

¡Defendiendo nuestros derechos laborales!

Guía de formación para personas trabajadoras migrantes temporales



iDefendiendo nuestros derechos laborales!

**Guía de formación para personas
trabajadoras migrantes temporales**

Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM)

<https://cdmigrante.org/>

Promoción, Educación y Desarrollo de Liderazgo

Guía de Formación para personas trabajadoras migrantes temporales

Una herramienta para la capacitación a personas trabajadoras migrantes, colectivos de base u organizaciones de sociedad civil, en la defensa de los derechos laborales.

© December 2022 Centro de los Derechos del Migrante, Inc. Todos los derechos reservados.

Esta información es vigente en la fecha que se escribió, puede cambiar. No es consejo legal - el uso de este material no representa una relación abogado-cliente. Todas las personas que enfrenten algún problema laboral deben consultar con un abogado/a.

Diseño gráfico:

Ixchel Blancas Ochoa

México, Diciembre 2022

Contenido

Introducción	5
Objetivo general de la propuesta.....	7
Objetivos específicos	7
Propuesta del diseño metodológico	8
MÓDULO I	
Migración Laboral	10
Historia de la migración laboral	12
Luchas colectivas de las personas migrantes	18
MÓDULO II	
Visas de trabajo temporal y derechos laborales	24
Visas H-2A/H-2B	26
Visas TN	32
Fraude	40
MÓDULO III	
Salarios y horas.....	52
Salario, horas y tiempo extra	54
MÓDULO IV	
Salud y seguridad en el trabajo	66

CONTENIDO

Derecho a la salud y seguridad en el lugar de trabajo	68
Protección contra riesgos en el lugar de trabajo	76
Salud y seguridad en el contexto de COVID-19	88
La salud emocional	96
MÓDULO V	
Defensa de derechos laborales y protección ante represalias.....	102
Qué son las represalias y cómo enfrentarlas	104
Derecho a la organización colectiva	112
MÓDULO VI	
Discriminación por género y otras opresiones	118
Discriminación laboral de género	120
Discriminación por raza/color y equidad racial	128
El T-MEC	134
MÓDULO VII	
Sugerencias didácticas para la facilitación.....	144
Algunas sugerencias para la facilitación presencial	146
Algunas sugerencias para la facilitación virtual	162
Bibliografía	168

Introducción

Esta guía pretende ser una propuesta de formación para personas trabajadoras migrantes temporales, que recurren al sistema de visas H-2 (A/B) y TN¹ de los Estados Unidos, abordando temáticas como: sistemas de migración laboral temporal, derechos laborales, discriminación, equidad racial, entre otras. Esta propuesta busca ser una herramienta de apoyo para la facilitación de capacitaciones, el intercambio de reflexiones, saberes y experiencias entre personas trabajadoras migrantes.



[1] El sistema de visas H-2 es un programa de trabajo temporal manejado unilateralmente por los Estados Unidos, el cual tiene como antecedente el Programa Bracero, que fue el primer acuerdo laboral temporal entre México y EEUU iniciado en el contexto de la Segunda Guerra Mundial (1942), cuando éste último país hospedó a trabajadores para cubrir necesidades de mano de obra en los cultivos de la caña de azúcar y otras actividades principalmente agrícolas. La visa de trabajo temporal H-2 se creó en 1952, más tarde, durante los años 70 el esquema sufrió un cambio fundamental: las visas H-2 fueron divididas en dos categorías, vigentes a la fecha: visas H-2A para trabajadores agrícolas y visas H-2B para trabajadores no agrícolas. Información retomada en: “Misión diplomática de los Estados Unidos en México”, 2016. [<http://www.usembassy-mexico.gov/blog/2009/07/29/derechos-y-obligaciones-de-los-trabajadores-con-visa-h-2/>]

Una visa TN es una categoría de visa originalmente creada por el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y luego renovada por el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), expedida para personas ciudadanas de Canadá y México para vivir y trabajar temporalmente en los Estados Unidos. La visa dura un máximo de tres años, y está sujeta a extensión y renovación sin límite. La visa fue designada como una visa profesional, y las y los titulares deben cumplir con los criterios expuestos en el T-MEC.

<https://contratados.org/es/content/tienes-una-visa-tn-conoce-tus-derechos>

Cada sesión contiene información básica - *narrada a modo de cuento* - sobre diferentes temas, lo cual brinda la posibilidad de construir un conocimiento general, e incluye una sugerencia didáctica, para poner en práctica la facilitación y desarrollo de reflexión en colectivo. La finalidad de esta guía es incentivar espacios formativos que ayuden a fortalecer procesos organizativos que conduzcan a la exigibilidad de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes.

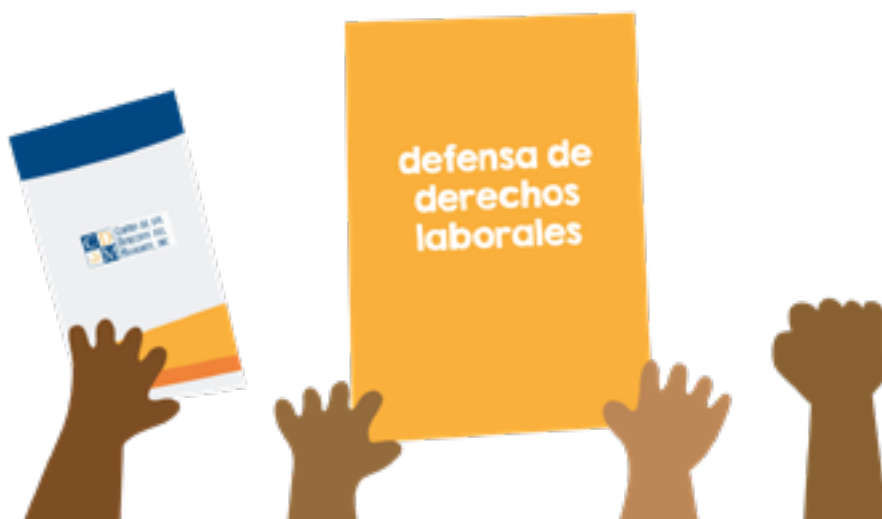
La guía está destinada principalmente a personas trabajadoras migrantes, defensoras de sus derechos laborales, así como a personas facilitadoras de procesos de capacitación y a cualquier colectivo de base u organización de sociedad civil, tanto en México como en los Estados Unidos, con interés sobre los temas abordados.

Objetivo general de la propuesta

Desarrollar un modelo formativo que sirva a las personas trabajadoras migrantes a fortalecer sus conocimientos y capacidades de defensa y exigibilidad de sus derechos humanos laborales.

Objetivos específicos

- ▶ Favorecer la construcción del poder colectivo de las personas trabajadoras migrantes.
- ▶ Difundir información básica sobre los derechos laborales e incentivar la reflexión de las personas trabajadoras migrantes en diversos temas.
- ▶ Fortalecer las capacidades de las personas trabajadoras migrantes en el reconocimiento y exigencia de sus derechos humanos laborales.
- ▶ Facilitar la participación de personas trabajadoras migrantes en la toma de decisión y acción sobre sus problemáticas concretas con respecto a la defensa de sus derechos humanos laborales y la creación de alternativas colectivas.



Propuesta del diseño metodológico

Este esquema propone una metodología sistematizada en forma de guía, misma que está organizada de la siguiente manera:



1. **Objetivo del módulo.** Que servirá para clarificar la finalidad de cada módulo.

2. **Conceptos clave y/o preguntas frecuentes.** A modo de diálogo, diferentes personajes con experiencia en la migración laboral resumen los conceptos básicos, así como las preguntas frecuentes y los recursos existentes para aprender más sobre el tema, o bien, defender sus derechos.

3. **Cuadro descriptivo.** Es una herramienta útil, básica e indispensable para la organización y planificación de una sesión de taller (presencial y virtual). Cada módulo contiene sugerencias didácticas, organizadas en un breve cuadro descriptivo para facilitar el desarrollo de las sesiones de cada taller. Los elementos que contiene cada cuadro descriptivo son: momento, objetivo, desarrollo y materiales e insumos. Se recomienda un

tiempo aproximado para el desarrollo de cada sugerencia didáctica de 60-90 minutos, dependiendo del tamaño del grupo con quienes se llevará a cabo del taller y pueden ser adecuadas para desarrollarse de manera virtual.

4. **Sugerencias didácticas.** Esta guía incluye un módulo con sugerencias didácticas para la facilitación de los talleres y ofrece una explicación detallada de algunas dinámicas para promover la participación de las personas participantes. En el contexto de necesaria conexión virtual, vemos indispensable crear/usar herramientas y adecuar dinámicas para facilitar la participación a través de medios digitales. Por tal motivo, incluimos algunas sugerencias y recomendaciones para la facilitación virtual.

5. **Bibliografía.** Se presentará una bibliografía general al final de la guía.

MÓDULO I

Migración Laboral

Objetivos:

- Aprender juntxs sobre la historia de la migración laboral entre México y Estados Unidos.
- Reconocer y crear un sentido de pertenencia a las luchas colectivas como personas trabajadoras migrantes, sujetas de derechos laborales.

Conceptos clave:
Migración laboral, Programa Bracero, condiciones laborales



Programa Bracero

Después de la 2a Guerra Mundial.
Primer acuerdo laboral entre México y Estados Unidos



Visas de trabajo

Creación de visas de trabajo H-2



2 categorías

La visa H-2 se dividió en: H-2A agrícolas
y H-2B no agrícolas



TLCAN

Tratado de Libre Comercio.
Creación de visa TN



SESIÓN 1.1

Historia de la migración laboral

—Hola Alfredo! ¿Has escuchado sobre la migración laboral?

—Pues es cuando la gente se va a trabajar a otro lugar. Yo tengo un primo que se fue a trabajar a los Estados Unidos hace como 20 años. Allá vive, ¡ya no volvió!



—Así es, la migración laboral significa que las personas viajan desde su país de origen a otro país con el objetivo de trabajar. Yo aprendí en un taller que tuve con el Centro de los Derechos del Migrante que desde que hace muchas décadas existe migración laboral en todo el mundo, millones de personas dejan sus hogares y comunidades para trabajar, porque en sus comunidades no hay trabajo.

Mi papá fue bracero por ahí de los años 50s, trabajó en un campo agrícola, cosechando fresa. El programa bracero ya terminó, pero ahora hay otros programas de trabajo temporal en los Estados Unidos.

— Sí, está difícil la situación, pero, cuéntame más, ¿cómo fue eso del programa bracero?

—Ah, pues el programa bracero se creó para cubrir las necesidades de mano de obra en los Estados Unidos cuando inició la segunda guerra mundial. Fue tan exitoso y beneficioso para los agricultores norteamericanos que duró más de 20 años, miles de mexicanos migraron para trabajar en los

campos agrícolas, los ferrocarriles y otro tipo de industrias fundamentales para el funcionamiento y desarrollo de aquel país. El bracero era aquella persona que trabajaba con los brazos, de ahí el nombre.

Desde aquellos años las condiciones de trabajo eran muy desfavorables: jornadas laborales de 10 y 12 horas, salarios bajos y sin protecciones de salud y seguridad, todo eso tuvieron que enfrentar los trabajadores de entonces.



A lo largo de los años, distintos factores han alentado el crecimiento de la migración con fines laborales hacia el país vecino, entre los que destacan: las crisis económicas, el deterioro del mercado laboral en México y la creciente demanda de personas trabajadoras en EEUU.

El programa bracero (1942-1964) fue un acuerdo bilateral entre los gobiernos de México y EE.UU. que, *“representó un cambio radical del patrón migratorio, que deja de ser familiar, de larga estancia y dudosa situación legal, para convertirse en un proceso legal, masculino, de origen rural y orientado hacia el trabajo agrícola”*. (Durand, 2007:32).

La experiencia del programa bracero ha sido retomada para hablar sobre los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

El trabajo migrante es el más duro, el más desgastante y el peor remunerado de la escala laboral. Las condiciones de la vivienda, en su mayoría barracones, eran bastante precarias y en ocasiones las personas vivían en casas de campaña. (Durand, 2007).

Las condiciones laborales bajo las cuales trabajan cientos de miles de personas migrantes actualmente, siguen estando lejos de ser las adecuadas e ideales para asegurar una vida digna a todas las personas trabajadoras migrantes.

Sugerencia didáctica para abordar el tema

Objetivos:

- Generar un análisis sobre la historia de la migración laboral con las personas trabajadores migrantes.
- Apoyar en el desarrollo de la identidad de las personas migrantes como personas trabajadoras sujetas de derechos.

Momento	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
Bienvenida y objetivos de la reunión	Iniciar un espacio con confianza, alegría y respeto.	Elige alguna dinámica de integración-presentación del módulo VII	
Dinámica de integración: compartiendo el sentido de la lucha	Recordar el sentido de pertenencia a la lucha colectiva por la defensa de los derechos laborales.	Anime una conversación a partir de la pregunta: Para mí, ¿qué significa ser migrante? Reparta notas adhesivas u hojas donde cada participante escriba su respuesta, y péguela en un pliego de papel en la pared.	-Diálogo en plenaria -Notas adhesivas -Fotografía o dibujo emblemático del grupo. -Pliego de papel bond -Plumas -Cinta para pegar
Historia de la migración laboral	Conocer la historia de la migración laboral documentada e identificar el papel que ha jugado a lo largo de los años en la economía y en la sociedad	Realice preguntas que ayuden a iniciar la conversación, por ejemplo: ¿Alguien ha escuchado o sabe cómo inició la migración con fines laborales temporales entre México y EEUU? Escriba las respuestas - Comparta la presentación con visuales con los datos concretos (puntos clave de la historia de la migración laboral)	Visuales con datos concretos.

Recupere los testimonios o conocimientos de las personas trabajadoras que participen en la sesión.

La migración laboral en imágenes: Fotografía y testimonios de braceros

Sensibilizar sobre cómo y porqué han sucedido las luchas por mejorar las condiciones laborales y de vida de las personas trabajadoras migrantes Reconocer luchas del pasado por mejorar las condiciones laborales en colectivo.

Comparta con las personas participantes fotografías de braceros.
 “Miremos las imágenes, ¿qué nos dicen?”
 Invite a la reflexión colectiva:
 - ¿Cómo creen que sucedieron las cosas?
 - ¿Alguien ha escuchado la experiencia de algún bracero?
 - ¿Cómo creen que vivieron la migración las personas braceras?
 Projete un vídeo breve que recupera testimonios de personas migrantes - braceros- en donde comparten sus experiencias durante este programa de migración laboral.

-Fotografías
 -Vídeo
 -Proyector
 -Computadora o celular



Reflexión de lo aprendido

Ratificar el sentido de colectividad por la defensa de los derechos laborales

Pregunte al grupo:
 ¿Por qué es importante que las personas trabajadoras defiendan sus derechos?
 Escriba las respuestas en pliego de papel bond y genere conclusiones de la reflexión.

-Pliego de papel bond
 -Plumones
 -Cinta para pegar

Cierre de la reunión

Crear un espacio para ratificar las conclusiones generales de la sesión

Agradezca la participación en esta sesión y anime a continuar aprendiendo en colectivo.

SESIÓN 1.2

Luchas colectivas de las personas migrantes

—¡Hola, Alicia! ¿Planeas ir a la marcha hoy?

—Buen día, José. No, no lo había considerado. ¿Para qué es?

—Estamos alzando la voz porque merecemos mejores condiciones en el trabajo, como salarios justos y vivienda limpia.

—Pues, no creo que las cosas vayan a cambiar así. Los empleadores nunca nos escucharán. ¿Por qué vale la pena hacerlo?

¡Adelante juntxs!



protección a los derechos
de les
MIGRANTES

—Hay varios ejemplos de veces en que la acción colectiva hizo una diferencia. Mi padre participó en algunas marchas como parte del trabajo de César Chávez.

—¿Quién es César Chávez?

—Fue un activista que, en los años 60 en los Estados Unidos, fundó el sindicato Trabajadores Agrícolas Unidos para abogar por mejores condiciones para las personas trabajadoras agrícolas. Impulsó muchos avances en términos de leyes sobre horas extras, estándares para prevenir estrés por calor y más.

—Pues, no me veo como activista. A lo mejor dejo el trabajo a otras personas que quieren participar.

—Es importante que todos y todas luchemos por nuestros derechos, ¡porque hay poder cuando alzamos la voz juntxs! Sin embargo, hay muchas maneras diferentes de luchar. Si no quieres participar en una marcha, quizás tu lucha se vea un poco diferente. Por ejemplo, quizás compartiendo información sobre los derechos de las y los trabajadores migrantes con

sus compañerxs forma parte de tu lucha, o conectando con el Centro de los Derechos del Migrante si se enfrenta una situación laboral. ¡No vamos a ganar nada si nos centramos en un sólo esfuerzo!

—Tienes razón. Sí me gustaría cambiar algunas cosas en mi trabajo, como la necesidad de tener más descansos cuando hay que trabajar en tanto calor.

—Y ese riesgo no sólo te afecta a ti, sino a tus compañeros y compañeras de trabajo también. ¡Por eso es tan importante organizarnos y luchar por mejores condiciones laborales y derechos! No estamos solxs.



Hay muchas acciones que pueden formar parte de una lucha. Las luchas pueden entenderse como esfuerzos colectivos hacia una o más metas en común. Son interseccionales, lo que significa que una lucha está ligada con muchas otras en el avance hacia la construcción de una sociedad más justa. Por ejemplo, el movimiento para mejorar las condiciones laborales de personas en el sector agrícola también incluye luchas para mejorar los derechos de las comunidades migrantes, como el derecho de las mujeres a no sufrir discriminación en el trabajo.

Desde hace años, las y los trabajadores se han organizado para enfrentar la explotación y exigir mejores condiciones en el trabajo. Mediante varias acciones, como: huelgas, boicots, marchas, la formación de sindicatos y mucho más. Las

personas trabajadoras en el sector agrícola han logrado establecer protecciones en sus trabajos, incluyendo muchas veces contratos que garantizan ciertos beneficios, como aumentos de sueldo y a veces seguro médico.


A pesar de todos los avances, las personas trabajadoras migrantes todavía enfrentan desafíos y falta de protecciones básicas en el trabajo en los Estados Unidos. Por eso, es tan importante y poderoso conversar sobre estos problemas con tus compañeros y compañeras, y determinar su propio papel en las luchas actuales,

¡Hay mucho poder en lo que podemos hacer juntxs!

Sugerencia didáctica para abordar el tema:

Objetivos:

- Generar un análisis sobre la historia de las luchas colectivas que han permitido avanzar en mejorar las condiciones laborales.
- Animar a las personas trabajadoras migrantes a construir posibilidades organizativas para defender sus derechos laborales en colectivo.

Momento	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
Dinámica de integración ¿Qué significa "la lucha"?	Establecer un entendimiento de las maneras en que es posible luchar para defender nuestros derechos	Pida que las personas formen un círculo y pregunte, ¿en qué piensas cuando escuchan la palabra "lucha"? Lance la pelota y la primera persona que la coge tiene que presentarse y responder a la pregunta. Pida que lance la pelota a otra persona, hasta que participen todas. Escriba las respuestas en una hoja o pliego de papel y recupere una reflexión general.	-Pelota y objeto que se pueda lanzar -Pliego de papel bond o kraft -Marcador -Cinta para pegar
Análisis de la canción de UFCW	Identificar elementos de la lucha / analizar un ejemplo	Pregunte si alguien ha escuchado antes del sindicato UFW. Si no, explique brevemente sobre el sindicato. Comparta con el grupo el video de una canción sobre una huelga contra una compañía de uvas. Invite a ver y escuchar con atención el video y pide que pongan atención en los elementos que asocian a la lucha. Al finalizar el video, abra un espacio de diálogo en plenaria.	-Computadora o teléfono con bocina -Proyector -Video 

Lluvia de ideas:
¿qué es lo que
queremos en el
trabajo?

Nombrar
prioridades en las
luchas actuales;
fortalecer la
solidaridad

Reparta tres notas
adhesivas u hojas a cada
participante, junto con una
pluma o lápiz.
Pida que cada persona
escriba un deseo para el
trabajo en cada nota y que
las pongan en la pared.
Después de que todas las
personas hayan puesto sus
deseos o metas en la pared,
pida a una persona
voluntaria que las lea.

Notas adhesivas, pluma/
lápiz para cada persona

Discusión final:
¿cómo podemos
trabajar hacia
estas metas?

Empezar a pensar
en pasos
concretos hacia la
organización
colectiva en el
trabajo
Reconocer luchas
del pasado por
mejorar las
condiciones
laborales en
colectivo.

Invite a las personas que se
dividan en grupos
pequeños, indique que la
dinámica consiste en que
juntos piensen en al menos
3 cosas que pueden hacer
para alcanzar esas metas
Una persona de cada grupo
reporta en plenaria las
sugerencias de su grupo.
Escriba todas las respuestas
en un pliego de papel, y
colóquelo donde todas
puedan verlo.

-Pliego de papel bond
-Marcador
-Cinta para pegar

Reflexión de lo
aprendido

Ratificar el
sentido de
colectividad por la
defensa de los
derechos
laborales

Pregunte al grupo:
¿Por qué es importante que
las personas trabajadoras
defiendan sus derechos?
Escriba las respuestas en
pliego de papel bond y
genere conclusiones de la
reflexión.

-Pliego de papel bond
-Plumones
-Cinta para pegar

Dinámica de
cierre

Generar empatía
y confianza

Cierre la sesión
agradeciendo la
participación y escucha de
todas las personas
participantes. Anime a
continuar aprendiendo
sobre los derechos que
tienen todas las personas
trabajadoras migrantes.

MÓDULO

II

Visas de trabajo temporal y derechos laborales

Objetivo:

Aprender sobre las visas de trabajo temporal H-2A, H-2B y TN: qué son, cómo es el proceso para tramitar una visa y cuáles son los derechos laborales que tienen las personas trabajadoras migrantes.

