mexicano tiene el mandato constitucional de realizar todos los cambios y transformaciones necesarias en la estructura económica, social, política y cultural del país, de manera que se garantice que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos. Por tanto, el principio aludido exige a todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de su competencia, incrementar el grado de tutela en la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos y también les impide, en virtud de su expresión de no regresividad, adoptar medidas que sin plena justificación constitucional disminuyan el nivel de la protección a los derechos humanos de quienes se someten al orden jurídico del Estado Mexicano.

21 Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. (2008). *Travaux Préparatoires* de las negociaciones para la elaboración de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos. Recuperado de https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/Travaux%20Preparatoire/04-60077_Ebook-s.pdf



como explotación sexual y trabajo forzoso, y que posteriormente, en el avance de la discusión se fueron incluyendo conceptos al elemento de la explotación.

Dimensión de los trabajos o servicios forzosos

De acuerdo con lo establecido en el Convenio número 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo determina como: *“Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”*.²²

El artículo 1.3 del Protocolo relativo al trabajo forzoso explica dicha definición desagregando tres elementos:

- a) Trabajo o servicio hace referencia a todo tipo de trabajo que tenga lugar en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal.
- b) Amenaza de una pena cualquiera abarca una amplia gama de sanciones utilizadas para obligar a alguien a trabajar.
- c) Involuntariedad: la expresión “se ofrece voluntariamente” se refiere al consentimiento otorgado libremente y con conocimiento de causa por un trabajador para empezar un trabajo y a su libertad para renunciar a su empleo en cualquier momento. No es el caso, por ejemplo, cuando un empleador o un reclutador hace falsas promesas con el fin de inducir a un trabajador a aceptar un empleo que de otro modo no habría aceptado.

En términos prácticos, los conceptos de trata de personas y trabajos forzosos comparten ciertos elementos, principalmente con relación a la finalidad. Es decir, la trata de personas enfatiza el reclutamiento, captación o traslado de personas, mientras que el trabajo forzoso se enfoca más en la etapa de explotación, que a su vez resulta un elemento de la definición de la trata de personas.

²² Organización Internacional del Trabajo. ¿Qué es el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos? Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang-es/index.htm>



El siguiente cuadro busca ilustrar la estrecha relación existente entre ambos conceptos y la relación entre sus elementos.

COINCIDENCIAS Y DIFERENCIAS ENTRE LA TRATA DE PERSONAS Y TRABAJO FORZOSO			
	Trata de personas	Elementos compartidos	Trabajo forzoso
Responsables	Énfasis en grupos de delincuencia organizada.	Agentes privados.	Estado y otras autoridades públicas.
Acciones	Enganche, transporte, traslado o acogida.		Relación con terceros en el lugar de trabajo (etapa final de la trata).
Medios	Rapto, recepción de pagos o beneficios.	Coacción (violencia, engaño, amenaza, fraude...).	
Modalidades	Matrimonio forzoso, falsas adopciones, tráfico de órganos.		Todas las que contemplen coacción e involuntariedad en el contexto laboral.

Fuente: Trabajo forzoso y trata de personas: una guía introductoria (2019). Dignificando el Trabajo, A.C.

Resulta importante señalar que distinguir un concepto del otro no es simple, algunos de sus elementos se encuentran estrechamente ligados. Sin embargo, algo que sí resulta importante es comprender que desde 1930 hasta la fecha, el concepto de trabajo forzoso ha evolucionado. En 2014, se retomó el tema de trabajo forzoso en el marco del Protocolo relativo al Convenio No. 29 sobre el trabajo forzoso y a la recomendación No. 203, buscando construir acciones relativas a la creación de medidas preventivas, de protección y acciones jurídicas para sancionar y eventualmente establecer medidas de reparación del daño y no repetición que han de adaptarse para eliminar todas las formas de trabajo forzoso.

El Protocolo de 2014 del Convenio No. 29 relativo al trabajo forzoso²³ reconoce que el contexto y las formas del trabajo forzoso han cambiado y que la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio provoca una creciente preocupación internacional y que

23 Organización Internacional del Trabajo. (2014). Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Organización Internacional de Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029



requiere de acciones urgentes para su eliminación. A su vez, considera que existe un número creciente de trabajadores que se encuentran en situación de trabajo forzoso en la economía privada, que ciertos sectores de la economía son más vulnerables y que ciertos grupos de trabajadores enfrentan un mayor riesgo, por ejemplo las personas migrantes. Enfatizando la necesidad de suprimir el trabajo forzoso²⁴ para contribuir a garantizar una competencia leal entre los empleadores y a su vez incrementar la protección a los derechos de las y los trabajadores.²⁵

24 Resulta muy importante señalar en este apartado que México no ha firmado ni ratificado este Protocolo.

25 Preámbulo del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso que entró en vigor el 9 de noviembre de 2016, adoptado en Ginebra en la 103ª reunión CIT del 11 de junio de 2014.



III. Factores de riesgo para la trata de personas con fines laborales en el sector agrícola en San Luis Potosí

La presencia de los factores de vulnerabilidad no es una afirmación de la existencia del delito de trata de personas.

Del Protocolo de Palermo se desprende que para que el delito de trata de personas se configure deben estar presentes los tres elementos contemplados en la definición: la acción, los medios y los fines. Al interpretar los elementos del delito dentro del contexto del trabajo agrícola en México, y anticipando las dinámicas que generan las relaciones entre personas jornaleras agrícolas, interme-

diarios y empleadores, se analizan tres momentos del proceso: el reclutamiento (acción), los mecanismos de retención de mano de obra (medios) y las condiciones de explotación laboral (finalidad).

Los hallazgos que a continuación se describen representan factores de riesgo en cada una de las etapas del proceso, y que en caso de identificarse los tres elementos, pueden dar cabida a una situación de trata. La presencia de los factores de vulnerabilidad no es una afirmación de la existencia del delito de trata de personas. La propuesta es que el análisis de cada caso específico parta de conocer, analizar y profundizar en las implicaciones que pudieran tener sobre el consentimiento de las personas trabajadoras para aceptar el empleo en un primer momento o sobre su capacidad para revocarlo posteriormente; es decir, en qué forma interactúa una situación con otra, hasta configurar, o no, el delito de trata de personas.

Reclutamiento

El reclutamiento de personas jornaleras es el proceso a través del cual los empleadores abastecen sus necesidades de mano de obra en el campo agrícola, pudiendo ser de manera directa, o a través de intermediarios laborales, siendo esta la forma más común.