Conceptos clave

Visas de trabajo temporal (H-2A, H-2B y TN)

Protecciones laborales

Fraude en el reclutamiento



SESIÓN 2.1

Visas H-2A/H-2B

En esta sección vamos a repasar información sobre los siguientes temas:

- Visas de trabajo H-2
- Protecciones laborales

—¿Sabes qué son las visas de trabajo temporal H-2 y cómo funcionan?



Las visas son permisos para solicitar entrar legalmente a los Estados Unidos. En el caso de las visas de trabajo, sirven para entrar a los Estados Unidos para realizar un trabajo específico.

Hay varios tipos de visas de trabajo temporal, sin embargo, las visas H-2 funcionan para diversos empleos que no requieren formación académica profesional, pero sí habilidades y especialización. Son temporales porque duran menos de 12 meses, aunque en algunos casos, pueden recibir extensiones para trabajar hasta tres años consecutivos. Comenzaron a emitirse desde 1986, y funcionan para al menos 80 países.

El trámite para las visas H-2 lo comienza siempre un empleador estadounidense que necesita mano de obra temporalmente y solicita al gobierno de Estados Unidos los permisos para contratar a personas trabajadoras migrantes. Así que, aunque tengas muchos deseos de trabajar, es necesario contar con una oferta de trabajo aprobada por el gobierno de los Estados Unidos, antes de presentarte en un consulado.

Una vez que los empleadores tienen su aprobación, comienzan a reclutar personas trabajadoras. Pueden buscar a las y los trabajadores directamente, o bien, contratar agencias o reclutadores independientes que se encargan de buscar a los trabajadores en distintos países.

¿Cuáles son las diferencias entre la visa H-2A y H-2B?












—Bueno, la diferencia más importante es que las visas H-2A son para trabajo agrícola y las visas H-2B para trabajo no agrícola, como construcción, jardinería, mantenimiento, procesamiento de mariscos, entre otros.

Estas diferencias son determinadas por la ley de los Estados Unidos, y es importante identificarlas porque garantizan protecciones distintas en relación a los sueldos, los reembolsos, el pago de horas extras y la vivienda de las personas trabajadoras, entre otras cosas.

Hay requisitos específicos que te protegen como persona trabajadora. El Departamento de Trabajo del gobierno de los Estados Unidos requiere que las compañías los cumplan.






¡RECUERDA!

Las personas que trabajan con visa H-2A o H-2B tienen los siguientes derechos básicos:





-  Derecho a NO trabajar en contra de tu voluntad.
-  Mantener tus documentos personales contigo (pasaporte, visa, contrato).
-  Tener un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que puedan causar la muerte o daños físicos graves.
-  Que los gastos de reclutamiento sean pagados por el empleador (o reembolsados posteriormente).
-  Recibir atención médica en caso de accidente o enfermedad.
-  Derecho a su NO sufrir discriminación por edad, sexo, género, orientación sexual, raza, origen nacional, discapacidad o embarazo, sea en el trabajo o en el reclutamiento.
-  Derecho a NO sufrir represalias por intentar proteger tus derechos sobre sueldos o salud y seguridad.
-  Recibir el salario prometido en su contrato.
-  Si al final de la temporada resulta que trabajaste menos horas, tienes derecho a recibir al menos las $\frac{3}{4}$ partes del pago por las horas prometidas en el contrato de trabajo.

Además, cada visa tiene algunas protecciones específicas:

Visas H-2A

-  Vivienda gratuita.
-  Transporte gratuito de la vivienda al lugar de trabajo.
-  Indemnización si te lesionas o te enfermas en el trabajo.
-  No tener deducciones por impuestos de Seguro Social y Medicare.
-  Recibir el salario especial vigente para trabajo agrícola.

Visas H-2B

-  Pago de horas extras: en la mayoría de las industrias, tienes derecho a recibir un 50% más del salario regular para cada hora extra (después de 40 horas por semana).
-  No sufrir represalias por actuar junto con tus colegas para mejorar sus condiciones laborales.
-  En algunos estados, recibir indemnización si te lesionas o te enfermas en el trabajo.
-  Recibir el salario prevalente para tu oficio en el condado en el que trabajas.

—A pesar de que las y los trabajadores temporales con visa H-2 están protegidos por la ley y tienen derechos básicos, ocurren muchos abusos laborales que afectan a las personas trabajadoras, pero también a quienes dependen de ellas, como sus familias.

A menudo las personas trabajadoras se sienten inseguras de levantar la voz para hacer valer sus derechos ante situaciones injustas o inseguras. Les preocupa que el empleador o el reclutador tomen represalias contra ellos, sus familias o compañeros de trabajo. Por ejemplo:

- Que les denuncie y deposite
- Que no les contrate para el año siguiente
- Que les amenacen con el cierre de la planta o rancho
- Que les amenacen con excluir a personas de una familia o comunidad en particular.

¿Entonces, qué es lo que las personas pueden hacer para protegerse?



La mejor manera de protegerse es con el conocimiento. Investiga cuál es el salario mínimo correcto

para tu situación concreta. Apunta tus horas y compara tu registro con tu talón de cheque. Infórmate sobre tus derechos en tu lugar de trabajo, y sobre todo, comparte la información con otras personas trabajadoras. Hay leyes que te pueden servir, pero también la colaboración entre compañeras y compañeros es muy importante.

Hay varias agencias en los Estados Unidos para asistir las quejas de los y las trabajadoras, por ejemplo:

Para quejas de discriminación y salarios:

Puedes llamar al Departamento de Trabajo en los Estados Unidos marcando: (202) 693-6502 o 1 (866) 487-2365.

Para quejas de salud y seguridad:

Puedes llamar a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), marcando: 1 (800) 321-6742.

SESIÓN 2.2

Visas TN

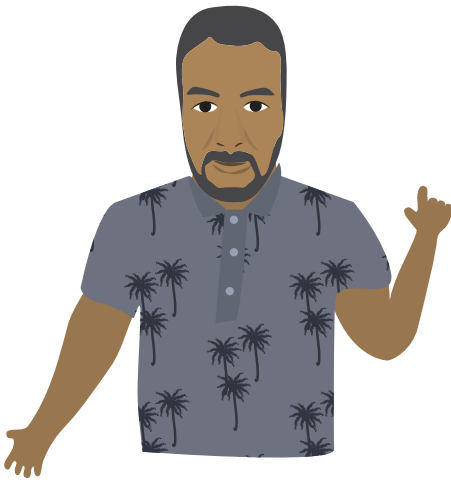
—¿Qué es una visa TN?

—Una visa TN es una categoría de visa originalmente creada por el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y luego renovada por el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), expedida a personas ciudadanas de Canadá y México para vivir y trabajar temporalmente en los Estados Unidos.



La visa TN fue designada como una visa profesional, dura un máximo de tres años, y está sujeta a extensión y renovación sin límite. La duración de la estadía es determinada por el agente fronterizo al otorgarle un

formato I-94, tomando en cuenta la carta que su empleador envió para respaldar su solicitud, la profesión, y la fecha de vencimiento de su pasaporte.



Es muy interesante la información que nos compartes Mariana. Yo soy veterinario y me gustaría trabajar en EEUU, aprender el idioma y poner en práctica mi profesión

¿Qué tipo de trabajo pueden realizar las personas trabajadoras con una visa TN?

Las y los solicitantes de la visa TN deben de dedicarse a una de las profesiones autorizadas en las reglas del T-MEC. Las categorías de profesiones varían desde economistas y psicólogos hasta meteorólogos y profesores universitarios.

Profesiones autorizadas bajo la visa TN:

Profesiones generales:

Contador, arquitecto, analista de sistemas de computación, ajustador de reclamo de seguros por desastres (ajustador de reclamo empleado por una compañía

de seguro en el territorio de los estados partes, o un ajustador independiente), economista, ingeniero, guardabosque, diseñador gráfico, gerente de hotel, diseñador industrial, diseñador de interiores, topógrafo, arquitecto de paisajes, abogado (incluso notario en la provincia de Quebec), bibliotecario, consultor en administración, matemático (incluso estadístico), conservacionista, asistente de investigación, técnico científico, trabajador social, silviculturista (incluso especialista forestal), escritor de publicaciones técnicas, planificador urbano (incluso geógrafo), consejero vocacional.

Profesional médico/aliado:

Dentista, dietista, tecnólogo/a de laboratorio médico, nutricionista, terapeuta recreacional, farmacéutico, médico/a (sólo para enseñar o

trabajar en investigación), fisioterapeuta/terapeuta físico, psicólogo/a, terapeuta recreativo/a, enfermero/a, veterinario/a.

Científico:

Agriculturista (incluso agronomista), especialista en reproducción animal, científico especialistas en animales, apiculturista, astrónomo, bioquímico, bioquímico, biólogo, químico, especialista en productos lácteos, entomólogo, epidemiólogo, geneticista, geólogo, geoquímico, geofísico (incluso oceanógrafo en México y Estados Unidos) horticultor, meteorólogo, farmacólogo, físico (incluso oceanógrafo en Canadá), fitomejorador, especialista avícola, científico del suelo, zoólogo.

Profesor:

En colegios, seminarios o universidades.

Así que si Carlos, tú puedes ser candidato para obtener una visa TN.



Pero es importante que tengas una oferta de trabajo segura y que respeten todas las condiciones de tu contratado laboral, es decir, el salario justo, horario, el tipo de trabajo que realizarás.

¿Cómo consigo una visa TN?

Igual que otras visas de trabajo temporal, el reclutamiento para las visas TN puede pasar de diferentes maneras. Las y los trabajadores relatan que han sido reclutados a través de ferias de trabajo, agencias de reclutamiento, reclutadores individuales, o amigos. También es común encontrar las ofertas de trabajo en redes sociales, o en las bolsas de trabajo de algunas universidades.

¿Tengo que pagar para obtener una visa de trabajo TN o una visa? ¿Un reclutador me puede cobrar una cuota para conectarme con un empleador TN?

A diferencia de algunas categorías de visa, no hay reglas específicas que exigen que los empleadores paguen las cuotas del proceso

para solicitar la visa o del reclutamiento. Muchas veces las personas que tienen visas TN pagan el transporte a las citas en el consulado, el transporte al lugar de trabajo en los Estados Unidos y de regreso a México o Canadá, y el costo de la solicitud. También se les cobran cuotas de reclutamiento a las y los trabajadores aunque, en algunas circunstancias, es posible recuperar algunos gastos del reclutamiento.

8 pasos para tramitar la visa TN

1.- Haber recibido una oferta de trabajo real y solicitar la visa

Para ello debes completar la forma DS-160 en línea. Si la persona que solicita la visa TN quiere que le acompañe su cónyuge y/o sus hijos solteros menores de 21 años, deberá completarse un formulario DS-160 para una visa TD para cada uno de ellos.

2.-Pago de la tarifa

El costo del trámite de la visa TN es de \$190 dólares. No es recuperable ni se puede transferir a otra persona. Al igual que con las visas H-2, debe pagarse una tarifa en efectivo, por cada solicitante, a

las cuentas que el Consulado de los Estados Unidos tiene en Citi Banamex o Scotiabank. El banco debe entregar un recibo original que contiene un número de confirmación.

3.- Cita para toma de datos biométricos

Si el solicitante reside habitualmente en México, antes de acudir al consulado americano para la entrevista, debe tener una cita con un centro de atención CAS, donde se le tomarán las huellas digitales y una fotografía.

4.- Cita para la entrevista en una oficina consular

Una vez que concluíste el trámite de tus datos biométricos y se descargó tu talón de pago de derecho a visa, podrás completar tu registro de cita en alguna oficina consular.

5.- Seleccionar oficina mensajería

Si la visa se aprueba, la oficina consular de EE.UU. enviará el pasaporte del solicitante con la visa a una oficina de DHL que debe seleccionarse en el momento de cerrar la cita para la entrevista.

6.- Entrevista en el consulado para la visa TN y documentación que debe llevarse

Como regla general, todas las personas solicitantes de una visa no inmigrante, como por ejemplo la TN, con edades comprendidas entre los 14 y los 79 años, deben presentarse para la entrevista el día y la hora fijada.

Documentación



Pasaporte mexicano: válido por al menos seis meses más allá del fin de la estancia prevista en Estados Unidos.



DS-160: papel impreso de confirmación.




Pago: comprobante entregado por el banco que confirma el pago de la solicitud de visa



Documentos que prueben requisitos de estudios o de experiencia laboral que pide el T-MEC para este tipo de visas como, por ejemplo, título universitario, licencia profesional, diplomas o membresía en organizaciones profesionales. Para demostrar experiencia se admiten cartas de empleadores o, en el caso, de trabajadores independientes o autónomos.

Documentación

-  **Carta de empleo o contrato de una empresa de EE.UU:** en la que se detalla que la posición ofertada necesita ser cubierta por una persona que cumple los requisitos señalados en el T-MEC. Además, deberá incluir información detallada sobre la actividad profesional a realizar en EEUU, la duración prevista del contrato, cuál es la compensación económica y evidencia de que se cumple con los requisitos fijados por el Departamento de Seguridad Interna (DHS, siglas en inglés) y el estado en el que se va a trabajar.

Finalmente, el oficial consular puede requerir documentación adicional, como prueba de que la persona solicitante tiene intención de salir de Estados Unidos una vez que expire su visa. En estos casos, puedes demostrar lazos económicos y/o familiares fuertes en el lugar habitual de residencia.

7.-Aprobación, proceso administrativo o negación de la visa

Después de la entrevista consular la visa puede ser aprobada. En este caso, la persona solicitante la

recibirá en la oficina de DHL que previamente ha solicitado. No hay garantía de recibir la visa aunque hayas seguido todos estos pasos.

8. Cuota de reciprocidad

A partir de mediados de 2022, las personas que reciben visas TN o TD deben pagar una tarifa o cuota de reciprocidad, una vez que su visa ha sido aprobada. Las tarifas son de \$104 dólares por un año, o \$382 dólares por cuatro. Esta cuota se paga directamente en el Consulado, una vez aprobada la visa.

De acuerdo a la oficina de Asunto Consulares de los Estados Unidos

“Los solicitantes de visado de no inmigrante de ciertos países*/áreas de autoridad pueden estar obligados a pagar una tarifa de emisión de visado después de que se apruebe su solicitud. Estas tarifas se basan en el principio de reciprocidad: cuando un gobierno extranjero impone tarifas a los ciudadanos estadounidenses por ciertos tipos de visas, los Estados Unidos impondrá una tarifa recíproca a las personas ciudadanas de ese país*/área de autoridad para tipos similares de visas”.

Derechos de las personas trabajadoras con visas TN en el lugar de trabajo:

Las y los trabajadores TN están sujetos a las leyes federales y estatales de salario mínimo y horas extra. Deberán recibir el salario mínimo del estado en el que trabaja o el salario que el empleador le prometió en su contrato, el que sea más alto. Dependiendo del tipo de trabajo que realice, también tiene derecho al pago de horas extras, o 1.5 veces su tarifa por hora normal, por cada hora durante las 40 horas que trabaja cada semana;

Empleo y reclutamiento sin discriminación en función de su edad, sexo, género, raza, origen nacional, etnia, color, religión, discapacidad o embarazo;

Trabajar sin ser objeto de acoso sexual;

Condiciones de trabajo seguras y saludables, que incluyen: tratamiento médico pagado por el empleador para todas las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo (según las leyes estatales y locales en materia de indemnización laboral); equipo de protección apropiado y entrenamiento apro-

piado sobre condiciones peligrosas en el lugar de trabajo; y

Empleo libre de represalias, lo que significa que puede denunciar abusos por parte de su empleador o tomar otras medidas legales sin que se tomen medidas adversas en su contra.

Aunque la mayoría de estos derechos están garantizados por la ley federal, algunos pueden variar según el estado, ocupación, o no aplicar a todas las personas trabajadoras TN. Es importante evaluar su situación particular. Si considera que sus derechos han sido violados en el lugar de trabajo, comuníquese con el Centro de los Derechos del Migrante: gratuitamente desde los EE.UU. al 1-855-234-9699, y gratuitamente desde México al 800-590-1773, o por correo electrónico contratados@cdmigrante.org

2 US Department of State (s/f) U.S. Visa: Reciprocity and Civil Documents by Country.

SESIÓN 2.3

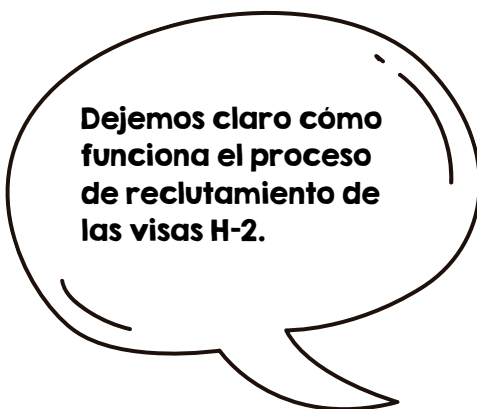
Fraude

— Ahora vamos a compartir información sobre un problema que muchas personas trabajadoras enfrentan, incluso antes de comenzar a trabajar.







Las personas trabajadoras migrantes no siempre tenemos información sobre cuáles son las empresas que están contratando o cómo es el proceso para obtener una visa de trabajo temporal. Generalmente, la mayoría de las personas que hemos viajado nos apoyamos en intermediarios: reclutadores que conocemos en la comunidad a través de amigos y familiares.

No tener el control de esta información es riesgoso, pues muchas personas se aprovechan de la situación para engañar y defraudar a quienes buscan trabajo.



El proceso de reclutamiento para visas de H-2 funciona de la siguiente manera:

-  1. Primero, las compañías o empleadores en los Estados Unidos solicitan una certificación del gobierno de los Estados Unidos para traer a personas trabajadoras de otros países por trabajos y temporadas específicas. En esta certificación se debe probar que no hay trabajadores disponibles en EU para realizar ese trabajo.
-  2. Después de recibir la certificación, la compañía contacta a una agencia de reclutamiento, o a un reclutador, en Estados Unidos o en México, y les paga para encontrar a las y los trabajadores de otros países para ocupar los trabajos.
-  3. Finalmente, el reclutador ofrece los trabajos a las personas trabajadoras interesadas y apoya con el proceso de solicitud de visa, y en algunas ocasiones, con el traslado desde las comunidades de origen al consulado y hasta el lugar de trabajo.
-  4. En ocasiones la agencia que inicialmente contrata el empleador, puede a su vez subcontratar otras agencias o individuos que realizan actividades de convocatoria y promoción de los trabajos en localidades de origen.

Parece que todo está muy organizado. ¿Por qué las personas se preocupan por el fraude?



El fraude en el reclutamiento es muy común, y afecta tu economía personal, familiar y colectiva.

Es ilegal que los empleadores o reclutadores te cobren por conseguir o darte el trabajo, por procesar la visa o por cualquier otro servicio. Si realizas gastos para el pago

de visa, transporte, hospedaje o alimentos para llegar al lugar de trabajo en los Estados Unidos, el empleador debe reintegrarlos. Sin embargo, es importante saber que hay distintas vías e información específica para esto.

El fraude puede tener diferentes formas.

Por ejemplo, hay situaciones en que los reclutadores prometen un trabajo y cobran una cuota de reclutamiento para un trabajo que no existe, o que sí existe pero no ha sido tramitado para ti. Esto es un fraude.

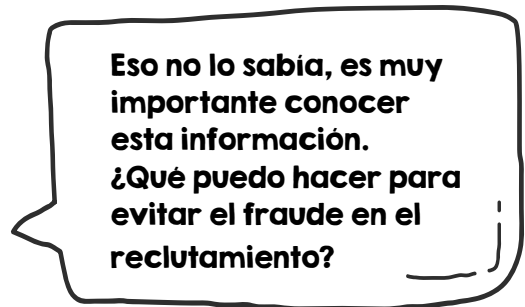
Además, puede haber fraude en el reclutamiento cuando un reclutador o empresa prometa un salario, vivienda u otro aspecto del contrato y luego estos términos cambian en el trabajo o no existen. Por ejemplo, si un reclutador ofrece visas de trabajo y dice que las personas van a ganar \$14/hora, y las personas se van con esa idea, es un fraude si en el lugar de trabajo luego paga menos de \$14/hora.

Ambos tipos de fraudes son ilegales.

Si eres víctima de un fraude, puedes llamar a CDM y obtener asesoría de cómo denunciar (en el primer tipo de caso), o cómo hacer que el empleador siga el acuerdo (en el segundo tipo de caso).

También, si el patrón no te reembolsa los gastos del reclutamiento (como comida, hospedaje, trans-

porte, visa, entrevista, etc.), estos podrían ser 2 mil pesos o más. Si la compañía está tomando estos 2 mil pesos de 20 personas de esta comunidad, está robando 40 mil pesos adicionales de la gente aquí. En este ejemplo, podría haber 80 mil pesos o más que está perdiendo esta comunidad en un año y esto no es justo.



1. Verifica la información: Pregunta y registra todos los datos del contratista y los detalles del trabajo (compañía, puesto, tipo de visa, ubicación, pago, horas y fechas de trabajo) (puede usar el formato de la siguiente parte del taller para apuntar datos importantes).
2. Guarda copias del contrato del trabajo (si existe), recibos originales de todos los gastos (comida, hospedaje, transporte, visa, entrevista, etc.), otros documentos que se generen en el proceso y copias de anuncios o publicidades de ofertas de trabajo.

¡Algunas señales de alerta!

Los falsos reclutadores han adoptado diferentes modalidades para enganchar a las personas interesadas en visas H-2; se promocionan a través de perfiles falsos en Facebook y ofrecen trabajos por medio de WhatsApp. Generalmente recurren a alguna o varias de las siguientes situaciones:

- Te cobran por anotarte en una lista
- Piden que hagas depósitos en tiendas de conveniencia, como OXXO, Coppel o Banco Azteca, a cuentas personales
- Si solicitas información sobre el trabajo te dan respuestas vagas
- Te cambian las fechas de salida al Consulado y lugar de trabajo constantemente

Tú puedes evitar ser víctima de fraude en el reclutamiento, verifica siempre las ofertas de trabajo y no entregues dinero ni documentos de identificación sin antes estar segura de que la oferta de trabajo es real.

Recuerda que:

- El costo de la visa de trabajo es

de \$190 dólares. En la mayoría de los casos, los patrones cubren este costo.

- El pago del derecho a visa se deposita en las cuentas bancarias oficiales del Consulado de los Estados Unidos en México. Citibanamex: 023-3047007 o Scotiabank 4244, y los pagos se realizan únicamente de manera presencial en el banco. Ambas cuentas están a nombre de CSRA.
- El pago de visa NO se realiza en tiendas de conveniencia, farmacias o supermercados, como Oxxo, Banco Azteca o Coppel, por mencionar algunas.
- El consulado NO envía cartas de aceptación a las personas solicitantes para informar que son aptos para la visa.
- No se requiere pagar un seguro médico o revisión de registros migratorios.

Algunos recursos para investigar sobre las ofertas de trabajo:

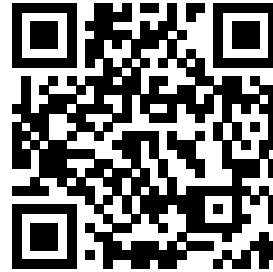
- Seasonal Jobs (disponible en español e inglés) : <https://seasonal-jobs.dol.gov>
- Contratados: <https://contratados.org>

- Registro central de agencias de colocación con y sin fines de lucro.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México): <https://bit.ly/3tszDar>

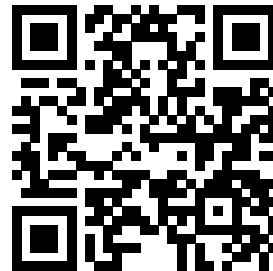
- El Portal Migrante: <https://elportal migrante.org/es>

- Para verificar que una empresa estadounidense sí puede contratar personas con visas H-2A o H-2B o para reportar un caso de fraude en la contratación para trabajar en los Estados Unidos, usted puede llamar al Consulado Estadounidense a su programa de Prevención de Fraude sin costo: [01-800-108-4724](tel:01-800-108-4724).

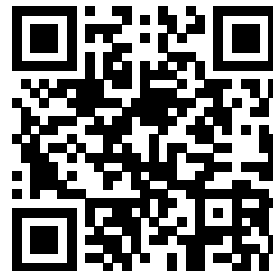
¡Tus conocimientos también son un recurso muy importante! Una vez que identifiques las alertas, no te olvides de compartirlas con otras personas trabajadoras que estén en la misma situación. Si piensas que alguien de tu familia, amigo o vecino está en riesgo de ser engañado, ¡ayúdale!



Contratados



Portal Migrante



Seasonal Jobs



Registro de agencias

Sugerencia didáctica para abordar el tema:

Objetivos:

- Compartir información esencial sobre las visas de trabajo temporal H-2: cómo funcionan y cuáles son los derechos básicos que tienen las personas trabajadoras migrantes con visas H-2A y H-2B.
- Aprender a identificar las principales señales de alerta del fraude durante el reclutamiento, cómo prevenirlo y combatirlo.

Actividades	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
Bienvenida	Crear un ambiente de confianza con el grupo	Elija alguna dinámica de integración-presentación del módulo VII.	Materiales requeridos en la dinámica seleccionada.
Introducción sobre qué son las visas de trabajo temporal H-2	Recuperar las experiencias de las personas participantes, sobre lo que saben sobre las visas H-2	Anime la participación del público para compartir lo que saben sobre las visas de trabajo temporal. Después de escuchar las participaciones, realice una presentación de la información sobre los tipos de visas y sus características, de manera clara y general.	-Visual o rotafolio con información de las visas. -Proyector -Rotafolio -Plumones
Proceso de obtención de visas	Informar sobre cómo funciona el sistema de trabajo temporal	Exponga sobre cómo es el proceso para obtener una visa temporal y las principales dificultades que enfrentan las personas trabajadoras en dicho proceso. Use un visual/mapa para ilustrar el movimiento migratorio (compañías en EEUU/personas trabajadoras en México)	Visual / Mapa del proceso de visas*

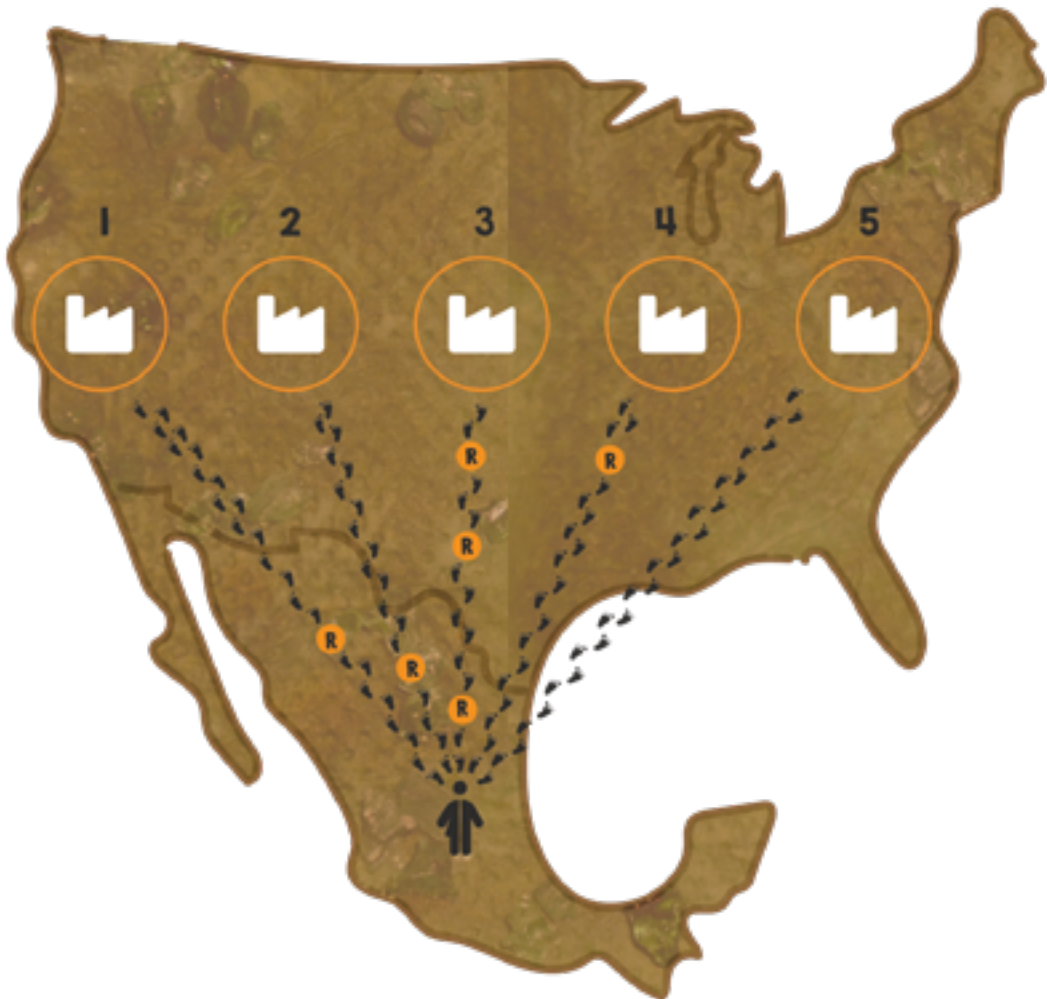
Momento	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
El fraude	Exponga qué significa el fraude y cuáles son algunas de las señales de alerta para prevenirlo	Exponga qué significa el fraude y cuáles son algunas de las señales de alerta para prevenirlo. Para ratificar la información compartida: Trabajo en grupos: Pida a las personas que se dividan en dos grupos. Entregue a cada una ofertas de trabajo. Pueden ser reales o hipotéticas. Pida a cada grupo que identifique las señales de alerta. Cada grupo compartirá sobre lo que pudieron identificar como señales de alerta.	Ejemplos de ofertas de trabajo fraudulentas o inexistentes
Las diferencias entre las visas	Identificar características de tipos de visa, y las protecciones que corresponde a cada una	En una pared, coloque dos letreros, uno con H-2A y otro H-2B. Comparta exponiendo las características y protecciones más importantes que aborda cada una. Después, para reforzar los aprendizajes, puede escribir en papelitos una característica. Se lee en voz alta y las personas participantes debaten sobre el lugar en el que debe ir cada una.	Letreros, resumen de características
Derechos laborales básicos	Aprender sobre los derechos laborales básicos	Usando la información que compartimos anteriormente sobre los derechos y protecciones que tienen las personas trabajadoras migrantes con visa H-2A y H-2B,	-Papelógrafo -Marcadores o plumones

Momento	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
		<p>anime la reflexión y participación</p> <p>¿Sabías que tienes estos derechos como persona trabajadora migrante? ¿Cuáles de estos derechos no te han sido respetados? ¿Cómo crees que puedes defender tus derechos?</p>	
Reflexión sobre la migración laboral	Sensibilizar sobre las implicaciones de la migración laboral	<p>Anime una conversación y reflexión en donde comparta con el grupo los beneficios que conlleva la migración laboral en EEUU, principalmente para los empleadores: por ejemplo, clarificar que es muy ventajoso para los empleadores conseguir mano de obra barata con pésimas condiciones laborales. ¿Cómo y en qué condiciones enfrentan esta situación las personas trabajadoras?</p>	Papelógrafo y Marcadores
Dinámica de cierre	Generar empatía y confianza	<p>Cierre la sesión agradeciendo la participación y escucha de todas las personas participantes. Anime a continuar aprendiendo sobre los derechos que tienen todas las personas trabajadoras migrantes. Invite a participar en próximas sesiones de reflexión.</p>	



En los siguientes enlaces puedes encontrar algunos folletos o materiales que son útiles para tener las alertas a la mano, y compartir con otras personas esta información. Si quieres investigar con mayor detalle, en la bibliografía hay recomendaciones que pueden ser útiles para ti.

Volante ¡No te dejes engañar! <https://bit.ly/3PobLY1>



*Mapa - Visas de trabajo temporal y reclutamiento



¡Tú puedes evitar ser víctima de fraude en el reclutamiento, verifica siempre las ofertas de trabajo!



MÓDULO

III

Salarios y horas

Objetivos:

- Identificar el salario aplicable para las personas en diferentes situaciones migratorias y tipos de visa, como; salario mínimo federal, estatal y salario especial.

- Promover la buena práctica de llevar un control de horas trabajadas de manera individual y guardar los registros.

Aprender a identificar información sobre el talón de pagos y descuentos en el pago

Conceptos clave

- Salarios
- Salario vigente
- Pago de tiempo extra



Formulario de registro de horas trabajadas (Hoja No. 1 de 10 Hojas).

Nombre: _____ No. _____
C.I. / E.N.A No. _____ No. _____
D.E. (M) / D.E. (F) _____ No. _____

N.º	MAÑANA		TARDE		EXTRA	
	H. TRAB.	S. N.	H. TRAB.	S. N.	H. TRAB.	S. N.
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

Fecha de impresión: _____

SESIÓN 3.1

Salario, horas y tiempo extra

—Hola Rosalía como te va, no sabía que estabas de vuelta, ¿cómo te fue en el gabacho?

—Buenos días Don Clemente pues mire, este año ya quería que se acabara la temporada y volver porque el trabajo y el pago no estuvieron muy buenos. Antes de irnos nos prometieron un sueldo de 15 dólares por cada hora de trabajo más el overtime, pero llegando allá no había mucho trabajo, pagaban a 9 la hora y del overtime mejor ni hablamos, y yo tenía que mandar dinero para acá, aparte de mis gastos, la verdad si estuvo difícil esta temporada.



—No me digas, pero ¿en qué estado estuviste trabajando? Recuerda que cada estado ha establecido un salario mínimo, y que hay salarios especiales más altos para las personas que se van contratadas. Además, por tu trabajo sí debías recibir el pago de overtime si trabajaste más de 40 horas por semana.

—Estuve en Georgia, pues como no había mucho trabajo a duras penas completábamos las 40 horas por semana de trabajo. ¡Así que se imaginará!

—Dos condiciones de trabajo que percibimos más fácilmente las personas trabajadoras son los salarios y la jornada laboral, pues nos afectan de manera muy directa porque son indispensables para la manutención propia y de nuestras familias.

Juntxs vamos a aprender un poco más sobre estos temas.

Amiga y amigo trabajador migrante ¡Recuerda !

Toda persona tiene derecho a ser remunerada por su trabajo conforme a las leyes o normas aplicables en el lugar de empleo y por el tipo de trabajo que realiza.

¿Cuál es el salario mínimo federal actual?

En los Estados Unidos existe un salario mínimo federal, actualmente de \$7.25 dólares por hora, este salario aplica para todo el país y es lo mínimo que debería recibir una persona por hora de trabajo.



Existen pocas excepciones, como por ejemplo, para empleadores agrícolas muy pequeños o para personas trabajadoras de ganado en pastizales.

¿Cuál es el salario mínimo estatal?

Además del salario federal, cada estado establece un monto que aplica a las personas trabajadoras que se emplean en ese estado. A este pago se le conoce como salario mínimo estatal y podría ser más alto que el salario mínimo federal. Existen algunas excepciones, dependiendo del número de trabajadorxs que tiene una empresa o el tamaño de la misma.

¿Qué es y a quienes aplica el salario vigente?

El salario vigente sólo aplica para personas con visa H-2, este salario es conocido como salario especial, ya que es establecido por el Departamento del Trabajo según el estado del trabajo para personas con visa H-2A, y según el condado e industria en el caso de las personas con una visa H-2B. Este salario

especial es más alto que el salario mínimo estatal y podría cambiar, por tanto, es recomendable que las personas trabajadoras estén actualizadas sobre el sueldo que aplica en su caso.

¿Cómo saber cuándo cobrar tiempo extra?

- Si no trabajas en trabajo agrícola o trabajo del hogar, con algunas excepciones, tienes el derecho por ley federal a recibir “tiempo y medio” por cada hora trabajada que exceda la jornada laboral de 40 horas a la semana. Por ejemplo, si ganas \$8 dólares por hora y trabajaste 44 horas a la semana, tienes el derecho a recibir \$12 por las 4 horas que trabajo después de las 40 horas.

- Dependiendo del estado, puedes tener derecho a pago de tiempo y medio por cada hora que trabajes por encima de las 8 horas diarias.

- Además, en algunos estados (por ejemplo en California) personas trabajadoras agrícolas y trabajadoras del hogar también tienen el derecho a pago de “overtime.”

- Si trabajas en el sector agrícola, en la mayoría de los estados no aplican el pago de horas extras, ya sea que trabajes con visa H2-A, seas ciudadano o no tengas documentos.
- **Ojo:** Aún si trabajas en el sector agrícola, tienes derecho a que te paguen por todas las horas que trabajas! El hecho que no te aplique el derecho a pago de “overtime” sólo significa que no tienes derecho a que se paguen en una tarifa más alta las horas más allá de 40 a la semana.

Recomendaciones:

- Si el patrón controla tu tiempo, te tiene que pagar por el tiempo de espera para operar una máquina o para recibir órdenes del supervisor, tiempo de limpieza antes o después de las horas oficiales de trabajo, etc. Generalmente no te tiene que pagar el tiempo de viaje de tu vivienda al sitio de trabajo, ni del viaje de regreso a tu vivienda, a menos que trabajes antes del viaje al trabajo o después del viaje de regreso.
- Los descuentos más comunes son los impuestos (aprox. 10-15%), el Seguro Social (aprox. 4.2%), Medicare (aprox. 1.45%), y a veces impuestos estatales y locales. Generalmente otros descuentos deben ser autorizados por cada persona trabajadora de manera escrita. El Seguro Social (Social Security) y Medicare pueden aparecer como FICA.
- Si el patrón te descuenta de tu pago una cuota por vivienda, no puede cobrar más que la renta justa. (Si tienes una visa H-2A, el patrón tiene que proveer una vivienda gratis.) Generalmente, tu patrón no puede cobrar las herramientas de trabajo. Si tú tienes que comprar una herramienta, el patrón probablemente tiene que reembolsar el gasto en tu cheque.
- Todos los descuentos tienen que estar documentados en el talón de pago. Si no lo están, pueden ser descuentos ilegales.
- Guarda los talones de pago o cualquier comprobante de tu pago

que el patrón te dé. Guárdalos aún cuando regreses a México.

- Apunta las horas que trabajas todos los días.
- Cuando recibas tu pago, compara el total con tus apuntes. Si el pago está mal, reúnete con tus compañeros y compañeras para hablar con el patrón o habla con una persona abogada para que te de un consejo legal. También puedes llamar a CDM para obtener asesoría legal gratuita y confidencial.

De acuerdo con la OIT: **Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas.** Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de las personas trabajadoras, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo.

Es importante que las personas trabajadoras migrantes **dialoguen en colectivo sobre el derecho a recibir un salario justo por cada hora trabajada** y aprender las diferencias sobre los salarios y la aplicabilidad de estos, cuando las personas trabajadoras se mantienen informadas tienen el poder para defender el derecho a su salario justo.



Sugerencia didáctica para abordar el tema:

Objetivos:

- Generar reflexión sobre el derecho al salario justo en distintos contextos de trabajo.
- Identificar las diferencias entre los distintos salarios vigentes en los Estados Unidos y las normas que aplican a cada situación laboral.

Activiades	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
Sueldo o salario justo	Dar a conocer que recibir un salario justo es un derecho de toda persona trabajadora.	<p>Introducción al tema: Invite a reflexionar sobre el derecho al trabajo y a recibir un sueldo justo por cada hora de trabajo, según definición en conceptos clave.</p> <p>Realice una dinámica definiendo qué significa para las personas recibir un salario justo. ¿Qué significa para ti un salario justo? Reafirmando ¿Cuál es el salario mínimo que debes recibir trabajando en los Estados Unidos?</p>	<p>Hojas o presentación con el título</p> <p>“Salario”</p>
Sueldo Justo para ti y para mí	Dar a conocer el salario aplicable para cada persona trabajadora en los EEUU ¿Cuál es el sueldo que aplica para mí?	<p>Explique la diferencia entre el salario mínimo federal, estatal y salario especial H-2.</p> <p>Puede poner ejemplos de sueldo para 3 situaciones diferentes: Resalte cuándo una persona debería recibir un sueldo especial vigente (H-2), salario mínimo estatal y salario mínimo federal.</p>	<p>Mapa de sueldos: Incluye salario mínimo federal, sueldos mínimos estatales y sueldo especial vigente (al menos sueldo especial para H-2A)</p>

Overtime	Conocer el Derecho al overtime, y quiénes están protegidos por éste	Comparta la definición sobre el tiempo y medio, (u Overtime) qué significa para las personas y a quién aplica. Aclarar que las personas con visa H-2A no están protegidos por este derechos.	Hojas bond con un cuadro comparativo de quienes aplica o califican
Tiempo pagado y descansos	Compartir recomendaciones y buenas prácticas	Comparta algunas buenas prácticas (ver sección de buenas prácticas)	Nada
Dinámica de cierre	Evaluar lo aprendido	Grupos pequeños Puede formar 2 grupos Grupo 1: Analizarán un caso sobre salario mínimo federal y estatal. Historieta sobre Juan, trabajando en Washington pizcando/ cosechando manzanas. ¿Qué salario debería recibir Juan? ¿El pago que recibe es correcto o no? Grupo 2: Comparando un registro de horas y talón de pagos. Aprendiendo a identificar descuentos, registro de horas y sueldo neto recibido.	Hojas para los pilares. Pilar 1: Salario mínimo federal Pilar 2: Salario mínimo estatal Pilar 3: Salario especial vigente Pilar 4: Overtime

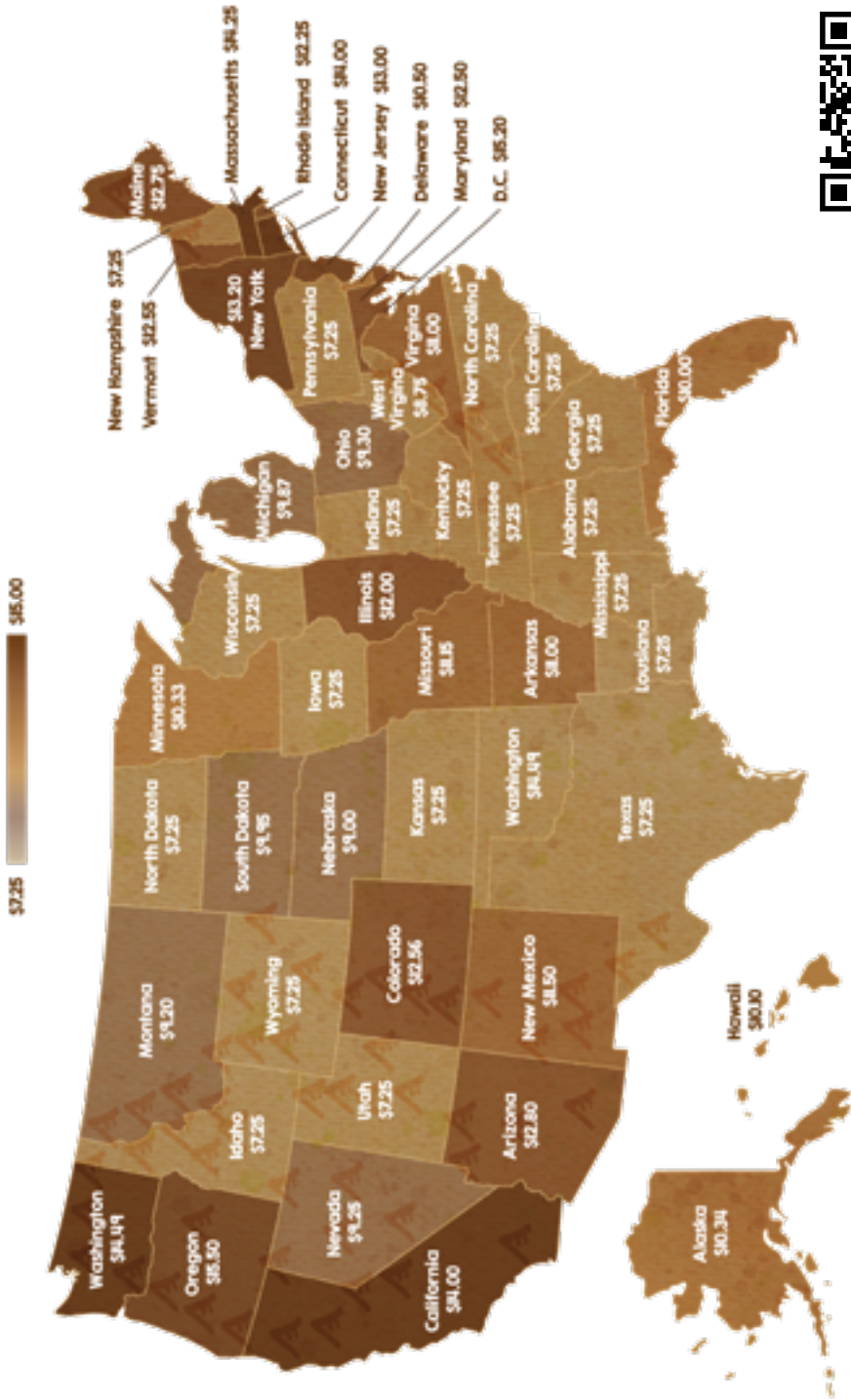
SALARIOS Y HORAS

Ejemplo de talón de pago o cheque:

VAN HOEKELN GREENHOUSES, INC. MCADOO, PA 18237-0088				044614 00		
EMPLOYEE		SOCIAL SECURITY NO.		PAY RATE	PERIOD END	CHECK NO.
06-0001334 APELLIDO, NOMBRE		XXX-XX-		8.150 HW	10/17/2010	044614
EARNINGS	HOURS	AMOUNT	YTD	DEDUCTION	AMOUNT	YTD
Regular	42.50	346.38	346.38	Federal W/H	16.58	16.58
Overtime	4.00	48.90	48.90	FICA	24.51	24.51
				Mediacare	5.73	5.73
				PA State W/H	12.13	12.13
				PA Emple SUI	0.32	0.32
				Ol Local W/H	5.93	5.93
				LST	4.73	4.73
				HSNG	60.00	60.00
CROSS EARNINGS:		395.28	395.28	TOTAL DEDUCE:	129.93	129.93
NET EARNINGS:		265.35				

Ejemplos de registro de horas trabajadas por día:

FECHA	HORA QUE EMPECÉ	COMIDA	HORA QUE TERMINÉ	NÚMERO DE PIEZAS	PAGO POR PIEZA
01 Jun	6:15 am	1-2 pm	7:00 pm	37	95 centavos
02 Jun	6:30 am	1-2 pm	7:45 pm	44	95 centavos
03 Jun	6:10 am	1-2 pm	7:10 pm	40	95 centavos



Recuperado de: <https://bit.ly/3h8u2mQ>

SALARIOS Y HORAS

¡RECUERDA APUNTAR LAS HORAS QUE TRABAJAS TODOS LOS DÍAS!