Durante el reclutamiento, los intermediarios laborales, coloquialmente conocidos como “reclutadores”, se aseguran de suministrar la mano de obra a través de la difusión de las oportunidades de trabajo y facilitar el traslado de las personas jornaleras agrícolas, y en ocasiones de sus familias, hasta los lugares de trabajo. Su principal función es asegurar que los campos tengan la mano de obra suficiente, independientemente de que una vez que se haya establecido la relación laboral con el empleador, puedan asumir roles de liderazgo, representación y supervisión de



las personas jornaleras agrícolas que reclutan.²⁶

El reclutamiento va constantemente acompañado de una contraprestación económica anticipada, denominada adelanto o “enganche”. Este pago adelantado es otorgado por los reclutadores a las personas trabajadoras con el objetivo de 1) incentivarlas a aceptar el trabajo puesto que les permite tener un ingreso inmediato para dejar a sus familias o satisfacer sus necesidades más urgentes y 2) retenerlas en el empleo una vez que llegan al lugar de trabajo dado que crea un compromiso de pago o deuda que el reclutador o empleador pueden hacer efectivo en el momento que les resulte más oportuno.

Los hallazgos sobre el reclutamiento obtenidos durante la implementación del proyecto permiten visualizar cómo interactúan las condiciones de reclutamiento, los perfiles sociodemográficos y otros factores de riesgo y vulnerabilidad, y de esta forma comprender que no toda persona jornalera agrícola reclutada es víctima de trata, pero que las condiciones bajo las cuales sucede sí pueden colocarla en una situación de vulnerabilidad y riesgo para serlo.

Hallazgos sobre el reclutamiento

Difusión de ofertas laborales

La mayoría de los participantes (45%) se enteró del empleo por alguien a quien conocía. Esto sugiere que los reclutadores son principalmente individuos conocidos y conectados en la comunidad en la que reclutan. Únicamente el 9% de los participantes fue reclutado por alguien a quien no conocía. El reclutamiento directo por parte del empleador fue identificado como una práctica marginal reportada como “otro” método de reclutamiento,²⁷ especialmente para personas hispanohablantes.

La población de habla indígena tuvo más probabilidad de enterarse de la oferta laboral por medio de la radio, este medio resulta ser más efectivo en comparación con la pobla-

La mayoría de los participantes se enteró del empleo por alguien a quien conocía. Esto sugiere que los reclutadores son principalmente individuos conocidos y conectados en la comunidad en la que reclutan.

²⁶ En algunas ocasiones, los reclutadores pueden ser también mayordomos, capataces, jefes de cuadrillas, caporales, etc.

²⁷ Otros métodos de reclutamiento incluidos en la muestra incluyen la radio y los anuncios.



Los anticipos fueron significativamente más bajos para las mujeres que para los hombres, y representativamente más altos para la población de habla indígena.

ción hispanoparlante que es reclutada de voz en voz. Aunque la población de habla náhuatl fue el grupo más grande reclutado a través de la radio, los hablantes de tének tuvieron una sobrerrepresentación en este grupo, con 45.8% de sus participantes reclutados por este medio.

Contraprestación económica anticipada o “enganche”

Los anticipos fueron significativamente más bajos para las mujeres que para los hombres y representativamente más altos para la población de habla indígena, específicamente para aquellas personas que hablaban náhuatl, en comparación con el promedio general.

Los hombres recibieron en promedio 721 pesos y las mujeres 529 pesos. La población de habla indígena recibió 928 pesos contra 441 pesos de la población de hispanoparlantes. Casi la mitad de estos no recibió ningún adelanto, mientras que el 90% de la población de habla indígena sí recibió uno.

La población que accedió al empleo a través de la radio o de individuos que no conocían recibió adelantos significativamente más altos que aquellos que se colocaron gracias a algún conocido o a un anuncio o publicidad.

En cuanto a los rangos de edad, los individuos entre 39 y 66 años recibieron adelantos significativamente mayores, mientras que los adultos de más de 67 años fueron los que menos recibieron.

Contrato escrito

El 67% de las personas encuestadas señaló nunca haber recibido un contrato escrito. Aunque la falta de contrato es una condición que abarca todas las categorías sociodemográficas, se identificó que las mujeres tienen menor probabilidad de recibir un contrato escrito. Por rango de edad, la probabilidad de recibir un contrato escrito aumenta para la población entre los 25 y 52 años, y disminuye drásticamente en casos de adolescentes y personas de la tercera edad. En estos casos, se identificó que más del 75% de las personas adolescentes y personas de la tercera edad no había recibido un contrato escrito.



El 67% de las personas encuestadas señaló NUNCA haber recibido un contrato escrito.

Encontramos una variación en el porcentaje de personas jornaleras que contaba con un contrato escrito basado en el método de reclutamiento. Por ejemplo, el 61.5% de las personas reclutadas por anuncios, no recibió un contrato escrito y el índice es todavía más alto para las personas reclutadas por alguien que conocían, ya que el 71.5% no recibió un contrato escrito. Para las y los trabajadores reclutados por alguien que no conocían el porcentaje sin contrato escrito fue de 66.7%.

En cuanto al contenido del contrato, cabe mencionar que muchas de las personas que reportaron tener un contrato escrito describieron acuerdos informales entre empleador y empleado en los que este último aceptaba una serie de condiciones particulares (horas de trabajo, pago diferido al final de la cosecha, empleo de personas menores de edad, etc.) pudiendo ser acuerdos verbales o documentos que incluían una serie de normas reglamentarias para el lugar de trabajo que eran firmadas en el espacio agrícola.

El reclutamiento como elemento en una situación de trata de personas

Cuando la captación, el transporte, el traslado, la acogida y la recepción de personas se realiza con fines de explotación y estas son sometidas o retenidas por medio de amenazas, fraude o engaño, se configura una situación de trata. Frecuentemente se considera el reclutamiento como la puerta de entrada a una situación de trata al estar directamente asociado con las acciones que la definición incluye (captar, trasladar, transportar, recibir y acoger). En el contexto del trabajo agrícola, dichas acciones también están estrechamente relacionadas al reclutamiento de las personas jornaleras, y entender las condiciones bajo las cuales son reclutadas es fundamental para reconocer las situaciones que pueden colocarlas en una situación de riesgo de trata de personas con fines laborales. Si esto sucede bajo condiciones de amenaza, engaño, fraude o cualquier tipo de coerción que de una forma u otra vicie el consentimiento, las personas se pueden encontrar en la antesala de una situación de trata.