Nombre de su patrón: _____ Nombre de su contratista: _____

Nombre de la empresa: _____ Puesto: _____

Datos de la empresa (Dirección y teléfono): _____

FECHA	HORA QUE EMPECÉ	COMIDA / DESCANSOS (MIN)	HORA QUE TERMINÉ	NO. DE PIEZAS / HORAS	PAGO POR PIEZA / HORA

Total de horas de la semana: _____

MÓDULO IV

Salud y seguridad en el trabajo

Objetivos:

- Identificar las características del Derecho a la Salud y Seguridad en el lugar de trabajo, así como la importancia de la prevención y el cuidado, durante el contexto COVID-19 y en cualquier momento.
- Conocer las obligaciones básicas del empleador y de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo.



Conceptos clave:
Derechos laborales
Salud y seguridad en el trabajo
Riesgos laborales
OSHA

SESIÓN 4.1

Derecho a la salud y seguridad en el lugar de trabajo

— ¿Y ahora? ¿Qué te pasó? ¿por qué tienes ese yeso?

— ¡Me lastimé en la chamba! Ya llevo una semana con esto y no siento mejora.

— ¡Oh, lo siento! ¿Ya te llevaron al médico? ¿Qué pasó?



— Sí, pero salió muy caro. No llevaba ni tres días cuando una de las máquinas me cayó encima, no podía mover la pierna, entonces me llevaron al hospital al día siguiente, y sí me atendieron, pero ahora tengo una deuda muy grande con la clínica.

— ¿Deuda? ¿No te pagó tu patrón?

— Pues no entendí muy bien, pero me dieron un papel con los gastos. Y ahora resulta que debo muchos dólares. Lo peor es que me duele mucho y no rindo en el trabajo porque no aguanto hacerlo como antes.



Todas las personas trabajadoras tenemos derecho a la salud y la seguridad en el trabajo. Este derecho es tan fundamental que sin importar el estatus migratorio, o el tipo de trabajo que realizamos tenemos estas protecciones.

Tenemos derecho a trabajar en un lugar que no ponga en riesgo nuestras vidas, y nos permita regresar todos los días a casa, con nuestra familia sanos y salvos.

¡Aprendamos juntxs sobre este tema!

¿A qué se refieren con riesgos en el trabajo?

Un peligro o riesgo es la situación que potencialmente podría dañar a una persona, de manera física o mental, en el lugar de trabajo. Generalmente tiene que ver con una condición o una actividad que, si no es controlada, puede causar una lesión o una enfermedad. Identificar peligros, ayuda a evitar y prevenir lesiones y/o enfermedades para las personas trabajadoras.

De manera general, los empleadores deben garantizar que:

1. Proporcionan un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que puedan causar la

- muerte o daños físicos graves, y cumplir con las normas de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA).
2. Examinan continuamente el lugar de trabajo y las condiciones de éste para asegurarse que los riesgos están controlados.
3. Proporcionan a las personas trabajadoras el equipo y las herramientas adecuadas, y en buen estado, para desarrollar su trabajo.
4. Utilizan mecanismos para advertir a las personas trabajadoras de los peligros potenciales: códigos de colores, carteles, señalizaciones o lo que sea necesario para prevenir.
5. Proveen capacitación que permita a las personas trabajadoras realizar su trabajo de manera segura, y aprender a reconocer y prevenir los riesgos que implica.
6. Establecen o actualizan procedimientos y los comunican adecuadamente.
7. Colocan en un lugar visible la información sobre OSHA, de manera que las personas trabajadoras puedan obtener información sobre sus derechos y responsabilidades.

Si, cada persona trabajadora tiene derechos a la salud y seguridad en el lugar de trabajo:



Según las leyes federales en los Estados Unidos, todas las personas trabajadoras tienen derecho a un lugar libre de peligros reconocidos, que puedan causar la muerte o daños físicos graves, incluyendo el virus que causa el COVID-19.

Si crees que tu lugar de trabajo es inseguro, o que tu empleador no está tomando las precauciones necesarias para protegerte del COVID-19, puedes presentar una

queja confidencial ante la División de Salud y Seguridad del estado en el que estés trabajando, para solicitar una inspección del lugar en el que trabajas.

Las leyes federales protegen a todas las personas trabajadoras contra las represalias por presentar reclamos frente a OSHA, o ante su empleador por condiciones de trabajo inseguras y/o peligrosas para la salud.



La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)

La **OSHA** es una parte del gobierno federal en Estados Unidos que es responsable de hacer cumplir la ley de seguridad y salud. OSHA hace inspecciones y puede multar a empresas que no cumplan con la ley de salud y seguridad.

Las personas trabajadoras tienen el derecho a realizar una queja con OSHA. Puedes reportar anónimamente condiciones inseguras o insalubres para solicitar una inspección de tu lugar de trabajo o de tu vivienda provista por el empleador. Durante una investigación OSHA no puede compartir tu nombre o información que pueda identificarte con la empresa.

Si te lastimas o enfermas a causa del trabajo:

- Avisa al patrón lo antes posible, de preferencia por escrito o en presencia de otro trabajador o trabajadora.

- Si es una emergencia, marca al 911 para que vaya una ambulancia. Si no es una emergencia,

acude a un centro de salud o a una clínica si tu patrón no te quiere llevar.

- Dile al médico o personal que te está atendiendo que tu herida o enfermedad está relacionada con tu trabajo.

- Generalmente, si el patrón tiene aseguradora de la compensación al trabajador, la aseguradora (no el patrón) tiene que pagar los gastos médicos y una recompensa por la incapacidad temporal o permanente. Ten en cuenta que estas reglas cambian según el estado en el que trabajas.

- Guarda todos los documentos que te entregue el personal médico.

- Para averiguar si tu patrón tiene compensación para el trabajador, llama a un abogado inmediatamente (debido a que hay periodos límites de reclamación). Muchas veces los abogados en estos casos pueden tomar tu caso sin un pago adelantado. Es mejor que permanezcas en los Estados Unidos, mientras se resuelve tu problema.

Sugerencia didáctica para abordar el tema:

Objetivos:

- Compartir información sobre las principales responsabilidades de los empleadores y personas trabajadoras en torno a la salud y seguridad en el trabajo
- Identificar las situaciones de riesgo más comunes en el lugar de trabajo y las acciones básicas de prevención y cuidado.

Actividades	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
Presentación y bienvenida	Identificar los tipos de trabajos que realizan las personas participantes	A través de alguna de las actividades de integración, cada persona participante dice su nombre, y el tipo de trabajo que realiza en su lugar de origen, y el tipo de trabajo que realiza en Estados Unidos.	Etiquetas con nombres de participantes Plumones
Construyendo nuestras definiciones	Identificar lo que para las personas significa estar SANO y SEGURO en el lugar de trabajo	Realice las siguientes preguntas Qué significa estar SANO o TENER SALUD y estar SEGURO o TENER SEGURIDAD. Se anotan las respuestas en un pliego de papel bond	Pliego de papel bond Plumones Cinta para pegar
El lugar de trabajo como espacio de cuidado de salud. Derechos y obligaciones	Compartir derechos de las personas trabajadoras	Reparta cuatro hojas, cada una con los enunciados de los derechos de los trabajadores. Pida que se las personas participantes se distribuyan en equipos para leerlos Pueden anotarlos en una hoja de papel o pliego de papel bond Compartan en plenaria los resultados	Cuatro hojas con los derechos de los trabajadores (cada una con un mensaje) Pliegos de papel bond Plumones

Condiciones de trabajo peligrosas

Identificar los riesgos posibles en los lugares de trabajo

1. Pida a las personas observar las imágenes (situación 1 y 2) por un minuto.
2. ¿Qué riesgos observamos en las imágenes?
- Una vez que las personas participantes compartieron sus ideas, explique la situación y condición de riesgo.
- Cierra con la identificación de algunas acciones básicas a tomar y recursos disponibles.

- PPT (crear un visual con información previa: riesgos)
- Láminas "Piense en salud y seguridad"
Lamina general de "piense en su salud y seguridad"
2 ejemplos de situaciones.

Accidentes/ enfermedad en el lugar de trabajo

Compartir información básica sobre qué hacer ante un accidente de trabajo

- Utilice una historia ficticia para hacer reflexionar a las participantes sobre qué medidas tomar en caso de un accidente o enfermedad relacionada al trabajo.
- Cierra con una reflexión colectiva sobre qué situaciones son comunes en el lugar de trabajo para prevenir y responder a situaciones de riesgo y/o accidentes de trabajo.

- PPT (crear un visual con información previa: acciones a tomar y recursos)
- Ejemplo de caso ("Ayuda a Gabi y a Luz")
- Láminas "Piense en salud y seguridad"

Poniendo en práctica

Reforzar conocimientos

Repita el ejercicio con un ejemplo diferente, pidiendo a una persona que sea voluntaria para leer y animar la conversación

Dinámica de cierre

Generar empatía y confianza

Cierre la sesión agradeciendo la participación y escucha de todas las personas participantes. Anime a continuar aprendiendo sobre los derechos que tienen todas las personas trabajadoras migrantes. Invite a participar en próximas sesiones de reflexión.

SESIÓN 4.2

Protección contra riesgos en el lugar de trabajo

Agricultura: uso de pesticidas y estrés de calor

— Tiene días que no veo a Rosalía, es muy raro porque ella nunca falta en temporada de corte de naranja.

— ¿No supiste? Antier se puso muy mala y la llevaron al hospital. No ha podido regresar.

— ¡No supe! ¿Por qué, qué pasó?



— Se desmayó por el calor. Ese día el sol no estuvo tan pesado, pero el día anterior sí, acabamos todas muy cansadas, y creo que ella ya venía con malestar. Trabajó muy duro porque su cuadrilla entró tarde y querían emparejarse con las demás. Sudaba y sudaba, pero no dejaba de apurarse hasta que se desvaneció.

— ¡No me digas! Eso es muy grave, no tendrían que trabajar así. Y nadie nos dijo nada a las demás, y sí hay personas que han estado muy desgastadas. La semana pasada el sol estuvo muy fuerte.

— Pues sí, pero son los gajes de este oficio.

— Hum.. no sé. Creo que este trabajo es pesado, pero eso no significa que tengamos que arriesgarnos. Hay maneras de cuidarnos, porque no es necesario que pasen estas cosas. Cada trabajo tiene sus peligros, pero todas las personas saben que el field (campo) te exige mucho.

Trabajar al aire libre puede tener riesgos importantes para las personas trabajadoras, sobre todo si el clima cambia constantemente.



Las temporadas de calor afectan directamente nuestra salud, sobre todo si trabajamos en actividades al aire libre, bajo el sol.

A continuación te compartimos información sobre:

- Enfermedad de calor y sus síntomas
- Medidas de prevención de la enfermedad de calor
- Acciones inmediatas
- Prevención ante el uso de pesticidas

¿Cuáles son las enfermedades de calor?

Son los padecimientos o alteraciones que ocurren cuando el cuerpo de una persona no es capaz de enfriarse o refrescarse. Esto puede ocurrir porque no es posible equilibrar el calor que se genera en el cuerpo por el trabajo físico y el calor del ambiente.

¿Por qué ocurren las enfermedades de calor?

En muchas situaciones, las condiciones climáticas son la principal

fuente de calor para las personas que trabajan al aire libre.

Es común que en los campos agrícolas las personas trabajen por contrato (pieza o pizcada) o por hora. Esto generalmente implica que, para alcanzar un salario suficiente a sus necesidades, las personas trabajen a marchas forzadas, sin descansos, con un ritmo y estrés alto.

¿Cómo hacen para reconocer la enfermedad de calor? ¿Cuáles son los síntomas?

Hay síntomas importantes, por cada “etapa” o fase que puede afectar a una persona.

Los primeros síntomas son:

- Dolores de cabeza
- Calambres en: Cabeza, piernas, muslos o dedos de los pies, brazos o manos, órganos internos

Después está el estrés de calor o agotamiento de calor:

- Debilidad y sudor excesivo (piel húmeda), visión borrosa, vómito, náusea, mareos

Y por último, el más grave: golpe de calor o insolación:

- Piel seca y caliente sin sudor, desmayos, ansiedad, confusión mental, convulsiones o ataques, muerte.

¿Nos afecta a todos por igual?

Existen algunos factores que hacen más vulnerables a las personas.

Personales o internos:

- Condiciones de salud: edad, si se encuentra embarazada, condición física, peso.
- Factores de riesgo: no hidratarse de manera suficiente, tomar más café, alcohol o bebidas azucaradas que agua.

Externos:

- **Lugares de trabajo:** zonas con condiciones climáticas más extremas, como los desiertos o lugares con mucha humedad.
- **Tipo de trabajo:** trabajo agrícola al aire libre, construcción.
- **Estaciones o temporadas del año:** temporadas cálidas, como primavera o verano
- **Inicio de temporada de trabajo:** La mayoría de los golpes de calor

ocurren en los primeros 14 días de trabajo porque el cuerpo aún no está aclimatado al calor. Ese periodo es el más peligroso, sobre todo si estás llegando de un clima diferente o si estás trabajando al aire libre y no habías trabajado así durante los meses anteriores. Es importante empezar a trabajar al aire libre poco a poco, por ejemplo dos horas a empezar y agregar horas cada día.

Estos son los estados en los que las personas trabajadoras se han organizado y logrado protecciones. También nombramos algunos que están luchando actualmente para conseguirlo.

- **California:** Durante 10 años, organizaciones de base como la UFW y Líderes Campesinas estuvieron luchando para pasar una ley que prevenga las muertes por calor.
- **Washington State:** Fue el segundo estado en conseguirlo, impulsado por Campesino a Campesino.
- **Minnesota:** Pasó una ley para proteger a las personas trabajadoras de interiores, como cocineros.

- **Arizona:** Está en su tercer año intentando una ley, pero el gobernador no apoya esta regulación. Actores: Sierra Club.

- **Florida:** Igualmente está en su tercer intento de legislar medidas preventivas para evitar las muertes por calor. Actores: Asociación Campesina de la Florida, WeCount!

Una buena práctica de las empresas para prevenir el estrés o golpe de calor en los lugares de trabajo o vivienda de trabajo es implementar un programa de estrés de calor.

Los elementos de un programa de estrés de calor incluyen:

- Entrenamiento/capacitación a las personas trabajadoras: en qué consiste.
- Períodos de descanso suficientes en el trabajo: si el trabajo es duro y es muy caliente, la empresa necesita dar más descansos, o rotar los equipos.
- Un lugar para descansar - por ejemplo una área con sombra o aire refrescante.
- Proveer agua.
- Realizar el trabajo a las horas más

frescas de la mañana para evitar trabajar con sol fuerte.

¿Qué dice la ley?

Primero, la ley prohíbe las represalias contra las y los empleados que se quejan de condiciones inseguras o insalubres, como condiciones de estrés de calor.

La ley federal no tiene una regulación específica sobre el calor, pero OSHA hizo recomendaciones de protección. A pesar de que no hay una regulación OSHA todavía puede multar a empresas si personas trabajadoras están expuestas a estrés de calor porque las empresas tienen una obligación a proteger sus empleadores de peligros que pueden causar daño o muerte. Y un golpe de calor puede causar daño y muerte. Algunos estados, como Washington, California y Oregon tienen regulaciones específicas. Por ejemplo: la ley en Oregon dice que cuando el índice de calor es más de 32 grados hay que proveer descansos en la sombra cada 2 horas.

¿Cómo puedo protegerme de los pesticidas y otros químicos?

Los pesticidas son venenosos y pueden causar daños muy graves a los trabajadores y a sus familias.

Los trabajadores agrícolas tienen el derecho a recibir capacitación sobre los peligros de pesticidas, cómo pueden protegerse, e información sobre los pesticidas que están aplicando en el campo donde trabajan.

Tienen el derecho de saber:

1. Los nombres de los químicos y pesticidas que están aplicando en su lugar de trabajo, y cuáles son sus efectos
2. Cuándo y dónde aplican los químicos y pesticidas.
3. Cuándo es seguro regresar al campo donde el químico o pesticida fue aplicado
4. Cómo protegerse contra los efectos de químicos y pesticidas.

Si usted está encargado/a de aplicar o mezclar pesticidas, su patrón debe de darle el equipo de protección adecuado de acuerdo a las instrucciones de la etiqueta del químico.

Deben informar claramente cuándo es seguro entrar al área después de una aplicación. Siempre debe usar guantes y lavarse las manos después de trabajar en el campo y antes de beber, comer, o fumar.

Siempre debe tomar una ducha cuando regrese a su casa después de trabajar con pesticidas en el campo.

Como sea posible, debe llevar puesto ropa que cubre bien su piel, como camisas de manga larga, sombreros, etc. Los nombres, direcciones, y números de teléfono de los centros de atención médica más cercanos.



Sugerencia didáctica para abordar el tema

Objetivos:

- Identificar las señales de riesgo en torno a la salud y seguridad de las personas trabajadoras en el empleo agrícola.
- Compartir información sobre las acciones que pueden realizar las personas trabajadoras para identificar, prevenir y atender dichos riesgos en el lugar de trabajo.

Actividades	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
Presentación - riesgos comunes en el lugar de trabajo	Conocernos e identificar riesgos comunes en el trabajo agrícola	<p>Invite a las personas a que se coloquen en círculo. Pueden tomar algo como una pelota o una bola de estambre y, presentarse diciendo nombre, lugar de trabajo, y peligro más frecuente en su lugar de trabajo</p> <p>Invite a que lancen el objeto hacia otras personas hasta que pasen todos (o la mayoría si es un grupo grande).</p> <p>Registre todos los riesgos nombrados en una hoja grande para que todos puedan verlos e identificar coincidencias.</p>	<p>Algo para tirar/coger (como una pelota, un peluche o una bola de estambre)</p> <p>Papelógrafo/hoja grande</p> <p>Marcadores</p>
Protegerse de los pesticidas	Discutir métodos para protegerse de los riesgos en el trabajo a través de "teatritos"	<p>Dinámica: "hagamos un teatrito" - También conocido como sociodrama. Pasos:</p> <p>1.- Tome una ficha o tarjeta con la descripción de personajes, escenario y situación.</p>	<p>Presentación breve sobre las maneras de protegerse contra los pesticidas y sus derechos relacionados a los pesticidas.</p>

Actividades	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
		<p>2.- Pida que se presenten personas voluntarias para la escena, e indique al resto que deben tener atención, cuando vean que es posible que tengan un accidente o riesgo</p> <p>3.- Las otras personas espectadoras estarán atentas al momento en que vean algo que la actriz/el actor no debe hacer, deben gritar, "¡deténgase!"</p> <p>4.- La persona actuando tiene que quedarse inmóvil. Las demás tienen que explicar qué no debe pasar</p> <p>5.- Entre todas las personas se ofrecen consejos o soluciones de protección</p>	
<p>¿Qué hacer si mis condiciones de trabajo no son seguras o si me lastimo durante el trabajo?</p>	<p>Proveer la información necesaria para que las y los participantes puedan crear sus propios planes de seguridad.</p>	<p>La persona facilitadora explica las posibles acciones cuando un(a) trabajador(a) identifica un riesgo prevenible en el trabajo y/o se lastima en el trabajo</p>	<p>Presentación breve</p>
<p>Planes de seguridad</p>	<p>Poner en práctica los conceptos destacados durante la sesión mediante su aplicación a las situaciones de trabajo de cada uno de los participantes.</p>	<p>Divida a las personas participantes en grupos pequeños (por sus sitios de trabajo, si es posible) comparta las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué pasos pueden dar si identifican un riesgo en el trabajo? - ¿Hay alguna persona responsable para esto? 	<p>Hojas que tienen estas preguntas por cada grupo, plumas</p>

- ¿Qué información o recursos les gustaría tener para poner en práctica este plan?
Los equipos presentan al grupo grande sus principales reflexiones.

Dinámica de cierre

Generar empatía y confianza

Cierre la sesión agradeciendo la participación y escucha de todas las personas participantes. Anime a continuar aprendiendo sobre los derechos que tienen todas las personas trabajadoras migrantes.

Invite a participar en próximas sesiones de reflexión.

Escenas para la actividad

Escena 1:

Una persona comienza a aplicar pesticidas en un campo (sin guantes, sombrero, camisa de manga larga, etc.). Después de un minuto, decide tomar un descanso y comer su lunch (sin lavarse las manos). Al final del día, regresa a su casa y saluda a su familia (sin tomar una ducha).

Escena 2:

Una persona llega al trabajo llevando una camisa oscura de manga larga (cuando no debe ser oscura). Empieza a trabajar en el campo y el calor es muy fuerte. Aún cuando está sudando mucho, se resiste a tomar un descanso (aunque debe descansar). Toma un refresco para refrescarse (aunque debe tomar agua). Al final del día, se siente muy mal.

Estrés de calor

Sugerencia didáctica para abordar el tema

Objetivos:

- Aprender sobre las enfermedades relacionadas al estrés de calor, cómo reconocer los síntomas y qué hacer en caso de sufrirlas.
- Desarrollar una reflexión entre las personas trabajadoras sobre la importancia de prevenir riesgos y crear acciones organizativas para proteger su salud.

Actividades	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
Bienvenida	Crear un ambiente de confianza con el grupo	Elija alguna dinámica de integración-presentación del módulo VII.	Materiales requeridos en la dinámica seleccionada.
Estrés de calor	Compartir información sobre las enfermedades relacionadas al calor	Exponga que en esta ocasión se abordará la enfermedad de calor y comparta la siguiente información central: Qué es el estrés de calor Cuáles son los síntomas de la enfermedad por estrés de calor Cómo se pueden evitar Qué se puede hacer si alguien sufre esto en el lugar de trabajo	Visuales digitales/ impresos con información sobre estrés de calor

Síntomas del estrés de calor

Reconocer los síntomas de estrés de calor

Mediante lluvia de ideas, pedir que las personas compartan sus experiencias con los síntomas de estrés de calor
Escriba los síntomas más comunes
Escriba en tres hojas o pliegos de papel las etapas del estrés de calor
Entre todas las personas presentes designen cuáles son los síntomas comunes en todas las etapas, y cuáles son específicos.

Laminas
Plumas, plumones

Primeros auxilios/
Acciones preventivas inmediatas

Ofrecer una guía de pasos a seguir en caso de primeros auxilios

Una vez que han identificado los síntomas de cada etapa, invite a poner en común algunas acciones de primeros auxilios y acciones preventivas ante cada uno

Acciones organizativas para cuidarnos entre trabajadorxs

Compartir algunas buenas prácticas en el lugar de trabajo para prevenir y actuar frente al riesgo de estrés de calor

Comparta las buenas prácticas que pueden tener las empresas para esto (ver sección de buenas prácticas)
Comparta también los avances que han tenido las personas trabajadoras en algunos estados para protegerse legalmente (ver sección de logros por estado)

Plumas, plumones
Pliegos de papel

Dinámica de cierre

Generar empatía y confianza

Cierre la sesión agradeciendo la participación y escucha de todas las personas participantes. Anime a continuar aprendiendo sobre los derechos que tienen todas las personas trabajadoras migrantes. Invite a participar en próximas sesiones de reflexión.

SESIÓN 4.3

Salud y seguridad en el contexto de COVID-19

— Traes una cara, que no puedes con ella. ¿Estás bien?

— Me siento muy mal, anoche me dolió el cuerpo y sentí que no podía respirar, pero hoy amanecí mejor. Bueno, más o menos: No quise faltar al trabajo, pero sí me siento adolorida.



— Esos síntomas son de COVID. Pienso que deberías pedir revisión, y que te den reposo. Lo bueno es que ya tienes la vacuna! ¿Porque sí te la pusiste verdad?

— La verdad no, pienso que eso del COVID es pura mentira. Para qué vacunarse, si de todos modos la gente ha fallecido. Es sólo una gripa fuerte.

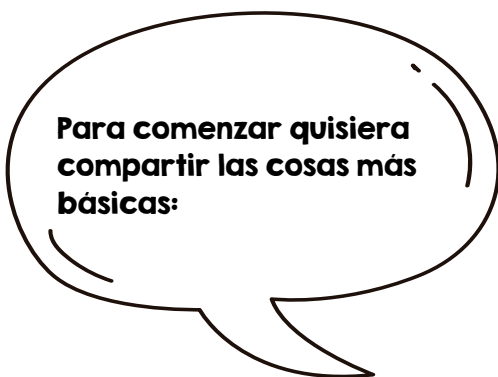
— ¿Cómo crees? Te voy a invitar a platicar con una amiga del Comité de Defensa del Migrante que tiene mucha información. Puede ser algo grave. Será tu decisión, pero ojalá puedas escucharla.

— Bueno, yo ya tengo mi decisión, pero a ver pues, vamos.

¿Qué es una vacuna y cómo funciona?

Primero, es importante saber que nuestro cuerpo se defiende de las infecciones a través del sistema inmune. Nuestro sistema inmune “aprende” a defenderse cuando combate a los organismos que nos hacen padecer, y “recuerda” cómo actuar las veces siguientes que nos enfermamos.

Las vacunas son preparaciones que imitan a los virus o bacterias que causan una enfermedad y le ayudan al cuerpo a prepararse para enfrentarla, pero sin pasar por el contagio real. Existen varias enfer-



medades infecciosas que causaron muchas muertes a lo largo de la historia humana, por ejemplo, la viruela, el sarampión, poliomielitis, entre otras. Las vacunas han sido la mejor manera de enfrentarlas y actualmente varias de estas enfermedades se encuentran erradicadas.

¿Por qué las vacunas de COVID-19 salieron o se crearon tan rápido?

Porque la investigación sobre vacunas ha avanzado mucho y las instituciones que se dedican a esto están preparadas para tener una respuesta más rápida que antes. La Organización Mundial de la Salud es la institución que revisa a detalle los procedimientos de creación de una vacuna, su efectividad y los posibles efectos secundarios o riesgos para las personas. Además, cada país tiene sus propias instancias reguladoras que también verifican que los medicamentos y vacunas sean seguros. En Estados Unidos lo hace la FDA (Administración de Alimentos y Medicamentos) y en México, COFEPRIS, por ejemplo.

Hay muchas iniciativas para realizar vacunas, en distintos países y lideradas por empresas o instituciones de salud. Hasta mediados del 2022 había registradas decenas de laboratorios elaborando vacunas contra el COVID-19, pero sólo algunas han sido aprobadas y verificadas por la Organización Mundial de la Salud.

Existe mucha información en redes sociales y medios de comunicación. Ahora que las personas estamos más conectadas, es importante elegir qué tipo de lugares son adecuados para enterarse de las últimas noticias. Por ejemplo, las personas a las que les ofrecen visas deben tener cuidado y verificar la información para que no sean defraudadas. Bien, pues así sucede también con la información sobre el COVID, que puede confundirnos y evitar que cuidemos de nuestra salud de manera correcta.

Es importante revisar los mensajes que recibimos y reflexionar al menos: 1) quién elaboró ese mensaje; 2) qué nos dice el contenido de ese mensaje y 3) cuál es su propósito.

¡Toma nota!

Algunas vacunas requieren más de una dosis. Es importante saber los requisitos de la vacuna que recibes para asegurarte de que estás protegido al máximo.

Es completamente normal experimentar efectos secundarios cuando nos vacunamos - de hecho, significa que tu sistema inmune está construyendo protección contra el virus. Sin importar la marca, una vacuna no le puede dar COVID ni otras enfermedades.

Hay mucha información incorrecta sobre las vacunas, por ejemplo: que causan infertilidad, que contienen y/o transmiten el virus, que no funcionan por nada, etc. La realidad es que las vacunas son seguras y efectivas y que las personas científicas han estado trabajando en este tipo de vacunas por mucho tiempo. El sistema de aprobación de vacunas de la Organización Mundial de la Salud es muy metódico y hay muchos pasos hacia la aprobación, así que elaborar una vacuna no es un proceso fácil ni apresurado. Precauciones para evitar conta-

gios: aún después de que uno se vacune, es muy importante que tome precauciones para limitar el contagio. Estas precauciones incluyen: usar una mascarilla en los espacios públicos, lavarte las manos frecuentemente, mantener una distancia de al menos 6 pies (1,8 metros) entre usted y los demás, tomar refuerzos de vacunas o vacunas actualizadas cuando existan y estén aprobadas, y hacer una prueba si sabes que ha estado expuesto a COVID-19 o si tienes síntomas.

Siempre se puede encontrar información más actualizada sobre el COVID-19 en la página web del CDC (Centros para el Control y Prevención de Enfermedades) o la página de su departamento de salud local en los Estados Unidos. Para conseguir información actualizada en México, visite la página <https://coronavirus.gob.mx>



Sugerencia didáctica para abordar el tema

Objetivos:

- Reflexionar colectivamente sobre la importancia de cuidar de nuestra salud y seguridad, particularmente en el contexto de la pandemia COVID19.
- Conocer las maneras de protegerse del COVID-19 u otras enfermedades infecciosas en el lugar de trabajo.
- Identificar las principales fuentes confiables de información sobre COVID19.

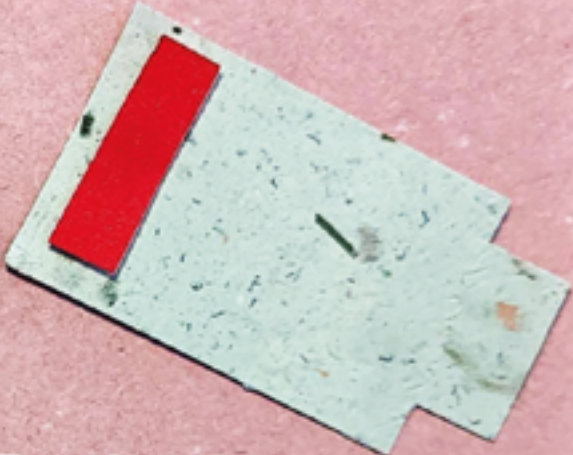
Activiades	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
Bienvenida	Crear un ambiente de confianza con el grupo	Elija alguna dinámica de integración-presentación del módulo VII.	Materiales requeridos en la dinámica seleccionada.
Discusión: ¿Qué es lo que hemos escuchado sobre el COVID?	Identificar percepciones e información sobre el COVID	Cuelgue dos señales en una pared con una distancia entre ellas - una que diga "sí" y la otra que diga "no." Invite a que las personas se levanten y pregunté ¿Qué han escuchado sobre el COVID?	Señales que dicen "sí" y "no"; cinta para colgarlas
Presentación breve: ¿Cómo funcionan las vacunas?	Entender cómo funcionan las vacunas en una manera básica	La facilitadora provee una breve presentación que explica cómo funcionan las vacunas en el cuerpo	Presentación breve

Activiades	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
¿Cómo nos podemos proteger?	Hacer una lluvia de ideas sobre métodos de protección contra el COVID-19	Divida en grupos pequeños a las personas participantes. Cada grupo discute métodos de protegerse y mitigar el COVID y después eligen una canción popular que todos en el grupo conozcan. Indique que deben cambiar la letra de un coro o un verso con las maneras de protegerse. Pida que compartan la nueva canción en plenaria.	Nada
Presentación de recursos: ¿Adónde puedo encontrar la información más actualizada?	Establecer fuentes confiables de información y actualizada sobre COVID	Presente algunos recursos confiables para obtener información y cómo pueden acceder a ellos. Explique cuáles son los criterios para la confiabilidad de una fuente.	Presentación breve
Dinámica de cierre	Generar empatía y confianza	Cierre la sesión agradeciendo la participación y escucha de todas las personas participantes. Anime a continuar aprendiendo sobre los derechos que tienen todas las personas trabajadoras migrantes. Invite a participar en próximas sesiones de reflexión.	

SESIÓN 4.4

La salud emocional

— Hoy quiero hablarte sobre la salud emocional



Aunque todavía existe mucho estigma sobre este tema, es una parte importante de la salud en general. Es completamente normal tener sentimientos de ansiedad, soledad, etc., especialmente cuando uno está fuera de su comunidad de origen, lejos de la familia y de la gente que uno quiere.

Cuando las personas nos sentimos tristes, cansadas o deprimidas, es muy importante buscar ayuda. Esto NO significa ser débil y no es una acción vergonzosa, sino una que toma coraje y mucha conciencia de sí mismo.

¿Cómo saber cuando no estoy bien emocionalmente?

Si experimentas sentimientos de frustración, apatía, cansancio extremo, debilidad y tristeza es muy probable que estés agotada emocionalmente y necesitas apoyo para revitalizarse y encontrar tu fuerza interna.

Hay muchas maneras de autocuidarse, como estar en contacto con un amigx, ver un programa de televisión que te gusta, asegurarse de

que esté durmiendo suficientemente, etc. Un plan de autocuidado puede ser una herramienta útil si se siente estresadx, soleadx o si tiene otros sentimientos parecidos.

Siempre hay ayuda. En México, SAPTEL (El Sistema Nacional de Apoyo, Consejo Psicológico e Intervención en Crisis por Teléfono) está disponible para hablar con usted a (55) 5259-8121. En los Estados Unidos, siempre puede llamar al 988 Suicide and Crisis Lifeline marcando al 988.

Sugerencia didáctica para abordar el tema

Objetivos

- Reflexionar con las personas trabajadoras migrantes sobre la importancia de la salud emocional.
- Desarrollar planes individuales de autocuidado y establecer mecanismos de contabilidad en sus aplicaciones.

Actividades	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
<p>Discusión: Sentimientos en el trabajo</p>	<p>Introducir la conversación sobre la salud emocional mediante una discusión sobre sentimientos (el orgullo de contribuir al sistema alimentario, la soledad que siente cuando está alejado de su familia, etc.)</p>	<p>Coloque un pliego de papel bond con la pregunta "¿cómo nos sentimos en el trabajo?" Reparta a todas las personas al menos tres notas adhesivas u hojas de papel y un lápiz. Anime a que escriban los sentimientos que tienen (ej: "orgullo", "soledad," "felicidad", etc.). Cada persona puede escribir al menos una respuesta y después puede pegarla en la pared bajo la señal. Pida a que una persona voluntaria lea todas las notas en la pared. Después, pregunte, "cuáles de estas notas se parecen?" y otra persona voluntaria las agrupa conforme se presentan las respuestas.</p>	<p>Pregunta en papel: "¿cómo nos sentimos en este trabajo?", cinta, notas adhesivas, plumas.</p>
<p>Mitos y realidades sobre la salud emocional</p>	<p>Identificar mitos comunes sobre la salud emocional y las realidades, basadas en las experiencias de las y los participantes.</p>	<p>Coloque una hoja grande de papel en la pared, dividida en dos partes - una que dice "mitos" y otra que dice "realidades". Pregunta al grupo, "¿cuáles son algunas ideas que ustedes han escuchado sobre la salud emocional?" Cuando una persona presenta una idea, escríbala en la hoja y pida que todas las personas que han escuchado esta idea levanten la mano. Después, la facilitadora pregunta sobre la realidad, y lo escribe cuando alguien lo comparte.</p>	<p>Una hoja grande dividida en dos, un marcador</p>

Activiades	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
Discusión: Ideas para mitigar el estrés / autocuidarse	Hacer una lluvia de ideas sobre cómo podemos proteger y preservar nuestra salud emocional en el trabajo.	Utilice un objeto que pueda lanzarse (una pelota pequeña, bola de estambre) en un círculo. Inicie compartiendo una idea de autocuidado y lance a otra persona, hasta que todes hayan participado. Coloque las ideas en un pliego de papel bond para que todxs puedan verlas.	Una pelota, una hoja grande, un marcador
Plan personal de autocuidado	Identificar técnicas que cada persona quiere usar para autocuidarse durante tiempos difíciles; crear un sistema de contabilidad.	Reparta a todas las personas una hoja de papel y pluma o marcador. Pida que escriban o dibujen algo para representar su plan de autocuidado (por ejemplo, pueden escribir alternativas o crear un dibujo de algo que quieren hacer cuando se sienten estresadxs). Después de unos minutos, pida que se agrupen en parejas y compartan un elemento o recomendación de su plan de autocuidado.	Nada
Presentación de recursos: ¿Adónde puedo encontrar la información más actualizada?	Establecer fuentes confiables de información y actualizada sobre COVID	Presente algunos recursos confiables para obtener información y cómo pueden acceder a ellos. Explique cuáles son los criterios para la confiabilidad de una fuente.	Papel y una pluma/lápiz/ etc. para cada persona
Dinámica de cierre	Generar empatía y confianza	Cierre la sesión agradeciendo la participación y escucha de todas las personas participantes. Anime a continuar aprendiendo sobre los derechos que tienen todas las personas trabajadoras migrantes. Invite a participar en próximas sesiones de reflexión.	

Algunos recursos para acceder al servicio médico en los Estados Unidos

Durante una emergencia

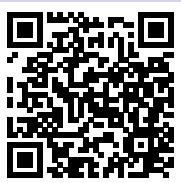
Puede marcar por teléfono el número 911. Es muy importante que sepa su dirección para darla al operador. No importa su estatus migratorio ni si tiene seguro de salud o no - en caso de una emergencia, una sala de emergencias no puede negar el tratamiento necesario para salvar la vida.

Cuidado médico general



Buscar centros de salud cercanos para las poblaciones migrantes o centros de salud comunitarios con servicios bilingües para personas que tienen ingresos bajos. Puede buscarlo en esta página web: <https://findahealthcenter.hrsa.gov> o escanea el código QR.

Si trabajas con una visa H-2A o H-2B



El cuidado médico en los Estados Unidos puede ser muy caro, y no existe una opción completamente gratuita para las personas migrantes.

Tienes el derecho a inscribirse en un seguro médico de bajo costo bajo la Affordable Care Act, o ACA por sus siglas en inglés, aunque no cubre a familiares o dependientes en otros países.

El seguro médico personal sirve para cubrir gastos por enfermedades y lesiones que ocurren fuera del trabajo, o para tratamiento de condiciones preexistentes, como la diabetes.

Existen organizaciones y clínicas comunitarias que te pueden apoyar en el proceso de inscripción. También puedes llamar al 1-800-318-2596 para hablar con un especialista que te orientará en español, o visitar <http://cuidadodesalud.gov>

MÓDULO V

Defensa de derechos laborales y protección ante represalias

Objetivos:

- Que las persona trabajadoras migrantes aprendan a identificar las represalias o acciones “adversas”, es decir -en su contra-, por tomar acción y defender sus derechos laborales.
- Conocer los tipos de represalias más comunes y algunas estrategias para combatirlas de forma individual y colectivamente.

Conceptos clave:
Derechos colectivos
Represalias
Protección ante represalias



SESIÓN 5.1

Qué son las represalias y cómo enfrentarlas

—Buenos días, qué milagro verte por aquí en estas fechas. Pensé que ya estarías en el jale de la jaiba.

—No, esta vez no me llamaron. Estoy preocupada porque es la primera vez que fallan, tengo 13 años viajando y nunca me había quedado.



—¡Qué raro! A lo mejor algún problema con tu pasaporte.

—No sé. Estoy preocupada, porque el año pasado que nos enfermamos varias compañeras de COVID-19, me junté con otras para pedirle al patrón que nos apoyara para buscar atención médica. Estoy pensando que a lo mejor eso no le gustó y ya no me quiso llevar a trabajar.

—Pero eso no es razón para que no te lleve. ¿Por qué piensas eso?

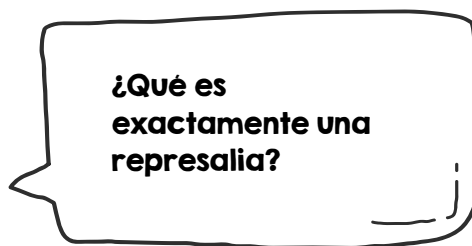
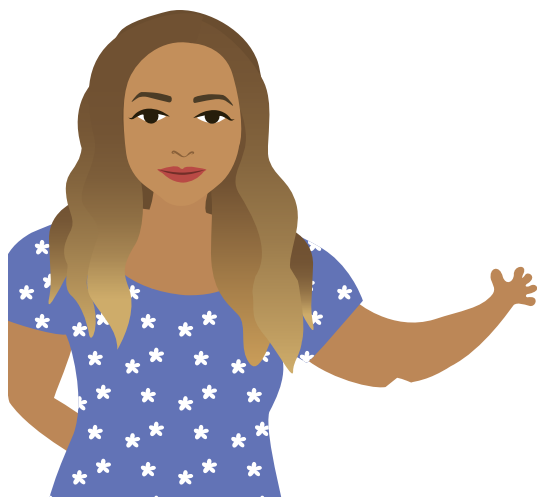
—Pues es que luego dicen que cuando una habla no les gusta a los patrones, o que pida cosas.

—No pues, si esa fue la razón, está muy mal, porque no te pueden castigar por preguntar o pedir algo que te corresponde por derecho. Mira, si te animas, tengo este volante que me dieron las personas

del Centro de los Derechos del Migrante en una plática aquí en el pueblo. Aquí viene un número al que puedes llamar.

Es común que en distintos empleos las condiciones laborales no sean favorables para las personas trabajadoras. Sin embargo, aunque hay protecciones legales o bien, la gente tenga inquietud por preguntar o solicitar mejoras en sus lugares de trabajo, toman la decisión de mantenerse calladas o aguantarse, pues les preocupa que los empleadores reaccionen de manera que les perjudique.