Es importante enfatizar que los elementos base que conforman la definición de trata de personas llevan aparejada la intención de explotar a la persona. En este sentido, habrá que analizar, por ejemplo, si la ausencia de contratos y el incumplimiento de las condiciones



de trabajo prometidas proviene de un esquema de fraude o engaño fabricado por el intermediario o empleador para someter a la persona a una situación de explotación; si se buscan a las personas con mayores vulnerabilidades estructurales para que la captación o el enganche sea más sencillo, precarizar las condiciones laborales del sector o reducir los costos; si el endeudamiento adquirido durante el reclutamiento obliga a la persona a permanecer en el empleo para someterla a condiciones denigrantes o de explotación; etc. Si bien, las personas jornaleras agrícolas en muchas ocasiones viven y se desarrollan en contextos de exclusión y vulnerabilidad, resulta fundamental para identificar la trata de personas comprender que intencionalmente se abusó de dichas vulnerabilidades para obligar, por medio del fraude, fuerza o coerción, a aceptar un trabajo que de otra forma no aceptarían.

Mecanismos de retención de mano de obra

Los mecanismos para retener a una persona en el trabajo son variados y afectan diferenciadamente a la personas trabajadoras jornaleras agrícolas, dependiendo de los contextos de vulnerabilidad en los que se encuentran. Por ejemplo, las implicaciones no serán las mismas para personas trabajadoras del campo locales que para las que vienen de otras partes del país, pues el nivel de endeudamiento por los costos de reclutamiento y traslado puede variar considerablemente. Por ende, resulta importante ubicar a la persona en su contexto, entender las particularidades de cada grupo sociodemográfico y distinguir cuáles pueden ser las situaciones que contribuyen al sometimiento, independientemente de las condiciones laborales normalizadas de precarización o abuso.

Prácticas como la retención de salarios; condicionar el acceso a la vivienda, salud o educación de los hijos e hijas; deudas generadas por los costos de reclutamiento, viaje y vida; restricción de la movilidad de las personas; amenazas de despido o inclusión a las denominadas listas negras –las que les inhibiría de poder tener acceso a ciertos empleos–, son reiteradamente identificadas en el contexto del trabajo agrícola en México²⁸ y pueden fungir como mecanismos para retener la mano de obra.

La complejidad de este asunto llevó a analizar las respuestas de modo que trascendieran las condiciones de trabajo para observar las

28 Violación de los derechos de las y los jornaleros agrícolas en México, Primer Informe. Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas, 2019. http://cecig.org.mx/wp-content/uploads/2019/03/INFORME_RNJJJA_2019.pdf



dinámicas de poder y dependencia que generan los mecanismos de retención de mano de obra y comprender en qué sentido pudieran atentar contra la voluntad de las personas. A continuación, se destacan los resultados más relevantes al respecto.

Hallazgos sobre los mecanismos de retención de mano de obra

Endeudamiento

El 40% de las personas que participaron en la entrevista sobre condiciones laborales reportó tener una deuda e indicó que su deuda se originó de múltiples fuentes. Del total de personas que afirmó tener una deuda, el 53.9% indicó que provino del adelanto que recibió en el reclutamiento; el 38.9% de préstamos que recibió del empleador; el 14.6% de la tienda que había en el rancho, y en menor proporción, de otra persona dentro del rancho o de una tienda de abarrotes.²⁹

Se realizó una pregunta a través del sistema de mensajes SMS a una muestra más pequeña³⁰ para distinguir si las personas tenían que trabajar para pagar una deuda ya sea a un empleador, capataz o reclutador. El 43.1% de las personas respondió que sí.

Promesas de trabajo

El 62.1% de los participantes declaró haber recibido el salario prometido, el 6.5% más de lo prometido, contra un 17.9% que respondió que no se le prometió nada. El 13.5% sostuvo que recibió menos de lo prometido. En cuanto a la diferencia entre hombres y mujeres, solo el 51.6% de las mujeres recibió el salario prometido, contra 63.8% de los hombres. Esta diferencia significativa se explica por el gran número de mujeres a las que no se les hizo ninguna promesa (29% contra 16.4% en el caso de los hombres).

La lengua de uso juega un rol determinante en el cumplimiento de las promesas salariales: se señala que la población de habla indígena tiene 16.9% de probabilidad de no

El 40% de las personas que participaron en la entrevista reportó tener una deuda e indicó que se originó de múltiples fuentes. Del total de personas que afirmó tener una deuda, el 53.9% indicó que provino del adelanto que recibió en el reclutamiento.

²⁹ Para esta pregunta se podía elegir más de una opción. Varios participantes indicaron múltiples fuentes de su deuda. Por ende, los porcentajes no suman 100%.

³⁰ La muestra para estas preguntas está conformada por 112 participantes.



La existencia de un contrato escrito es el factor más determinante en el cumplimiento de las promesas salariales: el 75% de las personas que contaban con un contrato escrito recibieron el pago prometido.

recibir lo prometido, contra 9.7% de la población hispanoparlante, aun si, los porcentajes de ambos grupos que sí recibieron lo prometido rondan el 60%. Una vez más, la diferencia estriba en un menor número de incidentes de no promesa para la población de habla indígena.

En general, el método de reclutamiento³¹ afectó muy ligeramente las tendencias que surgieron en cuestión al cumplimiento de pago ante las expectativas de la persona jornalera. Cruzando la información entre métodos de reclutamiento y los índices de cumplimiento del pago, los resultados

muestran que un 63% de las personas reclutadas por alguien que conocían recibió el pago que se les prometió y el 16% recibió menos de lo prometido. El 60% de los y las trabajadoras reclutadas por alguien que no conocían reportó haber recibido el pago prometido y el 13% afirmó recibir menos de lo prometido.

En los datos analizados, la existencia o no de un contrato escrito fue el factor más determinante en el cumplimiento de las promesas salariales. De aquellas personas que contaban con la existencia de un contrato escrito, el 75.5% reportó recibir el pago de lo prometido, en comparación con quienes no contaban con un contrato escrito, de los cuales solo el 56.3% recibió la compensación prometida. Los datos muestran una diferencia significativa en el cumplimiento de pago dependiendo de la existencia de un contrato escrito.