Estas acciones “adversas”, en decir “en contra” de las personas trabajadoras por tomar acción, se conocen como represalias.



¿Qué es exactamente una represalia?

Una represalia es cuando el patrón da un trato diferente, que perjudica a un empleado como consecuencia de una queja por condiciones de trabajo injustas, o porque buscó mejorar las condiciones de empleo. En muchos casos estas acciones están protegidas por la ley e incluyen la queja a autoridades, una demanda, una queja a la gerencia o al empleador, o bien, organizarse con compañerxs del trabajo para quejarse.

Por ejemplo:

- Cuando hablan con gerentes o empleadores sobre asuntos de salud y seguridad, salarios y horas, un accidente o enfermedad relacionado con el trabajo.
- Cuando denuncian con ciertas agencias gubernamentales, como OSHA (asuntos de Salud y Seguridad en el lugar de trabajo), EEOC (asuntos de discriminación), o la Comisión de Indemnización de tu estado (indemnización laboral).
- Cuando participan en una investigación o en un juicio por discriminación.

Entre las represalias más comunes están:

- Negar pago adecuado de tiempo extra
- Negar mejoras o promociones
- Denegar beneficios
- Reducir pagos o reducir horas de trabajo
- Despido del empleo
- Intimidación y/o amenazas
- Negar la recontractación
- Boletinar en “listas negras” que le afectan con otros futuros empleadores
- Quitar responsabilidades o posibilidades de crecimiento en el lugar de trabajo.

¿Cómo podemos hacer frente a las represalias?

El empoderamiento personal y organización colectiva.

La fuente del empoderamiento personal es el conocimiento: conocimiento de la situación, de sus derechos, conocimiento de otros, y conocimiento de uno mismo. Especialmente importante es el conocimiento de uno mismo y qué fuerzas personales usted puede contribuir.

Con conocimiento, tú tendrás la

capacidad de abogar por ti y para producir un cambio que mejore tus condiciones y las de tus compañeras y compañeros de trabajo.

Generalmente tiene más seguridad contra las represalias cuando actúa en conjunto con sus compañeros de trabajo y con testigos.

Es importante hablar y actuar cuando hay injusticias en el trabajo, ya que es la única manera de hacer cambios y crear un ambiente de trabajo que sea justo y seguro.



Para quejas por falta de pago adecuado:

Llame al Departamento de Trabajo al 1-866- 487-2365.

Para quejas sobre represalias en contra de trabajadores que toman acción concertada o que pidan mejoras colectivas en las condiciones de trabajo:

Llame al National Labor Relations Board al 1-866-667-6572.

Si una empresa comete una represalia ilegal contra ti, podrías tener derecho a que se te pague por tu tiempo perdido por despido injustificado, y regresar a tu trabajo, como también a que cesen las condiciones injustas creadas como represalia. Sin embargo, si uno no tiene autorización para trabajar legalmente en Estados Unidos, no será posible regresar a su trabajo si la compañía está enterada de tu situación migratoria, y los pagos por tiempo perdido podrían ser limitados o nulos según el criterio del tribunal que procese tu caso.

Sugerencia didáctica para abordar el tema:

Objetivos

- Compartir la información sobre las represalias: qué son y cómo podemos identificarlas.
- Ubicar los recursos a los que puede acceder una persona trabajadora cuando sufre represalias en el lugar de trabajo.

Actividades	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
Bienvenida y presentación	Crear un ambiente de confianza	Elija una actividad de la sección dinámicas de presentación (módulo VII)	Las que requiera la dinámica elegida
Conociendo nuestras experiencias: alzar la voz	Identificar la experiencia frente a las represalias o situaciones injustas en el trabajo	<p>Invite a las personas a compartir situaciones o preocupaciones sobre represalias en el trabajo. Puede tener preparada una historia si no hay respuesta del grupo, pero espere y anime siempre a compartir.</p> <p>Es importante reconocer también las situaciones en las que una persona identifica una situación injusta en el trabajo y no se anima a reclamar.</p>	Historia que ejemplifica una situación de represalia.

Activiades	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
Delimitar la represalia: ¿Todas las acciones injustas del patrón están prohibidas por la ley?	Identificar el avance de las leyes y protecciones ante represalias	<p>Comparta la historia o situación de X (personaje 2 en el diálogo del inicio de esta sección. Invite a que las personas completen la historia de acuerdo a lo que saben sobre las represalias.</p> <p>¿Esta es una represalia? ¿Está protegida por la ley? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Qué información falta?</p>	Papelógrafos, plumones
Qué podemos hacer para cuidarnos entre las personas trabajadoras de las represalias	Compartir recomendaciones sobre lo que las personas pueden hacer para protegerse o estar mejor posicionadas frente a una represalia	<p>Invite a realizar mediante lluvia de ideas las cosas que en sus experiencias son importantes al momento de actuar y alzar la voz o bien, enfrentar las represalias en el lugar de trabajo.</p> <p>¿Qué experiencias han tenido o han visto?</p>	
Presentación de recursos: ¿Adónde puedo encontrar la información más actualizada?	Establecer fuentes confiables de información y actualizada sobre COVID	<p>Presente algunos recursos confiables para obtener información y cómo pueden acceder a ellos.</p> <p>Explique cuáles son los criterios para la confiabilidad de una fuente.</p>	Papel y una pluma/lápiz/ etc. para cada persona
Cierre	Compartir recursos útiles para denunciar las represalias.	Anime al grupo a compartir esta información con sus conocidos y amigos, en sus lugares de trabajo.	

Las personas trabajadoras tenemos derecho a formar parte de un sindicato y a negociar colectivamente mejores condiciones laborales.



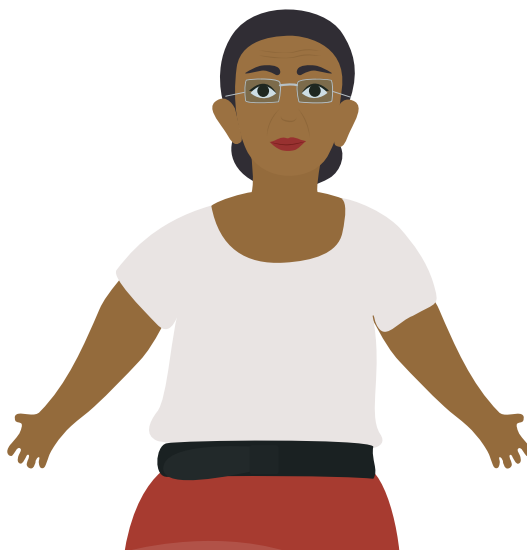
Cuando se aprobó la Ley Nacional de Relaciones Laborales federal, se garantizó el poder de negociación colectiva a todas las personas trabajadoras en los Estados Unidos.

Sin embargo, las y los trabajadores agrícolas fueron específicamente excluidos del derecho federal a negociar colectivamente sin represalias, como ser despedidos o sancionados. Esto significa que se dejó en manos de los estados la decisión de permitir o no, que las personas trabajadoras agrícolas formaran sindicatos para negociar colectivamente.

La mayoría de los estados han seguido la Ley Nacional de Relaciones Laborales al promulgar sus propias leyes de relaciones laborales y han excluido a los trabajadores agrícolas del derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, algunos estados crearon leyes especiales que protegen los derechos de las personas trabajadoras agrícolas a organizarse y negociar colectivamente. Estos estados son: Arizona, California, Florida, Hawaii, Idaho, Kansas, Kentucky, Louisiana, Maine, Maryland, Massachusetts, Missouri,

Nebraska, New Jersey, Oregon, Texas, Washington, Wisconsin y Wyoming.

¿Qué es la negociación colectiva?



Se refiere a las negociaciones entre un empleador y un grupo de personas trabajadoras para establecer o mejorar diferentes condiciones de empleo como: salarios, horarios, descansos, entre otros. El resultado de este procedimiento es un convenio colectivo. En general, los sindicatos u otras organizaciones laborales representan

a los empleados en la negociación. La Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act o NLRA) otorga a los empleados el derecho de realizar negociaciones colectivas y de unirse a sindicatos. Se aplica a la mayoría de los empleados y empleadores privados no agrícolas que realizan actividades en algún ámbito del comercio interestatal. Las decisiones y las normas de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board), que fue creada por la ley mencionada antes, complementan y definen, en gran medida, las estipulaciones de dicha ley.

Es importante que las y los trabajadores migrantes formen acciones colectivas cuando se ven en situaciones de abuso, desventaja y abuso por parte del empleador.

Estas organizaciones colectivas no sólo pueden tener un impacto en los empleados directamente afectados en una situación específica pero también para crear un precedente donde futuros empleados puedan beneficiarse de esta negociación colectiva y prevenir abusos.

Durante la historia, varios grupos de trabajadores migrantes se han organizado de manera colectiva.

Uno de los movimientos históricos más reconocidos es el de César Chavez y su lucha por los derechos de los trabajadores agrícolas. César Chavez creció en una familia de ascendencia mexicana, personas que fueron recolectores agrícolas en el estado de California. Su experiencia le enseñó que las personas trabajadoras agrícolas eran vulnerables y generalmente no recibían justicia ni respeto. Entonces comenzó a reunirse con los trabajadores y hablar sobre las injusticias que vivían y les animó para organizarse colectivamente y demandar mejores condiciones laborales.

Cesar Chavez descubrió el poder del voto para crear cambios sistemáticos. A sus tan solo 24 años, César se dedicó a registrar personas para votar, en menos de 2 meses ya había registrado a 4000 trabajadores agrícolas. Ese solo fue el comienzo, mediante marchas, huelgas y boicots, Chávez obligó a los patrones a pagar salarios adecuados y a proporcionar otros

beneficios, y fue el responsable de que la legislación pusiera en ejecución la primera declaración de derechos para los trabajadores agrícolas.

—La acción colectiva es el arma más fuerte de empoderamiento. Al principio puede ser intimidante por el miedo a represalias y posible pérdida de trabajo. Sin embargo, la historia ha demostrado que los verdaderos cambios han sido realizados cuando nos organizamos para alzar nuestras voces y demandar que nos den un trato justo como trabajadores.



Causa	Organización	Número
Discriminación, acoso sexual, embarazo, situación médica	EEOC	1-800-669- 4000
Falta de pago adecuado	Departamento de Trabajo	1-866-487- 2365
Situación peligrosa o insegura	OSHA	1-800-321- 6742
Represalias contra acción concertada (para trabajadorxs no agrícolas)	National Labor Relations Board	1-866-667- 6572

MÓDULO VI

Discriminación por género y otras opresiones

Objetivos:

- Identificar y reconocer las diferentes situaciones de discriminación en el empleo que pueden enfrentar las personas trabajadoras migrantes
- Aprender sobre la discriminación laboral basada en el género y qué hacer en caso de enfrentar discriminación.

Conceptos clave:
Discriminación
Discriminación laboral
Discriminación de género
Equidad racial
TMEC



SESIÓN 6.1

Discriminación laboral de género

—Hola! Soy Hermila y hoy quiero contarles un poco sobre mí.



Durante varios años fui trabajadora migrante con visa H-2B, limpiaba y descarnaba jaiba.

Es un trabajo que requiere mucha habilidad y experiencia, generalmente las mujeres nos dedicamos a hacerlo y trabajamos largas jornadas con pocos descansos, pues a diferencia de otros empleos en EEUU, en este tipo de trabajo nos pagan por libra y no por hora, así que hay que trabajar rapidito y sin parar, para hacer más libras y ganar un poco más de dinero.

Antes no sabía de mis derechos laborales, pero desde que pertenezco al Comité de Defensa del Migrante he aprendido a reconocer todos los abusos laborales que cometen en contra de nosotras, las mujeres trabajadoras en los Estados Unidos.

Sí, enfrenté discriminación en el trabajo sólo por el hecho de ser mujer, me pagaban menos que a mis compañeros varones, quienes recibían su salario por horas y no por destajo, como nosotras.

Aún hoy en día, y luego de varios años de buscar nuevas oportuni-

dades laborales, sigo enfrentando discriminación de género, pues sólo por el hecho de ser mujer, no han querido contratarme para trabajar en la agricultura, pues me dicen que “no aguanto” o “sólo iré para buscar marido”. ¡Esto tiene que cambiar!

Aprendamos juntxs sobre la discriminación laboral por motivo de género. Empecemos por entender qué significa la discriminación en el empleo.



Durante muchos años, las profundas desigualdades fueron normalizadas, es decir aceptadas, creemos desde hace mucho tiempo que así es como debe ser, diferencias en el trato y en el acceso a oportunidades por ser hombres, por ser mujeres, diferencias por ser jóvenes, por ser mayores, diferencias por el color de piel, por hablar un idioma, por nuestras características físicas, por nuestras costumbres y cultura, durante mucho tiempo hemos creído que es normal.

Es tiempo de romper por completo con estas desigualdades y dejar de concebirlas como normales, debemos luchar porque la discriminación desaparezca de las creencias de las personas.

Hoy, el gran reto es que, sin diferencia alguna, todas las personas seamos tratadas con dignidad y tengamos acceso a las mismas oportunidades.

¿Discriminación en el empleo?

La discriminación laboral es la diferencia de trato en el empleo respecto a sus compañeros de trabajo, a causa de ciertas razones que no están relacionadas con su desempeño laboral. La discriminación en el empleo suele darse cuando el empleador tiene un trato intencionalmente distinto hacia un empleado debido a su raza, color, religión, nacionalidad, incapacidad, género, orientación sexual o edad, en cualquiera de las fases de contratación, disciplina, desempeño de las tareas laborales o despido. La discriminación en el empleo puede ocurrir en cualquier momento, incluso durante el proceso de aplicación a un trabajo. Por ejemplo, una persona puede ser discriminada durante una entrevista o cuando consulta inicialmente por un puesto vacante debido a su raza o acento del idioma.

¿Qué es discriminación por género?

La discriminación con base en el sexo o género, está prohibida de acuerdo con el Título VII de la Ley

de Derechos Civiles de 1964.

Esto significa que un empleador no puede diferenciar los derechos de ningún trabajador cuando está decidiendo su contratación, promoción, compensación, salario, beneficios, calificación, o despido, basándose en el género o condición sexual del empleado. Las mujeres no tienen las mismas oportunidades para solicitar visas de trabajo temporal H-2 y son mayoritariamente excluidas del programa de trabajo H-2A. Existen varias formas de discriminación y pueden ocurrir en muchos contextos diferentes, pero por lo general, ocurre con más frecuencia en el lugar de trabajo:

Lugar de trabajo: Acusaciones de que un posible empleador hizo preguntas discriminatorias en función del género de una persona en el proceso de entrevista; acusaciones de que un empleador no contrató, no dio igualdad de oportunidades o despidió ilegalmente a un empleado en función de su sexo; acusaciones de pago desigual; y acusaciones de acoso o abuso sexual de un empleado.

Preguntas más frecuentes:

¿Puede mi empleador hacer una diferencia en cuanto al salario o proporcionar beneficios adicionales como (permiso por enfermedad, protección por discapacidad, licencia por maternidad, etc.) diferentes por mi género?

No. Los empleadores no pueden hacer diferencias en cuanto al salario ni proporcionarle beneficios diferentes de acuerdo con su género.

¿Pueden los empleadores tratar a los empleados de manera diferente por motivos de estereotipos de género?

No. Los empleadores no pueden usar estereotipos para tratarlo de manera desigual.

¿Mi empleador tiene la obligación de proporcionar un acceso igualitario a los puestos de trabajo y a las oportunidades de desarrollo?

Si. Los empleadores tienen la obligación de proporcionarles un

acceso igualitario a los puestos de trabajo.

¿Los trabajadores migrantes son protegidos contra el acoso sexual perpetuado por los empleadores?

Si. El acoso sexual es una forma de discriminación de género.

¿Puede mi empleador tratarme de manera diferente por ser gay, lesbiana o bisexual, o por ser trans?

No. Los empleadores no pueden tratarte de manera desigual basado en tu orientación sexual, ni en tu identidad de género.

Si usted ha sufrido discriminación en el trabajo basado en su sexo, género u orientación sexual, puede comunicarse con los siguientes contactos:

Para quejas por discriminación o acoso sexual en el trabajo o por pedir un permiso relacionado a un embarazo u otra situación médica personal o de un familiar cercano: llame a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo

(EEOC) por 1-800- 669-4000.

Varios estados en los Estados Unidos tienen agencias locales que se llaman 'Fair Employment Practice Agencies' puede encontrar su agencia local aquí:

<https://www.thelaw.com/law/list-of-state-fair-employment-practices-agencies.330/>

Las Asociaciones de Servicios Legales en su región o estado (Legal Aid). Puede encontrar la oficina en su región aquí:

<https://www.lsc.gov/about-lsc/what-legal-aid/get-legal-help>

Centro de los Derechos del Migrante: 1-855-234-9699 (U.S.) / 800-590-1773 (MX)



Sugerencia didáctica para abordar el tema

Objetivos

- Generar una reflexión colectiva sobre la discriminación en el lugar de trabajo
- Poner en común las situaciones de discriminación y cómo esta situación debilita el acceso a otros derechos y al trabajo digno

Momento	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
Bienvenida	Crear un ambiente de confianza con el grupo	Elige alguna dinámica de integración-presentación del módulo VII.	Materiales requeridos en la dinámica seleccionada.
Introducción al tema	Reflexionar sobre la definición de la discriminación	<p>Facilite una lluvia de ideas acerca del concepto de discriminación en el ámbito laboral y cómo lo viven las personas que participan.</p> <p>Puede usar algunas preguntas guía:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué piensan cuando escuchan a palabra discriminación? - ¿Alguna vez te has sentido discriminadx? , ¿qué significa esto para ti? <p>Recupere las ideas en un papelógrafo y posteriormente explique a las personas participantes la definición de la palabra discriminación y cómo se ve en situaciones reales.</p>	Papelógrafo Marcadores de colores

Tipos de discriminación	Identificar las diferentes formas que toma la discriminación - Tipos de discriminación	Clarifique las definición de discriminación y explique cómo se ven las situaciones de discriminación y se han normalizado a lo largo de los años. Use algunos visuales para ejemplificar los tipos de discriminación.	Visuales/imágenes
Sobre la normalización de la discriminación	Ejemplos de pensamientos/ mensajes discriminatorios	<ul style="list-style-type: none"> • “La discriminación nos hace comprender que hay sistemas de opresion ... como el machismo” • “También las mujeres reproducimos el machismo” <p>Invite a las personas participantes a compartir sus pensamientos sobre estos mensajes (puede usar varios ejemplos)</p>	Visuales/imágenes
Combatir la discriminación	Podemos aprender a no discriminar. Podemos aprender a no ser discriminados.	Recursos para hacerle frente a la discriminación. Comparta la información necesaria y los recursos para tomar acción en contra de discriminación en el empleo.	Visuales con recursos (impresos o digitales)
Dinámica de cierre	Generar empatía y confianza	Cierre la sesión agradeciendo la participación y escucha de todas las personas participantes. Anime a continuar aprendiendo sobre los derechos que tienen todas las personas trabajadoras migrantes.	Invite a participar en próximas sesiones de reflexión.

SESIÓN 6.

Discriminación por raza/color y equidad racial

— Luchemos por la justicia racial de las personas, porque todas y todos tenemos derechos y libertades sin importar nuestra raza.



¿Que es la discriminación por raza/color?

De acuerdo a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC por sus siglas en inglés), la discriminación por raza consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo) de manera no favorable por ser de una determinada raza o por características personales asociadas con la raza (como la textura del cabello, el color de la piel o ciertas facciones). La discriminación por color consiste en tratar a una persona de manera no favorable por su tez (color de piel).

La discriminación por raza/color y situaciones laborales

La discriminación racial puede ocurrir o generarse por parte de tu supervisor, un supervisor de otra área, incluso un compañero de trabajo, y ocurre en diferentes situaciones, por ejemplo:

- Comentarios ofensivos o despectivos sobre la raza o el color de una persona.

- Dibujos, caricaturas, símbolos o gestos ofensivos con respecto a la raza

- Prohibir o evitar ascensos en el trabajo debido a la raza de la persona

- Asignar puestos inferiores a las personas trabajadoras por motivos de su raza

- Otras conductas físicas o verbales basadas en la raza de un individuo



Trato dispar:

El “trato dispar” por motivos de raza es ilegal, ningún empleador puede tratar de forma diferente intencionalmente a una persona trabajadora o apartarla debido a su identidad racial.

Es importante recordar que el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 de los Estados Unidos prohíbe a los empleadores discriminar en el empleo por motivos de raza, color, religión, sexo y origen nacional. Esto significa que es ilegal acosar a una persona por la raza o el color de esa persona.

¿Qué significa la equidad o igualdad racial?

La equidad social supone la aplicación de los derechos y obligaciones de las personas de un modo que se considera justo y equitativo, independientemente del grupo, la raza, o nacionalidad a la que pertenezca cada persona.

La equidad racial es real cuando la raza de cualquier persona NO influye ni determina los resultados socioeconómicos de una persona,

cuando todos y todas tienen las mismas oportunidades de desarrollo personal, laboral, económico; es decir, que tienen la posibilidad de contar con lo que necesitan para prosperar y tener una vida digna, sin importar dónde vivan o cómo se identifican las personas.

Luchas por la igualdad racial

“Tras la llegada de la esclavitud a Norteamérica, en Estados Unidos se han sucedido los movimientos en favor de la igualdad, el respeto y la justicia para todos los ciudadanos. Desde los inicios del abolicionismo hasta el movimiento Black Lives Matter, pasando por Martin Luther King, la comunidad negra ha luchado por un derecho inherente al ser humano: la igualdad de derechos civiles.”

Sugerencia didáctica para abordar el tema:

Objetivos:

- Reflexionar colectivamente sobre la discriminación racial, a partir del reconocimiento de distintos sistemas de opresión y sus implicaciones.
- Animar la lucha colectiva para combatir la discriminación racial y construir una sociedad mas justa.