Retenciones de pago

El periodo de pago más común fue por semana y el que le siguió fue hasta el final del contrato.³² Cerca del 35% de los participantes en la encuesta reportó que recibió su pago al finalizar el contrato. De este porcentaje, 110 personas indicaron que no podían renunciar en cualquier momento a su trabajo y las tres cuartas partes respondieron que la razón es porque perderían el dinero debido.

El porcentaje coincide casi por completo con los resultados arrojados

31 Alguien que conocían, alguien que no conocían, la radio, anuncios.

32 La Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores del campo pueden ser eventuales (por obra o tiempo determinado), estacionales (que laboren por periodos menores a 27 semanas al año) y permanentes (que laboren por periodos superiores a las 27 semanas por año). En todo caso, el pago siempre deberá ser semanal (Arts. 279 Bis., 279 Ter., 280 y 283).



por las personas que respondieron a la entrevista a través de mensajes SMS,³³ de las cuales el 36.2% afirmó que sus salarios habían sido retenidos o que habían recibido su pago hasta el final del contrato. Estos datos son clave para distinguir cómo los periodos de pago acordados buscan retener a las y los trabajadores jornaleros agrícolas, en ocasiones abusando de su situación de vulnerabilidad. Cuando incorporamos la variante del idioma, distinguimos que retener el salario hasta la finalización del contrato es más común para la población de habla indígena (55%), en comparación con el 15% de la población de habla hispana. El 68% de las personas trabajadoras hispanoparlantes recibió su pago semanalmente.

Recibir el pago hasta el final del contrato afecta además otras condiciones laborales. Las personas bajo esta modalidad de pago son más propensas a ser controladas por su empleador o supervisor, pues más del 70% reportó que necesitaba permiso para salir del rancho y que alguien vigilaba sus movimientos, muy por encima de los índices reportados por las personas que trabajan bajo una modalidad de pago diferente.

Restricciones a la movilidad

La falta de conocimiento del nombre y ubicación del lugar de empleo incide en la capacidad de las personas para moverse de un lugar a otro y dejar sus lugares de trabajo. De las personas encuestadas, el 22% reportó no saber el nombre y la ubicación del lugar de empleo. La población de habla indígena tenía menos probabilidades de conocer estos datos. El 64.3% de aquellos que contestaron no saber la ubicación de su empleo eran personas de habla indígena, comparado con 33.6% de los hispanohablantes.

También la libertad de movimiento puede estar condicionada en gran medida por el lugar de vivienda o la dependencia del transporte entre el lugar de vivienda y el lugar de empleo. El 19% de los participantes reportó vivir en el lugar de empleo, y el 52% reportó ser transportado gratuitamente de un lugar a otro. Solo 10% reportó ser transportado a cambio de una cuota, mientras que un 11% se trasladaba de manera autónoma.

El 35% de las personas recibieron su pago hasta finalizar el contrato. Quienes trabajan bajo esta modalidad de pago son más propensas a ser controladas por su empleador o supervisor.

33 La muestra para estas preguntas consiste en 112 participantes. Referirse a la metodología del proyecto al inicio del reporte.



Más de la mitad de las personas encuestadas reportó que necesita permiso para salir de su lugar de trabajo, y de ellas, el 84% indicó que además les controlaban las entradas y salidas. Y en una muestra diferente, de las personas que respondieron la entrevista a través de mensaje SMS, el 16% reportó que se les obligó a permanecer en el trabajo aún después de un intento de renuncia.

Amenazas y represalias

Se incluyeron preguntas con respecto a la coerción y las condiciones de violencias (física, psicológica, moral, económica), sanciones, represalias, intimidación, entre otras, con el objetivo de poder trazar la línea que vincule los tres elementos que establecen la trata de personas. Se preguntó a los participantes si habían sido testigos de situaciones en las que alguien fue castigado por mostrarse inconforme, a lo que el 80% respondió que no. De los que respondieron que sí, el tipo de castigo más extendido fue el despido (29%), seguido por la inclusión en la lista negra para el trabajador, su familia o comunidad (27.4%). Cabe mencionar que las represalias ejercidas en contra de individuos que mostraron inconformidad varían enormemente dependiendo del tipo de cultivo. Por idioma principal, la única diferencia significativa es que, del total de personas trabajadoras que señaló la inclusión en listas negras como castigo para alguien que mostró inconformidad, el 72% era hispanoparlantes.

El tipo de castigo más extendido es el despido 29%, seguido de la inclusión en la lista negra con el 27.4%.

En la tercera muestra, es decir, las personas que respondieron la entrevista a través de mensajes SMS, el 10% de quienes respondieron indicó que su empleador, capataz o reclutador lo había amenazado con que algo malo le podría pasar a sus familias si dejaba el trabajo. Para esta pregunta no se especificó el tipo de castigo que contenía la amenaza.

Mecanismos de retención de mano de obra como medios de sometimiento en una situación de trata de personas

El Protocolo de Palermo identifica la amenaza, el abuso de una situación de poder o de una situación de vulnerabilidad, el fraude, el engaño y la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, como los medios para someter a una persona, forzarla a que desarrolle una actividad o vulnerar su consentimiento (en caso de que lo haya



otorgado), y resulta un elemento esencial para identificar una situación de trata de personas y distinguirla de una de explotación.

Cabe señalar que en la etapa del reclutamiento nos referimos al engaño o fraude como medios para convencer a las personas de aceptar el trabajo. La utilización de los medios, una vez que las personas se encuentran en el lugar de trabajo, coartan su libertad para elegir si permanecen en él o no. Para distinguir si los mecanismos de retención de la mano de obra funcionan como medios de sometimiento, habrá que enfocarse en las situaciones que se derivan de la relación laboral de las partes, ya sea empleador-empleado, o empleador-intermediario-empleado, en el lugar de trabajo.

Es de relevancia destacar que si las personas se encuentran sometidas a permanecer en el trabajo pueden configurarse ya algunas condiciones de explotación severa, como el trabajo forzoso o la servidumbre por deudas. Es en la utilización de los medios de coacción donde la trata de personas y los trabajos forzosos coinciden, independientemente de si ambos coexisten (como es el caso de la trata de personas con fines de trabajo forzoso). La diferencia radicará sobre todo en la forma en la que la persona haya llegado al lugar del trabajo, dado que cabe considerar un caso de trabajo forzoso cuando exista cualquier restricción para abandonar el lugar de trabajo aun cuando la captación inicial haya sido aceptada voluntariamente.

Condiciones de explotación laboral

El derecho al trabajo está intrínsecamente relacionado con el concepto de la dignidad humana; todo trabajo que violente los derechos laborales atenta contra la dignidad de las personas. La explotación laboral es básicamente una situación continua de violaciones a los derechos de las y los trabajadores y su dignidad: cuando laboran en condiciones insalubres o peligrosas; cuando son objeto de discriminación; cuando no tienen acceso a seguridad social; cuando los salarios no son ni justos, ni equitativos, ni suficientes; etc. Queda claro que el derecho al trabajo no se actualiza con la capacidad de desempeñar una actividad remunerada, sino que además deberá cumplir con ciertas condiciones para que sea mínimamente aceptable. El derecho al trabajo debe permitir a las personas acceder a otros derechos y superar las condiciones de exclusión social, económica y política en las que puedan encontrarse.

La explotación implica, además, la obtención de un provecho para el explotador o explotadores, cuando se utiliza abusivamente el trabajo



de las personas para obtener un beneficio propio e injustificable. Esto tiene como efecto la cosificación de las personas; cuando son consideradas únicamente mano de obra desechable y reemplazable, cumpliendo con el fin último de la trata que es lucrar con las personas, quienes no son más que mercancía susceptible de comercializar.

Para explorar las condiciones de explotación a las que están sujetas las personas jornaleras agrícolas en el Altiplano y Huasteca potosina, las preguntas se enfocaron en las condiciones de trabajo que enfrentan: los salarios percibidos, acceso a seguridad social, seguridad en el trabajo y condiciones de vivienda, ya no en las circunstancias previas, o en las relaciones con sus empleadores, sino en lo que viven en el día a día en sus trabajos y que afectan su calidad de vida y la de sus familias.

Hallazgos sobre las condiciones de explotación laboral

El salario promedio de las personas jornaleras entrevistadas fue de \$1,144 pesos por semana y el número de horas trabajadas ronda las 50 horas semanales.

Horas trabajadas y salarios recibidos

En promedio, las personas entrevistadas recibieron un salario de 1,144 pesos por 50.37 horas trabajadas a la semana. Generalmente, el número de horas trabajadas ronda las 50 horas por semana. Sin embargo, el máximo de horas reportadas alcanza casi el doble—84 horas por semana para el tomate, 80 para los chiles y 93 para el pepino— los cultivos más prevalentes en la muestra.

Los hombres reportaron trabajar, en promedio, casi dos horas menos que las mujeres, 49.95 horas contra 51.64, y ganaban en promedio casi un peso más, 22.96 pesos por hora contra \$21.97. Esta es la brecha salarial reportada más significativa, pues la identificada entre hispanoparlantes y hablantes de una lengua indígena fue de \$22.74 por hora contra \$22.66.

Condiciones de seguridad en el trabajo

La mayoría de los encuestados señaló no haber recibido capacitación o información previa para la utilización de pesticidas o maquinaria agrícola; se identificó que los hombres menores de 18 años y los mayores de 30 años son los menos entrenados. El 79% de los hombres reportó no usar equipo de protección, contra el 65% de las mujeres, sin encontrar variaciones significativas basadas en la edad de las personas encuestadas. La muestra también evidenció que no detienen el trabajo cuando rocían pesticidas.



Acceso a la salud y seguridad social

El 5.5% reportó que se le obligó a trabajar enfermo, o no haber recibido atención médica, sin mayor diferencia entre población indígena e hispanoparlante o entre hombres y mujeres. Sin embargo, el tipo de servicio médico recibido varía enormemente, con 29.1% cubierto por el Seguro Popular; 25.7% por el IMSS; 15.4% sin servicio alguno; 13.5% por una clínica privada; 11% por un doctor dentro del rancho y 2.8% por una farmacia. Estas cifras son importantes porque revelan una práctica extendida entre empresarios agrícolas que recurren al Seguro Popular para responder a las necesidades de salud de sus empleados, con lo que evitan el registro formal ante el IMSS, lo que impacta en otras prestaciones sociales como pensiones de vejez, licencias por maternidad, guarderías para niños y niñas, etc.

El 79% de los hombres reportó no usar equipo de protección, contra el 65% de las mujeres, sin encontrar variaciones significativas basadas en la edad de las personas encuestadas.

Cabe señalar una diferencia estadísticamente significativa entre el tipo de servicio acordado dependiendo de la lengua de uso. La gran mayoría de la población hispanoparlante tuvo acceso al IMSS o al Seguro Popular con un 33.3% y 36.5% respectivamente, contra índices de 18.6% y 21.4% para la población de habla indígena.

En promedio, el 22.7% de la población de habla indígena reportó no recibir ningún tipo de atención médica, contra 8.3% de la población hispanoparlante.

En los casos en los que la población de lengua indígena sí recibió atención médica, esta tiende a ser desproporcionadamente de tipo privado, a través de clínicas, farmacias o doctores pagados por el empleador.

Condiciones de vivienda

El 70% de los participantes señaló vivir en un albergue, con un porcentaje ligeramente más alto de población indígena en albergues para personas jornaleras, y un porcentaje más alto de mujeres en casa propia o en "otro". El 8.8% de los hombres viajó con sus familias, contra 33.8% de las mujeres; el 15% de la población de habla indígena viajó con su familia, contra el 8.8% de la población hispanoparlante.³⁴

³⁴ A través del trabajo de campo que se realizó en los albergues, los implementadores encontraron condiciones de vivienda deficientes entre las que comentaron espacios sin camas, sin colchones o camas de cemento, problemas de plagas y falta de acceso a agua potable.



La explotación laboral como finalidad en una situación de trata de personas

Ningún instrumento jurídico internacional define el término explotación; aunque el Protocolo de Palermo sí distingue algunos tipos como la explotación sexual, los trabajos forzados, la esclavitud, la servidumbre³⁵ —señalando que los Estados firmantes están obligados a incluir esos tipos penales en su legislación. Lo anterior no excluye que además pueda haber otras situaciones de explotación no contempladas en el Protocolo de Palermo y que los Estados puedan incluir para responder a las condiciones que cada uno enfrente a nivel interno. Este es el caso de las condiciones laborales en el sector agrícola en México, que aun estando en el marco de lo legal, pueden atentar contra la dignidad de las personas jornaleras agrícolas dados los contextos de exclusión y marginación social, económica y política en la que se encuentran. En este sentido, la discusión debería superar el marco de lo legal y las necesidades insatisfechas para enfocarse en garantizar el libre y efectivo ejercicio de los derechos humanos de las personas jornaleras agrícolas.