Activiades	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
Bienvenida/ introducción	Generar un ambiente de confianza	Pida que cada persona se presente y comparta algo que le gustaría aprender durante la sesión. Tenga presente las respuestas de las personas, sobre todo las expectativas de lo que quieren aprender.	Nada
Definiciones en grupos pequeños	Establecer un entendimiento compartido de conceptos clave	Pida a las personas participantes que se dividan en 5 grupos . Entregue una hoja de papel con unos de los términos escritos con letras grandes: prejuicio, racismo, discriminación, estigma o estereotipo. Cada grupo tiene que colaborar para escribir una definición de su término y pensar en algunos ejemplos. Después de algunos minutos, cada grupo comparte lo que tiene con los demás.	Hojas y pluma/lápiz por cada grupo

Casos -
situaciones de
niveles de racismo

Identificar los
diferentes tipos
de racismo que
pueden surgir en
el trabajo

Brevemente, comparte
definiciones de distintos
niveles de niveles de
racismo (individual/interno,
interpersonal, institucional
y sistémico).

Hojas con situaciones y
definiciones impresas

Después, pida que una
persona voluntaria lea una
situación y pregunte al
grupo qué nivel de racismo
puede ser, y el grupo lo
discute. Después de su
decisión, revele la respuesta
con una explicación y van a
la próxima situación.

Algunas situaciones
posibles:

-Nivel individual: "Mark cree
que solamente las personas
con la piel blanca pueden
hacer el mejor trabajo."

-Nivel interpersonal: "José
trabaja con una compañera
que un día empieza a
llamarle de manera
ofensiva que tienen que ver
con su estatus migratorio y
su color de piel"

-Nivel institucional: "Marisol
averigua que los
ciudadanos
estadounidenses en su
lugar de trabajo son
elegibles para el permiso
por enfermedad, mientras
que las personas migrantes
no reciben los mismos
beneficios."

-Nivel sistémico: "Julia
aprende que, en los Estados
Unidos, las mujeres latinas
típicamente sólo ganan 57
centavos por cada dólar que
ganan los hombres
blancos."

SESIÓN 6.3

EL T-MEC

—En esta sección te compartimos una oportunidad de protección que surgió con la firma de un acuerdo comercial entre tres países: México, Estados Unidos y Canadá.



La mayoría de las veces, las protecciones que tenemos las personas trabajadoras, están reflejadas o registradas en leyes. Sin embargo, en los últimos años, hemos visto que hay otros tipos de documentos, como los tratados comerciales, que incluyen protecciones importantes.

¿A qué nos referimos cuando hablamos del T-MEC?

El T-MEC es la renovación del acuerdo comercial entre Estados Unidos, Canadá y México, que reemplazó al Tratado de Libre Comercio (TLCAN), el cual funcionó desde 1994 hasta el 2020. El T-MEC entró en vigor el 1 de julio de 2020.

¿Por qué es importante para las personas trabajadoras en México el T-MEC?

Porque es el tratado comercial más grande que ha firmado el país. Canadá y Estados Unidos son los destinos principales de las exportaciones mexicanas, y el tratado incorpora un capítulo que reconoce y busca fomentar los derechos humanos laborales de personas trabajadoras en México, sobre todo,

de las industrias y empresas que participan en el T-MEC.

Es un tratado internacional que reconoce los derechos de las personas porque así lo dice el derecho universal. De acuerdo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...) Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Naciones Unidas, 2021).

En este tratado se hace mención de temas de urgencia para avanzar hacia el mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las personas, tales como:

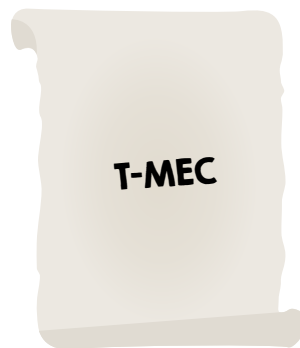
- Eliminar el trabajo forzoso u obligatorio.
- Eliminar la discriminación de género en el empleo.
- Prevención de la violencia y acoso basado en género en el empleo.

- Prohibir el trabajo infantil.
- Combatir la corrupción.
- Condiciones aceptables de trabajo: salario mínimo, horas de trabajo, y seguridad y salud.
- Garantizar seguridad y salud en el trabajo incluyendo la prevención de lesiones y enfermedades causadas por el trabajo.
- Permitir un ambiente libre de violencia, amenazas e intimidación.
- Proteger a las personas embarazadas.
- Eliminar la discriminación con respecto a edad, discapacidad, raza, etnicidad, religión, orientación sexual e identidad de género.

¿Qué es el Capítulo 23?

El capítulo 23 es la parte del T-MEC donde se integran los cuatro derechos fundamentales del trabajo reconocidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Organización de Naciones Unidas (ONU) y son:

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva,



**La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio,
La abolición del trabajo infantil,
y
La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.**

A continuación, te compartimos un resumen de las secciones del tratado que incorporan protecciones para las personas trabajadoras o bien, aportan una perspectiva de derechos. Es decir, procura mirar la participación de las personas trabajadoras y los derechos que tienen.

Capítulo 23.5 Aplicación de las Leyes Laborales

Ninguno de los países dejará de aplicar de manera efectiva sus leyes laborales, mucho menos si esto

afecta el comercio o la inversión entre las partes.

Inspección de trabajo:

- Nombrar y capacitar inspectores
 - Vigilar el cumplimiento de la ley e investigar sus presuntas violaciones
- Realizar visitas de inspección no anunciada
- Buscar obtener promesa de cumplimiento voluntaria
 - Requerir registros e informes
- Establecer comisiones obrero patronales
- Promover el uso de la mediación y arbitraje.
 - Garantizar la existencia de procesos en caso de violaciones a las leyes laborales (debido al proceso)
- Implementar las soluciones y sanciones impuestas, incluyendo el pago de multas y la reinstalación de los trabajadores.

Capítulo 23.6 Trabajo Forzoso u Obligatorio

Los países reconocen el objetivo de eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio este, incluido el trabajo infantil.

Cada país se compromete a prohibir la importación de mercancías que se sospeche sean fabricadas, en parte o totalmente, mediante trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil.

Para cumplir lo anterior, los países se comprometen a cooperar entre sí para identificar a las mercancías que sean producto de trabajo forzado.

Capítulo 23.7 Violencia Contra Trabajadores

Los países reconocen que para que las y los trabajadores puedan realizar los derechos laborales que se reconocen en el artículo 23.3, se debe garantizar un clima libre de violencia, amenaza o intimidación.

Capítulo 23.8 Trabajadores Migrantes

Los países reconocen la vulnerabilidad en que se encuentran los trabajadores migrantes con relación a las protecciones laborales, por lo que se comprometen a asegurar que estos trabajadores sean prote-

gidos por las leyes laborales.

Capítulo 23.9 Discriminación en el Centro del Trabajo

Los países reconocen como objetivo la eliminación de la discriminación en el trabajo y la ocupación basada en el sexo.

Por lo que se comprometen a promover la igualdad de la mujer en el lugar de trabajo:

Para lo cual implementaran políticas que protejan a los trabajadores contra la discriminación en el trabajo basado en el sexo, embarazo, acoso sexual, orientación sexual, identidad de género y las responsabilidades de cuidado.

Además de proteger el otorgamiento de licencias por maternidad o adopción o para el cuidado de algún integrante dependiente de la familia.

¡Todo esto no sólo es importante por el reconocimiento de derechos, sino porque nos protege cuando enfrentamos el miedo y tomamos acción!

Aquí encontrarás algunos ejemplos donde las personas se han unido para defender sus derechos a través del TMEC.



En 23 de marzo de 2021 se archivó la primera queja por discriminación de género que presentamos dos trabajadoras al buscar tramitar una visa H-2A. La petición fue firmada por una coalición binacional de decenas de organizaciones aliadas liderada por el CDM. Juntas, argumentan que el gobierno de los Estados Unidos no cumplió con sus obligaciones en virtud del acuerdo comercial al permitir la discriminación sistémica por motivos de género contra las trabajadoras migrantes. Compartimos nuestra preocupación porque las mujeres somos excluidas, enfrentamos violencia sexual en sus lugares

de trabajo, megación constantes del acceso a oportunidades laborales y salarios más bajos que nuestros compañeros varones. Por ejemplo, cuando una compañía o contratista establece que el trabajo es sólo para hombres, o bien, cuando nosotras solicitamos un trabajo en la agricultura y nos responden que no, porque somos mujeres.

Sugerencia didáctica para abordar el tema:

Objetivos:

- Aprender sobre las protecciones laborales contenidas en el TMEC y cómo este tratado comercial es una herramienta para el acceso a la justicia cuando los derechos de las personas trabajadoras son vulnerados.
- Reflexionar sobre la importancia y el poder de la organización y la acción colectiva para acceder a la justicia.

Momento	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
Bienvenida	Presentar objetivos, tiempos	De la bienvenida y comparte que el objetivo será tener información sobre el TMEC y el contenido que es útil para las personas trabajadoras migrantes	Nada
Diagnóstico		Pida que se dividan en equipos para compartir mediante lluvia de ideas, los problemas más comunes de su situación laboral, cada equipo nombrará a una persona que tome apuntes.	Hojas de rotafolio Plumones Masking Hojas blancas Lápices o plumas

Las o los participantes nombraron a un vocero o vocera dentro de su equipo y explicaran sobre lo que hablaron.

En plenaria, cada equipo expondrá sus comentarios, y conforme vayan hablando, usted clasifique la información en los siguientes temas: discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, derecho de asociación, cada uno en un pliego de papel bond o una hoja.

Las hojas permanecerán pegadas durante todo el taller.

El Capítulo 23 del TMEC

Exposición dinámica dialogada

Comparta el contenido sobre el TMEC, procurando recuperar las participaciones que realizaron en el diálogo en equipos

Laptop
Proyector
Presentación

Los Derechos Laborales

Fortalecer el conocimiento de los Derechos Laborales protegidos a través del TMEC

Trabajo en equipos:

Retome los derechos laborales y la relación con los derechos fundamentales reconocidos en el capítulo 23 del TMEC

Divida al grupo en equipos, cada equipo dialogará sobre distintos derechos. La facilitadora tendrá preparadas algunas preguntas para guiar la conversación

Colores/crayolas/
plumones
Masking
Tarjeta con pregunta enfocada al derecho laboral fundamental por equipo

Momento	Objetivos	Desarrollo	Materiales / Insumos
El camino al acceso a la justicia	Identificar los retos de las personas trabajadoras en la construcción de mejores condiciones laborales.	<p>En equipos elaborarán un camino o un río, el cual representa el camino que recorren las personas trabajadoras en su búsqueda por mejores condiciones laborales,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores internos: (agua, peces, plantas: que nos falta por hacer) • Factores externos (aire, rocas, árboles, pasto, que nos impide hacerlo) • Pasos a seguir (que necesitamos) <p>Plenaria: Cada equipo presenta su camino/río</p>	<p>Papel kraft Plumones Hojas de colores Tijeras Pegamento</p>
Cierre	Despedida	<p>Tomar acción Retome la información del taller, procurando hacer un resumen: La realidad de las personas trabajadoras, reflexionamos acerca de los derechos laborales y del camino a la justicia que representa el TMEC Cierre con lluvia de ideas sobre los siguientes pasos haciendo énfasis en la organización Reparta una tarjeta de salida con las siguientes preguntas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tres cosas que aprendí hoy • Qué cambiaría del taller 	<p>Papel kraft Plumones Hojas de colores Tijeras Pegamento</p>

MÓDULO VII

Sugerencias didácticas para la facilitación

Objetivos:

- Brindar algunos consejos para la facilitación de talleres/reuniones presenciales y virtuales.
- Proponer algunas dinámicas que ayuden a animar la participación de las personas participantes en diversos espacios.



SESIÓN 7.1

Algunas sugerencias para la facilitación presencial

Notas sobre el rol de la persona facilitadora

Una de las tareas centrales de la persona que facilita reuniones o talleres, es crear una metodología apropiada para guiar la reflexión acerca de los temas, circunstancias, contextos o problemáticas de interés, contando con toda la información y documentación necesaria.



Durante cada sesión de taller o reunión, la persona facilitadora tiene la gran responsabilidad de crear los espacios propicios para una interacción y comunicación respetuosa y abierta entre las personas participantes.

La facilitadora o el facilitador de los talleres, es quién favorece el aprendizaje individual y colectivo, más nunca es quién parece demostrar que sabe más o tiene la razón, ya que esto entorpece el proceso de aprendizaje basado en una metodología participativa como proceso de toma de conciencia. Por el contrario, la persona facilitadora es responsable de allanar el camino y estimular al grupo para animarle a transformar su propia realidad en base a sus experiencias y conocimientos.

A la persona facilitadora le corresponde preparar sus sesiones, informarse y estar al día con los contenidos de cada tema. No es conveniente, ni resultará exitoso, que revise la sesión minutos antes de que empiece un taller. Cada cuadro descriptivo integrado en la presente guía no sustituye la crea-

tividad de la persona facilitadora para abordar los temas y estudiar los conceptos básicos.

Conocer al grupo e invitarle a tomar acción

La mejor manera de que la persona facilitadora conozca al grupo es mediante la escucha activa, estar abierta a lo que las personas del grupo quieran compartir y comunicar, mantenerse dispuesta a acompañar el proceso de aprendizaje sin frenar o desestimular las iniciativas y entender que cada persona en el grupo está iniciando un camino de formación - construcción y de-construcción.

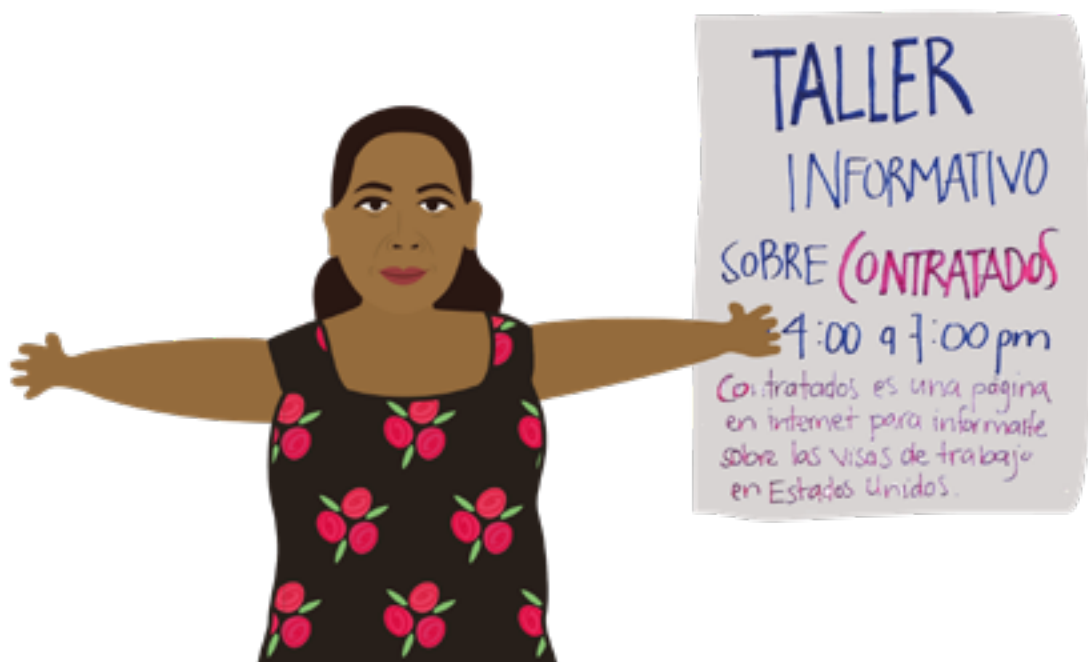
Impulsar la participación activa del grupo

La integración y participación de un grupo es el punto de partida y llegada clave durante los procesos de educación popular, ya que implica poner en acción la práctica social y política de cada persona. Para emplear una metodología participativa, el o la facilitadora deberá contar con las herramientas necesarias para construir confianza

entre y hacia el grupo, así como integrar y respetar la diversidad de personalidades, perspectivas y posiciones.

Actualmente existe una diversidad de herramientas didácticas, las cuales resultan muy útiles para facilitar la participación y convivencia entre las personas participantes en

los talleres o reuniones. A continuación, presentamos una pequeña recopilación de algunas dinámicas para que la persona facilitadora utilice durante sus sesiones de talleres y/o reuniones presenciales, las cuales han sido retomadas de algunas metodologías y manuales de técnicas participativas.



Dinámicas de presentación

Técnica 1. - Tarjetas partidas o presentación por parejas

Materiales:

Tarjetas de cartulina (según el número de participantes) con dibujos o figuras diversas: plantas, animales, frutas, figuras geométricas.

Número óptimo de participantes:

10 a 30 personas

Tiempo necesario: 15 a 20 minutos

Descripción: Se cortan en dos todas las tarjetas y se reparten aleatoriamente las mitades entre las personas participantes. Luego, cada participante debe buscar a su "par" para completar la figura, al encontrarlo se genera una conversación de presentación entre ambos.

El o la facilitadora debe explicar previamente cómo debe ser esta conversación y qué aspectos deberán averiguar de la otra persona. Posteriormente pida a cada persona que presente a su pareja, mencionando su nombre, apellidos, lugar donde vive, expec-

tativas del taller, idiomas que habla, y otros aspectos que ayuden a una presentación detallada.

Conclusiones: Es una técnica que se utiliza para la presentación de los participantes al inicio de un taller u otro tipo de evento similar.

Recomendaciones: Las figuras deben ser claras y cortadas a la mitad. La cantidad de tarjetas debe ser exactamente igual a la cantidad de participantes, no debe sobrar ninguna tarjeta, tampoco debe estar repetida, para no causar confusión. Utilizar la técnica en grupos donde los participantes no se conocen entre sí.

En caso de que el número de participantes sea mayor a 30 personas, puede utilizarse esta técnica solamente como rompehielo (que permita preparar el ambiente de manera más fraterna, al inicio del evento). En este caso participan solamente 5 u 8 parejas de participantes voluntarios, los cuales mencionan simplemente el nombre de su pareja y la expectativa que tiene del presente evento.

Técnica 2. - La telaraña

Materiales: Una bola de estambre

Número óptimo de participantes: 10 a 15 personas

Tiempo necesario: 15 a 20 minutos

Descripción: Para esta técnica se utiliza una bola de estambre (mínimamente del tamaño de una naranja). Se organiza a las personas participantes en un círculo. Para comenzar con el desarrollo de la técnica, uno de los participantes agarra la punta de la bola de estambre y la arroja a otra persona, pero mientras lo hace debe mencionar su nombre y la expectativa que tiene sobre este evento. La persona que recibe la bola de estambre debe lanzar a otra persona mencionando su nombre y su expectativa del taller y así sucesivamente hasta que todas las participantes concluyan su presentación. A medida que se va lanzando la bola de estambre se va formando una especie de telaraña por los cruces que se forman con la lana.

Seguidamente, se debe desenredar la telaraña, por lo cual se debe seguir el mismo procedimiento y orden que el anterior, con la dife-

rencia de que en esta oportunidad la persona que inicia el juego (del desenredado) es la última persona que agarró la punta de estambre, la cual debe mencionar en voz alta el nombre y la expectativa del compañero (a) anterior que le pasó o lanzó la bola de estambre. Así sucesivamente debe seguir el juego hasta desenredar completamente la telaraña.

Todas las personas participantes deben estar atentas durante este juego para recordar el nombre y la expectativa de su compañero (a) que lanza la bola de estambre.

Conclusiones: El objetivo de esta técnica es presentar a las personas participantes y romper el hielo que normalmente tienen al inicio de un evento.

Recomendaciones: No se debe utilizar la técnica con más de 15 participantes, debido a que muchas veces cuando las personas participantes no están acostumbradas a realizar este tipo de juegos, se enredan demasiado y no concluyen con la técnica.

Antes de iniciar el desarrollo de la técnica, la persona facilitadora

debe realizar una explicación clara respecto al objetivo y procedimiento de la técnica, para que las y los participantes estén atentos durante el juego.



La telaraña

Técnica 3. - Las cuatro esquinas

Materiales: Cartulinas blancas o de colores u hojas de papel, marcadores.

Número óptimo de participantes:

Tiempo necesario: 15 a 20 minutos

Descripción: Esta técnica de presentación tiene como finalidad lograr una presentación más detallada o profunda de las personas participantes durante los talleres/reuniones.

El procedimiento es el siguiente: Dibujen en el centro de la cartulina un símbolo con el cual se sienten identificados y que «cuenta» algo sobre su persona. Cuando esta técnica se lleva a cabo con grupos y organizaciones, se pide que al centro se dibuje el logotipo de su organización o se escriba su nombre.

Indiquen en la esquina inferior derecha algunos datos personales, tales como profesión, edad, estado civil, hijos, etc. Las preguntas pueden variar, dependiendo del objetivo de la sesión y el tipo de información que le interesa recabar

de las personas/organizaciones participantes.

Escriban en la esquina superior izquierda lo que más les gusta/ En caso de presentación de organizaciones, pedir que escriban su principal enfoque de trabajo.

Escriban en la esquina inferior izquierda, aquello que menos les gusta /En caso de presentación de organizaciones, pedir que escriban los lugares, regiones o estados en donde concentran sus esfuerzos.

Nombren en la esquina superior sus expectativas del taller.

Terminada la tarea se les pide explicar a cada participante lo que desarrolló en su cartulina a los demás participantes.

Luego se pegan todas las cartulinas en una pared y se convierte en una galería de visuales de presentación.

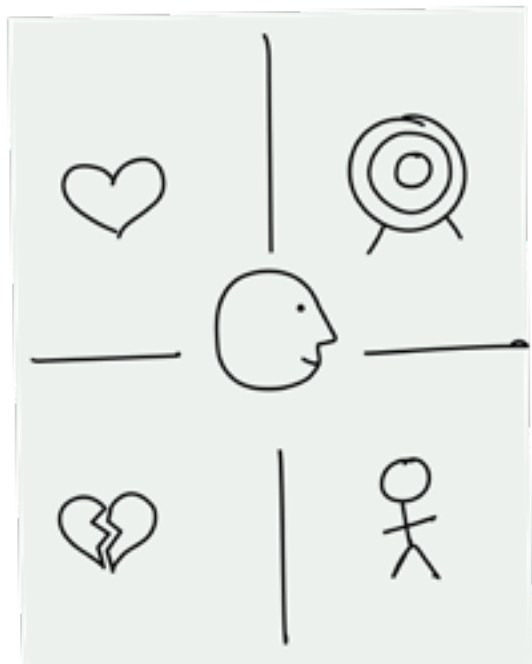
Luego todos los participantes observan dicha galería.