La evidente dificultad para catalogar las condiciones laborales precarias o abusivas como explotación requiere un análisis profundo que parta del entendimiento de los contextos y los obstáculos que enfrentan las personas para ejercer sus derechos y cómo estas circunstancias pueden incrementar los riesgos de sufrir trabajo forzoso o trata de personas, según sea el caso. El deficiente acceso a condiciones laborales dignas, que como mínimo integren un domicilio salubre y gratuito; agua potable; herramientas adecuadas para salvaguardar su bienestar; horarios escalonados debido a las condiciones climáticas; acceso adecuado a salud, y en su caso, educación y cuidado cuando las y los trabajadores van acompañados de sus familias con presencia de niñas, niños y adolescentes en edad escolar; contratos debidamente integrados; acceso a seguridad social; garantía de pago en tiempo y forma de sus salarios; pago de horas extra; transporte adecuado; entre otros, podría ayudar a engrosar la línea que distingue el incumplimiento a normas laborales de situaciones de trata de persona, minimizando el riesgo de confusión con la explotación laboral en sí misma.

³⁵ Algunos de estos tipos de explotación encuentran su definición propia en otros instrumentos internacionales de derechos humanos.



IV. Conclusiones

El proyecto piloto de comunicación bidireccional en el sector agrícola potosino evidenció que existen prácticas laborales normalizadas que contribuyen y ahondan las vulnerabilidades de las personas que trabajan en este sector. Para prevenir la trata de personas con fines de explotación laboral es necesario intervenir y mejorar las condiciones laborales de las personas jornaleras agrícolas, partiendo desde sus propios contextos y realidades. Coordinar esfuerzos en torno a esta problemática es de suma importancia para avanzar hacia el ejercicio efectivo del derecho al trabajo digno para todas y todos los trabajadores del campo.

Resulta evidente la transferencia de los costos a las y los trabajadores jornaleros agrícolas a través del anticipo o enganche, el abuso de las condiciones de vulnerabilidad que ya de por sí enfrenta la población (pobreza, marginación, falta de oportunidades, exclusión social y económica, etc.), la falta de contratos y garantías para hacer cumplir los términos de empleo ofrecidos, entre otros. Estas circunstancias y conductas son producto de los esquemas de reclutamiento identificados, los cuales merman los derechos de las personas que trabajan en el campo y que, cuando se examinan bajo el lente de la trata de personas, son el punto de partida para identificar en qué sentido las condiciones de reclutamiento, como acto preparatorio, dan cabida a condiciones de explotación, incluyendo el trabajo forzoso o la trata de personas.

También resulta imprescindible determinar en qué sentido los mecanismos de retención de mano de obra identificados pueden operar como medios de coacción, abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, y que aunados a las condiciones de reclutamiento y de trabajo que enfrentan las personas jornaleras agrícolas, añaden a la fórmula sumatoria para la trata de personas. Y aún si no coexisten todos los elementos, el uso de estos mecanismos debe analizarse para determinar la existencia de una situación de trabajo forzoso o sobre cómo inciden las condiciones de explotación, ya sea que se configuren como delitos en sí mismos, violaciones a derechos o faltas administrativas. Es necesario visualizar su existencia y las implicacio-



nes que pudieran tener sobre la experiencia de trabajo de las personas jornaleras agrícolas.

Distinguir con claridad las situaciones de explotación tiene como finalidad permitir sancionar las formas más severas, la correcta identificación de las autoridades competentes, las medidas de atención adecuadas y los remedios necesarios para mejorar las condiciones que enfrentan todas las personas que trabajan en el campo en México y no solo de aquellas que son víctimas de la trata de personas. Es imperante evaluar las condiciones laborales del sector agrícola con un enfoque de derechos humanos para comenzar el tránsito hacia un trabajo digno y que en su pleno ejercicio, las y los jornaleros agrícolas superen las condiciones de vulnerabilidad estructural en las que históricamente se han encontrado.

Aunque no es posible determinar con amplia certeza la existencia de trata de personas mediante estas encuestas, este reporte busca visualizar los puntos de partida para la investigación profunda de casos, sobre todo para organizaciones e instituciones que interactúan con poblaciones de personas jornaleras agrícolas y que en terreno pueden tener la oportunidad de hacerlo. Si bien encontramos ciertos indicadores de trata, queda claro que se requiere un estudio caso a caso sobre cómo interactúan todas las condiciones que enfrentan las personas jornaleras agrícolas en cada una de las partes del proceso y bajo los contextos de vulnerabilidad individual y estructural que enfrentan.

Finalmente, esperamos que este reporte abone al debate y teorización sobre lo que se constituye como trata de personas, trabajo forzado y explotación, por separado y en qué sentido confluyen cuando la situación de trata se ha configurado. Hacer esta distinción es de vital importancia para determinar los medios de reparación para las víctimas, las autoridades competentes y las acciones que se deben llevar a cabo para erradicar cada uno. Es el consenso en los puntos en común, lo que permite que sociedad civil, gobierno y personas trabajadoras, puedan avanzar en la erradicación de la trata y otras situaciones que violan los derechos humanos de las personas que trabajan en el campo en México.



V. Recomendaciones

Las medidas que deben priorizarse durante el reclutamiento son:

1. Mantener un registro actualizado, público y accesible de los centros de trabajo agrícola y los intermediarios laborales que facilitan la contratación de la mano de obra. En el registro deben documentarse todos los actores que intervienen en la cadena de suministro de la mano de obra.
2. Establecer mecanismos de corresponsabilidad de modo que el empleador pueda responder por las acciones u omisiones de sus intermediarios.
3. Proveer un contrato escrito y en un idioma que comprendan, a todas las personas jornaleras agrícolas que contrate el empleador o intermediario. El contrato deberá ser entregado antes de viajar al lugar de empleo, en el caso de las personas trabajadoras que tengan que cambiar de residencia para emplearse, o antes de comenzar el empleo, para las personas trabajadoras locales.
4. Los gastos de reclutamiento y viaje nunca deberán correr por cuenta de las personas jornaleras agrícolas, sobre todo en el caso de las personas que tienen que cambiar de residencia para emplearse y, bajo ninguna circunstancia, estos gastos podrán ser descontados de los salarios que perciban durante su empleo.
5. Fomentar medidas de responsabilidad empresarial y debida diligencia para el respeto, protección y garantía de los derechos humanos de las personas trabajadoras. Esto incluye la obligación de empleadores o productores agrícolas de vigilar las acciones de los intermediarios que participan en la contratación de sus trabajadores y trabajadoras, con la finalidad de asegurar que el reclutamiento y la contratación sean procesos transparentes, equitativos y justos.
6. Investigar los procesos y cadenas de reclutamiento, sancionar penalmente a los intermediarios o reclutadores que defrauden a las personas trabajadoras y asegurar que éstas tengan acceso a mecanismos de remediación y reparación del daño.

En el mismo sentido, las medidas más apremiantes durante el empleo son:

7. Incrementar las capacidades y los recursos municipales, estatales y federales para realizar inspecciones regulares que evalúen las condiciones laborales de las personas que trabajan en el campo.



8. Capacitar y sensibilizar a las autoridades laborales de inspección para identificar los factores de vulnerabilidad y en su caso, las situaciones de trata de personas.
9. Desarrollar protocolos de inspección para la prevención, detección e identificación de casos de trata de personas con fines de explotación laboral basados en los elementos y prácticas recurrentes en el sector agrícola, y que incluyan medidas para que las autoridades laborales den aviso a las autoridades competentes de procuración de justicia y puedan coadyuvar en el proceso de investigación para contribuir de manera articulada en la reparación del daño.
10. Informar a las autoridades de defensa de las personas trabajadoras sobre los casos de explotación laboral o violaciones a derechos laborales a fin de que se impongan medidas correctivas o sanciones para los empleadores o dueños de las fincas y de reparación para las personas jornaleras agrícolas.
11. Proveer información sobre derechos laborales individuales y colectivos durante todas las fases del proceso de migración y sobre los recursos para hacerlos efectivos en una forma e idioma comprensible y adecuada para las personas jornaleras agrícolas. Facilitar el acceso a los recursos disponibles y las instancias capacitadas para proveer los servicios necesarios para la población.
12. Crear e implementar mecanismos que permitan la participación directa de las personas jornaleras agrícolas y fomentar su capacidad de agencia, y que tengan en consideración los factores económicos, sociales y culturales de la población de modo que sean accesibles y adecuados.
13. Evaluar el acercamiento a la población sistemáticamente invisibilizada y excluida a través de herramientas tecnológicas como una de las alternativas disponibles para responder a las particularidades de la trata laboral con fines de explotación laboral y así evidenciar los riesgos de prácticas abusivas locales y culturales normalizadas.



Anexo I.

Preguntas de la primera etapa del proyecto

¡Bienvenido a la encuesta! Trabajamos para mejorar las vidas de los jornaleros y queremos aprender más sobre ti. Tu información es confidencial.
¿En qué estado vives? 1- San Luis Potosí, 2- Guerrero, 3- Oaxaca, 4- Chiapas, 5- Veracruz, 6- Otro
¿En qué comunidad y municipio?
Quedan algunas preguntas. Si recibiste dinero cuando te engancharon, ¿cuántos pesos fueron? Si no recibiste nada, marca "0".
¿Por cuánto tiempo te contrataron? 1- Por día, 2- Por semana, 3- Por la cosecha entera, 4- Otro
¿Cómo te enteraste de este trabajo? 1- De alguien que conocía, 2- De alguien que no conocía, 3- Un aviso o anuncio, 4- Radio, 5- Otra, 6- Desconozco
¿Esta persona te ayudará a encontrar tu siguiente trabajo? 1- Sí, 2- No, 3- Desconozco
¿Recibiste un contrato escrito antes de empezar a trabajar? 1- Sí, 2- No, 3- Desconozco
¿Ganas lo que te prometieron? 1- Sí, 2- Gano menos, 3- Gano más, 4- No me prometieron nada
Casi terminamos. ¿Dónde planeas ir a trabajar cuando termines aquí? 1- Sinaloa, 2- Sonora, 3- Baja California, 4- BCS, 5- Veracruz, 6- Guanajuato 7- San Luis Potosí, 8- Otro
¿A qué comunidad y municipio?
¿En cuánto tiempo piensas irte de San Luis? 1- Próximas 2 semanas, 2- 2-4 semanas, 4- 4-6 semanas, 6- 6-8 semanas, 8- Más de 8 semanas, 9- Desconozco



Listo, última pregunta, ¿en qué idioma hablas con tu familia casi siempre? 1- Español 2- Mixteco 3- Zapoteco 4- Náhuatl, 5- Pame, 6- Tének, 7-Otra lengua

¿En dónde estás viviendo ahora?

1- En la finca, 2- En un albergue para jornaleros, 3- Estoy rentando, 4- Mi propia casa, 5- Otra vivienda

¿Cuánto pagas de renta por semana?

Si no pagas nada, responde "0".



Anexo II.

Preguntas de la segunda etapa del proyecto

Facilitador	Opciones
Número de teléfono celular del trabajador, si lo compartió. Blanco si no lo dio.	
Eventos sociales (misas, celebraciones, bailes, fiestas)	(s/n)
Clima	(s/n)
Noticias sobre jornaleros	(s/n)
Ciudad de empleo (en Huasteca, último lugar de empleo, del cual se recaba información en esta entrevista)	
Ciudad más cercana/clima (en Huasteca, ciudad más cercana para eventos sociales o misas)	Cedral, Villa de Arista, Matehuala, Tamazunchale, Xilitla, Aquis-món
Estado de origen	Opción múltiple
Mensaje push	(sí/no)
Fecha de la entrevista	
Al llegar al lugar de trabajo, ¿cómo eran las condiciones en comparación a lo que te prometieron? 0- No aplica, 1- Peores, 2- Iguales, 3- Mejores	
Salarios	0, 1, 2, 3
Comida	0, 1, 2, 3
Carga de trabajo	0, 1, 2, 3
Vivienda	0, 1, 2, 3
¿Cómo te pagan? 1- Día, 2- Por tarea, 3- Semana, 4- Mes, 5- Periodo determinado, 6- Otro	0, 1, 2, 3, 4, 5, 6
¿A cómo te pagan el día, o tarea, o semana...?	Escribir cantidad



¿Cuántas horas trabajas en promedio por semana?	Hacer cálculo si la persona no sabe (por ejemplo, lunes a sábado de 7 a 5, domingo de 7 a 12)
¿Cuánto ganas en promedio por semana?	Hacer cálculo, por ejemplo, si les pagan a 170 el día, y trabajan los 7 días
¿Cada cuánto te pagan? 1-Diario, 2- Semana, 3- Quincena, 4- Mes, 5- Al final del contrato, 6- Otra	1, 2, 3, 4, 5, 6
Si te pagan al final del contrato, ¿cuánto te adelantan por semana? Si no recibe adelanto, marca "0". SOLO CONTESTAR SI RESPONDIÓ 5 EN LA ANTERIOR.	Hacer cálculo por semana del adelanto
¿Te pagan en las fechas que te prometieron?	(s/n)
¿Tienes un recibo detallado de salario y descuentos?	(s/n)
¿Te descuentan algo de tu salario? SI NO LE DESCUENTAN, SALTAR A Q13	(s/n)
¿Cuánto te descuentan de tu paga? Si todavía no sabes contesta "no sé".	
¿Qué te descuentan? (comida, casa, servicios, transporte, adelanto, deuda, otro).	Si son varios descuentos, ponerlos todos con comas por orden
Si tienes una deuda, ¿de qué es? 1- Adelanto en reclutamiento, 2- Préstamo del patrón, 3- Tienda del rancho, 4-Préstamo de alguien más dentro del rancho, 5- Una deuda que no reconozco, 6- No tengo deuda, 7- Otro	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
¿Alguna vez se quedaron con tu salario porque te fuiste o te despidieron antes de terminar el contrato?	(s/n)
¿Te enseñaron a usar con cuidado pesticidas, herbicidas y maquinaria?	(s/n)



Recibiste y usas equipo de protección adecuado y gratuito?	(s/n)
¿Detienen el trabajo cuando rocían pesticidas o herbicidas o cuando lo acaban de rociar?	(s/n)
¿Sabes el nombre y la ubicación del lugar donde trabajas?	(s/n)
¿Cómo llegas a tu lugar de empleo? 1- Vivo ahí, 2- Me transportan con cobro, 3- Me transportan gratis, 4- Llego solo, 5- Otro	1, 2, 3, 4, 5
SOLO PREGUNTAR SI VIVE EN EL LUGAR DE EMPLEO ¿Por qué vives en el lugar de empleo? 1- Menos caro, 2- No me preguntaron, 3- Más cómodo, 4- Me da lo mismo, 5- No hay otro lado dónde, 6- Otro	1, 2, 3, 4, 5, 6
¿Necesitas permiso del patrón/capataz para salir del lugar de empleo?	(s/n)
De ser así, ¿controlan las entradas y salidas?	(s/n)
¿El patrón o capataz te ha obligado a trabajar enfermo o te ha impedido ver a un doctor?	(s/n)
¿Te puedes comunicar con tu familia en cualquier momento?	(s/n)
Si alguien se enferma o accidenta, ¿a dónde lo llevan?	(IMSS, Seguro Popular, farmacia, clínica privada, clínica dentro del rancho, no dan servicio)
¿Haces el tipo y cantidad de trabajo que te ofrecieron al inicio?	(s/n)
PREGUNTAR SOLO SI CONTESTÓ "NO" EN LA ANTERIOR ¿Qué pasa si no lo haces?	
¿Sabes de alguien que se inconformó y tuvo un castigo?	(s/n)



PREGUNTAR SOLO SI CONTESTO "SÍ" EN LA ANTERIOR ¿Qué le paso? 1- Burlas, 2- Amenazas, 3- Lista negra para su familia o comunidad, 4- Violencia, 5- Despi-do, 6- Otro	1, 2, 3, 4, 5, 6
¿Puedes renunciar en cualquier momento?	(s/n)
PREGUNTAR SOLO SI CONTESTÓ "NO" EN LA ANTERIOR ¿Si no, por qué? 1- No hay trabajo en otro lado, 2- Amenaza del empleador, 3- No puedo irme fisi-camente, 4- Perdería el dinero que me deben, 5- Tengo que pagar una deuda todavía, 6- Tengo que pagar el adelanto de dinero, 7- No sé	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
¿Hay niños trabajando en el campo?	(s/n)
PREGUNTAR SOLO SI CONTESTO "SÍ" EN LA ANTERIOR De ser así, ¿vinieron solos?	(s/n)
¿Llegaste al campo con tu familia (con hijos)?	(s/n)
De ser así, ¿qué hacen tus hijos cuando te vas a tra-bajar? 1- Se quedan solos, 2- Se quedan con alguien más, 3- Van a guardería, 4- Van a la escuela, 5- Vie-nen con nosotros, 6- Trabajan con nosotros	1, 2, 3, 4, 5, 6
Cuando el contrato se acabe aquí, ¿a dónde vas a ir? 1- Otro campo en mismo estado, 2- Otro campo en otro estado, 3- A casa, 4- Otro	1, 2, 3, 4
¿El salario es igual para hombres, mujeres y niños?	(s/n)
Estado de origen	
Género	(h/m)
Edad	
Tipo de cultivo	Separar con comas (toma-te, chile, papa) si hay más de uno
¿Qué idioma hablas más seguido con tu familia?	
Notas: Si hay algo significativo que documentar y que no está en el cuestionario, registrarlo aquí procurando ser breves.	



Anexo III.

Preguntas indicadores trata de personas

Pregunta filtro: ¿Eres un trabajador agrícola en México?

¿Alguna vez has tenido que trabajar para reembolsar una deuda al patrón, capataz o reclutador?

¿Alguna vez te han obligado a seguir trabajando después de que intentaste renunciar a tu trabajo?

¿Alguna vez te retuvieron el salario y te pagaron hasta que terminaste el contrato?



PO Box 65323

Washington, DC 20035

202-745-1001

info@polarisproject.org

www.polarisproject.org

**PARA OBTENER AYUDA, DENUNCIAR CASOS POSIBLES DE TRATA O SOLICITAR INFORMACIÓN,
LLAME A LA LÍNEA NACIONAL CONTRA LA TRATA DE PERSONAS AL 1-888-373-7888
O ENVÍE UN TEXTO A POLARIS ESCRIBIENDO EL TEXTO "HELP" A BEFREE (233733).**