Posteriormente se pregunta cómo se sintieron, se da plena libertad

para que expresen sus sentimientos los participantes.

Conclusiones: Mediante esta técnica se permite el primer acercamiento de los integrantes, en el cual expresan quiénes son y qué quieren lograr. Se implementan los patrones de comunicación para facilitar el acercamiento grupal.

Recomendaciones: La información que se presenta en la hoja o cartulina deberá ser real



Dinámicas de distensión

Técnica 1. - Ciegas y amarradas

Materiales: Paliacates o bandanas / Tela para vendar ojos.

Número óptimo de participantes: 10 a 12 personas

Tiempo necesario: 15 a 20 minutos

Descripción: Se solicitan 12 personas voluntarias. A 6 de ellas se les vendarán los ojos, a 6 se les amarran las manos. El resto del grupo actúa como observadoras. Indicaciones para las ciegas: formar un símbolo de unidad. No pueden hablar entre ustedes.

Indicaciones para las amarradas: ustedes pueden participar como quieran. Para ustedes no hay reglas. Nota: a una de las ciegas se le pide ser "infiltrada" y que impida que las ciegas se unan. Esta indicación se le da sin que el resto del grupo se dé cuenta.

Después de cinco minutos se detiene la dinámica y se le indica a las ciegas que van a tener una segunda oportunidad, esta vez sí pueden hablar entre ellas. Después

de cinco minutos se dice que tendrán la última oportunidad. Al final se hace el análisis de lo que sucedió. Pidiendo primero que digan qué sintieron estando ciegas y amarradas. Después se pide a las observadoras que describan qué fue lo que sucedió en los tres momentos. Se pide a ciegas y amarradas que den su palabra.

Analizar: cómo actuaron las ciegas y cómo sintieron la intervención de las amarradas. Si identificaron que había una ciega que no quería unirse y que dividía. Qué hicieron ante esa situación (dejaron que dividiera o la obstaculizaron). Si ayudó que pudieran hablar. Si se escuchaban entre ellas o no.

A las amarradas se les pregunta qué hicieron, cómo intervinieron. Por qué no se desamarraron si no había ninguna regla para ellas. Si quitaron la venda a las ciegas o no. Por qué. Si trataron de "ayudar" a las ciegas pero desde su propia visión o idea de lo que era un símbolo de unidad. Por qué no pensaron en quitar las vendas a las ciegas.

A las observadoras, porque se quedaron como observadoras, si

no les daban ganas de participar. Que las limitó.

Preguntar qué pueden representar las vendas, los amarres en nuestra vida cotidiana. Reflexionar sobre cómo estamos condicionadas para “no actuar”, para ser pasivas. O si actuamos, lo hacemos con esta idea de “ayudar” a otras, en lugar de pensar en desarrollar sus capacidades para que tomen sus propias decisiones, a veces nos creemos con derecho de tomar decisiones por las y los demás. Por qué no nos escuchamos. Por qué imponemos o somos pasivxs. Por qué nos quedamos observando cuando podemos actuar ante hechos de la realidad.

Poner particular atención en cómo actúan hombres y mujeres. Qué actitudes imperan en unos y en otras. Quienes dirigen y toman las decisiones. Qué criterios y formas de actuar y pensar se involucran.

Reflexión final: reconocer que estamos condicionadas y que nos acostumbramos a no actuar o a imponer. Qué podemos hacer ante esa realidad. Y eso cómo se refleja

cuando trabajamos en un acompañamiento comunitario, en procesos organizativos. ¿Qué ideas imperan? Reconocemos a los otros/as como sujetas o como personas que necesitan nuestra ayuda. ¿Cómo limitamos o potenciamos su propia agencia con nuestra acción?

Conclusiones: Esta dinámica favorece un espacio de reflexión grupal sobre los condicionamientos para la actuación colectiva y sus influencias en el acompañamiento comunitario.

Recomendaciones: Desarrollar la dinámica en un ambiente seguro y de confianza.



Técnica 2. - El barco se hunde

Materiales: Ninguno

Número óptimo de participantes: 15 a 70 personas

Tiempo necesario: 10 a 15 minutos

Descripción: Se pide a las personas participantes que se pongan de pie. La persona facilitadora cuenta una historia, adaptada al medio y al lugar. Por ejemplo, en el campo no conocen los barcos, pero si los camiones, entonces se dice: “todos nosotros estamos viajando en un camión al Chapare, salimos de la comunidad y en el camino se rompen los frenos del camión y para no morir todos tenemos que agruparnos (se piensa un número) de 4 personas”, por lo que el grupo debe estar conformado (tomados de los brazos) de cuatro personas, si en el grupo hay menos o más personas, la persona facilitadora los declara muertos. Se repite la historia, esta vez cambiando la causa del accidente también el número de personas que debe conformar cada grupo. Por ejemplo: “continuamos viajando, cuando de pronto, una enorme piedra aparece en el camino y para que el camión

no se vuelque tenemos que agruparnos de 6 personas”.

Conclusiones: Es una técnica de animación que es utilizada preferentemente cuando el grupo se encuentra cansado o desanimado. También se utiliza para formar grupos de trabajo de manera más heterogénea.

Recomendaciones: Para dar movimiento al camión, hacer que las personas participantes formen un círculo grande (que represente el camión) que gira a un sólo lado.

Como en toda dinámica de animación, las órdenes deben darse rápidamente, para hacerla ágil, sorpresiva y humorística.

Cuando el grupo es demasiado grande (más de 30 personas), se debe considerar el ambiente, que debe ser suficientemente amplio como para que todas las personas participantes puedan participar en la dinámica.

Técnica 3. - Aplausos

Materiales: Ninguno

Número óptimo de participantes:

Cualquier número

Tiempo necesario: No importa!

Descripción: Los aplausos son una excelente manera para que los participantes se rían. Es fácil de utilizar durante las sesiones porque son rápidos.

Comience mostrando al grupo cómo el aplauso funciona, después pida al grupo hacerlo a la cuenta de ... 1,2,3.

Un aplauso/Dos aplausos

Dile a las personas participantes que aplaudan sólo una vez a la cuenta de tres... Uno, dos, tres: ¡aplauso!

Variación: Aplauda sólo dos veces...

Uno, dos, tres: ¡ Dos aplausos!

Amor

Dile a las personas participantes que a la cuenta de 3, aplaudan sólo una vez y se abracen a sí mismos.

Un aplauso fuerte

Dile a las personas participantes

que a la cuenta de 3, aplaudan fuerte y luego flexione el brazo para mostrar su músculo.



Técnica 4. La moneda

Materiales: Dos monedas del mismo tamaño

Número de participantes ideal: Grupos grandes, a partir de 10 personas

Tiempo: No importa

Descripción: Pida a las personas participantes que se organicen en al menos dos grupos de igual número de participantes. Si son muchas personas, por ejemplo, 15, pueden armar 3 grupos. Pida que cada grupo realice una fila. Entregue a cada persona de uno de los extremos una moneda y pida que la pasen por debajo de su playera antes de dársela a la otra persona. Puede cambiar pidiendo que la pase por la espalda.



Técnica 5. - La cadena de ropa

Materiales: Algunas prendas o ropa de las personas participantes

Número óptimo de participantes: 10 a 30 personas

Tiempo necesario: 20 a 30 minutos

Descripción: Esta técnica consiste en formar dos grupos entre todas las personas participantes. Posteriormente, la persona facilitadora debe fijar dos puntos distantes entre sí tanto para el primer grupo como para el segundo. Ambas distancias deben ser iguales (desde el punto de partida) hasta el punto fijado (meta) y con las mismas características en su trayecto, por ejemplo piedra, agua, lodo, etc., de tal manera que ambos grupos tengan las mismas condiciones para recorrer.

Cada grupo debe unir lo más rápidamente posible los dos puntos, es decir el punto de partida con el punto fijado, utilizando para ello las ropas de los integrantes, las mismas que deben ser amarradas unas tras otras, formando una especie de "cadena de ropa". El grupo que llegue primero al punto fijado gana

el juego y por tanto es el que da la penitencia (castigo) al grupo que pierde el juego.

Durante el desarrollo de esta técnica, se dan situaciones muy interesantes por los esfuerzos que hacen las personas participantes para conseguir las prendas (desvestirse) y amarrarlas, hasta lograr el objetivo de unir los dos puntos. Mientras más lejanos sean los puntos mayor esfuerzo y participación se obtiene de los integrantes de cada grupo.

Conclusiones: Es una técnica muy interesante para romper el hielo y mantener la participación constante de las personas presentes. Asimismo, es muy eficaz para analizar el trabajo de equipo, al permitir observar claramente a las personas que no cooperan con el trabajo del grupo.

Recomendaciones: Se sugiere que la persona facilitadora realice una explicación clara sobre el procedimiento de la técnica.

Para fijar la distancia del recorrido que deben lograr los dos grupos, el técnico debe tomar en

cuenta el número de participantes y las prendas que llevan puestas, teniendo cuidado que los mismos dispongan sus prendas sin mucho problema.



Dinámicas de cierre

Técnica 1. Tarjeta de salida

Materiales: Tarjetas de cartulina o papel bond

Número de participantes ideal:

No importa

Tiempo: 5 minutos

Descripción: Esta actividad puede ser útil para recuperar comentarios de las personas participantes en un taller. Puede pedir que contesten a una pregunta o consigna por escrito en las tarjetas, y esa tarjeta será entregada para “salir” de la actividad.

Recomendaciones: esta actividad es útil posteriormente a las palabras de despedida y reflexión. Pueden incluirse preguntas que le ayudarán a evaluar o conocer qué temas podrían dar en siguientes ocasiones, o qué les gustó más.

Recomendaciones para el cierre de un taller o actividad: Las personas ofrecen su tiempo, su experiencias y sus dudas para la realización de la actividad. ¡Agradezca siempre su participación y presencia!

Técnica 2. Pregunta a una amiga/amigo

Materiales: Hojas de papel bond y lápiz o pluma (una hoja y una pluma por participante)

Número de participantes ideal:

No importa

Tiempo: 10 minutos

Descripción: Esta actividad consiste en evaluar los contenidos impartidos y fortalecer el mensaje que la colaboración entre participantes. Puede preparar tres preguntas para reforzar elementos clave del contenido de la sesión. Por ejemplo, en la sesión de fraude preguntar: 1. ¿Cuáles son los tipos de fraude que hemos tratado en la sesión? 2. ¿Cuáles son las causas principales del fraude? 3. Menciona una señal de alerta para evitar el fraude.

Cada persona anotará las preguntas en su hoja, o bien, puede tenerlas ya preparadas. Buscará la respuesta preguntando a alguna de las personas participantes. Es decir, preguntará a tres personas distintas, a cada una una

pregunta, pero también ofrecerá una respuesta a cada una de las personas.

Recomendaciones para el cierre de un taller o actividad:

Funciona mejor cuando son grupos de al menos 10 personas. Si son menos, puede disminuir la cantidad de preguntas o bien, motivar a que contesten las preguntas entre todos.



Técnica 3. Qué me llevo

Materiales: Ninguno

Número de participantes ideal: No importa

Tiempo: 10 minutos

Descripción: Pida a las personas participantes que se pongan de pie, en círculo, de manera que todas se vean a la cara.

Invite a que compartan un conocimiento que hayan adquirido en la sesión, y que no conocían previamente. Pida también que compartan un compromiso de lo que harán con esa información o conocimiento.

Por ejemplo:

Yo no sabía que en esta comunidad había personas que viajan a Maryland. Mi compromiso es compartir información que sea útil para su trabajo y estar en contacto.

Recomendaciones para el cierre de un taller o actividad:

Funciona mejor cuando son grupos de entre 3 y 10 personas. Si son más, pedir que sólo digan, con una sola palabra, cómo se van de la sesión.

SESIÓN 7.2

Algunas sugerencias para la facilitación virtual

En el contexto de la pandemia por COVID-19, la interacción entre las personas se vio afectada, ya que la propagación del virus representa un riesgo importante entre grupos de personas que comparten un espacio cerrado o con poca ventilación, especialmente si no se toman medidas de protección adecuadas, como el uso de cubrebocas, por ejemplo.



Esta nueva condición ha impactado en las distintas dinámicas sociales, sin excluir las tareas de capacitación presencial que desarrollan personas defensoras de derechos humanos, sin embargo, también ha nacido la oportunidad de aprovechar las herramientas tecnológicas.

El espacio cibernético nos ofrece vinculación, acercamiento e intercambio entre personas en lugares geográficos distantes entre sí. Esta oportunidad presenta algunas ventajas, pero también retos importantes de superar. Es indispensable, por ejemplo, considerar los recursos a los cuales las personas necesitan tener acceso para asegurar la equidad en la participación y desarrollo de las reuniones y talleres virtuales. Una buena señal de internet, equipo tecnológico adecuado a las necesidades y los conocimientos sobre el uso de distintas plataformas de conexión, son algunos de los elementos a tener en cuenta al impulsar un espacio de capacitación virtual. Afortunadamente, hoy en día las personas estamos mucho más familiarizadas con diferentes herramientas digitales.

Las tareas de una persona facilitadora en espacios virtuales no varían demasiado de las que ya se realizan de manera presencial: **acompañar, escuchar, generar conexiones entre las y los participantes**, son principios básicos durante la capacitación y acercamiento a los recursos tecnológicos.

Las nuevas formas de interacción y comunicación que hemos aprendido con la llegada de la pandemia por COVID-19, nos abre nuevas posibilidades virtuales que enriquecen nuestras estrategias de difusión de información y educación para la defensa de los derechos humanos laborales.

Antes de comenzar un taller o reunión virtual:

1. Asegúrate de que las personas invitadas cuentan con las herramientas tecnológicas necesarias (celular, computadora, tablet), así como el programa o plataforma en que se llevará a cabo la sesión de taller o reunión (Zoom, Google Meet, etc).

-Si las personas participantes

no tienen experiencia con sesiones virtuales, procura acompañar previamente en la instalación de la plataforma en sus dispositivos, y realizar una pequeña llamada de práctica.

-Elige una plataforma de transmisión, y asegúrate de conocer las especificaciones de tiempo, cantidad de personas conectadas, versiones libres y requerimientos técnicos.

-Si es una sesión multilingüe, asegura la traducción a las lenguas necesarias.

2. Define objetivos y metas
3. Anticipa la división del trabajo, por ejemplo: entrar a la reunión, compartir pantalla, compartir audio, tomar notas.
4. Prepara materiales visuales o auditivos con anticipación, como presentaciones de Power Point o videos que acompañen la facilitación y los ejemplos durante las sesiones. Asegúrate que al compartirlos se escuchen y vean con claridad.
5. Comparte el contenido de la

sesión y los materiales necesarios para desarrollarla previamente con todas las personas participantes.

Durante la sesión de taller o reunión virtual:

1. Llega puntual.
2. Asegura la conexión.
3. Invita a la interacción con las personas participantes a través de plataformas de escritura o bien, hablando por el micrófono.
4. Utiliza un lenguaje y tono de voz definido.
5. Establece algunos acuerdos previos de interacción, al inicio de la sesión. Los más comunes son:
 - Hablar sólo una persona a la vez.
 - Pedir el uso de la palabra a través del chat o reacciones, y esperar a que la persona moderadora te lo indique.
 - Apagar el micrófono si no están participando.
 - Mantener una escucha activa y respetar la opinión de las demás personas
 - Asegurar la confidencialidad del espacio

Después de la sesión de un taller o reunión virtual:

1. Da seguimiento a compromisos
2. Comparte recursos útiles de acuerdo al tema abordado
3. Crea alianzas facilitación-participantes y entre participantes. Es importante mantener la información de las personas segura pero, si alguno lo desea, abre la oportunidad para que mantengan comunicación e intercambio posterior.
4. Responde a las preguntas que surjan durante la sesión.

Algunas conclusiones generales

La persona que facilita espacios virtuales debe estar preparada para respaldar las reglas que hayas establecido durante sus talleres o reuniones virtuales y sentirse cómoda cada vez que sea necesario reafirmar alguna de las reglas, por ejemplo, pedir guardar silencio o escuchar con atención.

Es importante mantener especial atención al grupo, para identificar posibles obstáculos en la interacción y/o participación y evitar

interpretaciones erróneas. Es común que algunas personas mantengan apagada su cámara durante la sesión, generalmente esto obstaculiza la posibilidad de “leer visualmente” y entender si te siguen, sin embargo, es importante invitar a la participación de diversas maneras y respetar la privacidad y decisión de cada persona al compartir y compartir-se virtualmente.

La persona facilitadora necesita traer a la sesión una actitud positiva, cordial y encaminada hacia la construcción de confianza, ya que ayuda a tener una sesión o espacio fluido en donde las personas participantes se sienten animadas y atentas.

En sesiones virtuales, el manejo de tiempo puede ser aún más complejo, es recomendable que tengas lista tu agenda con tiempos establecidos para cada momento de la sesión, pero también ser flexible y dar suficiente tiempo para que las personas participen y compartan sus conocimientos y experiencias. Explora tu creatividad para facilitar las sesiones, cada elemento, diná-

mica o información que traes es importante, si está bien alineada con las metas y la estrategia del taller.

Plataformas para recuperar comentarios o participación escrita:

- **Jamboard:** pizarra digital colaborativa <https://jamboard.google.com/u/0/>
- **Canva:** programa con versión gratuita para realizar presentaciones o animaciones. <https://www.canva.com>

Aplicaciones para videollamadas:

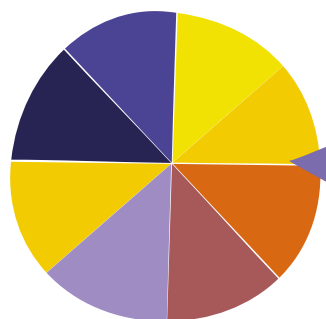
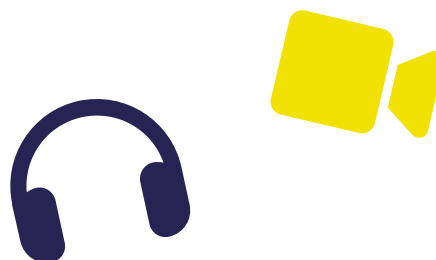
- Zoom: <https://zoom.us>
- Google meets: <https://meet.google.com>
- Jitsi: <https://jitsi.org>

Dinámicas para la facilitación virtual:

- **Mesa virtual** (Los nombres de las personas facilitadoras están al centro como florero y alrededor de las mesas el nombre

de las personas participantes en un círculo, que representa cada silla) [Visual PPT](#)

- **Ruleta:** <https://bit.ly/3zSFXuj>
- **Caja de Herramientas** de facilitación Training for Change: <https://www.trainingforchange.org/es/tools/>



Bibliografía



BIBLIOGRAFÍA MÓDULO I. MIGRACIÓN LABORAL

- Durand, Jorge (2007) El programa bracero (1942-1964) Un balance crítico, Zacatecas, México. Ed. Redalyc. En línea: <https://bit.ly/2QGjgVE>
- El Nuevo Sol (2011, 11 de octubre). Proyecto Bracero. [Video] Youtube. Disponible en <https://bit.ly/3PztCSe>
- Funes, Bárbara (12 de marzo de 2016) MÉXICO-EE.UU. Programa Braceros (1942-1964): superexplotación como política de Estado. La Izquierda Diario. Recuperado de: <https://bit.ly/3ObRTfG>
- McCaughan, Edward (2019) “Imágenes de la frontera México-Estados Unidos y de migración”. Disponible en: <https://bit.ly/3cq18vP>
- Olivas, Juan de Dios (3 de mayo de 2020) Cuando la migra invitaba a los mexicanos a trabajar en EU en La verdad, Periodismo de Investigación. Recuperado de <https://bit.ly/3O9Yx6u>
- Perez, L. (2020, October 15). Essential and expendable: The rise of agricultural labor and the United Farm Workers. National Museum of American History. Retrieved July 21, 2022, from <https://s.si.edu/3J4xEQk>

BIBLIOGRAFÍA MÓDULO II. VISAS DE TRABAJO TEMPORAL Y DERECHOS LABORALES

- Centro de los Derechos del Migrante (2019) [Contratados.org] Cuáles son los pasos a seguir si las agencias de reclutamiento no cumplen con la ley . Recuperado de: <https://bit.ly/3Ptjh5l>
- Servicio Nacional de Empleo y Centro de los Derechos del Migrante

(2020) Conoce cómo deben operar las agencias de colocación de trabajadores registradas en México. Contratados.org Recuperado de <https://bit.ly/3RzrKum>

·US Department of State (s/f) U.S. Visa: Reciprocity and Civil Documents by Country. Recuperado de: <https://bit.ly/2HIHnic>

BIBLIOGRAFÍA MÓDULO III. SALARIOS Y HORAS

·Centro de los Derechos del Migrante (14 de abril de 2014) ¿Estás trabajando en los Estados Unidos y quieres aprender más sobre tus derechos? Aquí te compartimos información acerca del derecho a recibir un salario justo. Contratados.org. Recuperado de: <https://bit.ly/3z5MPFA>

·Centro de los Derechos del Migrante. [Contratados] (2022) Aprendiendo sobre mis derechos con Visa H2B: División de Sueldos y Horas de los Estados Unidos. [Video] Facebook live. Recuperado de: <https://bit.ly/3mwZPgf>

·Centro de los Derechos del Migrante. [Contratados] (2022) Conoce tus derechos como persona trabajadora con visa H-2A: División de Sueldos y Horas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. [Video] Facebook live. Recuperado de: <https://bit.ly/3mBINhb>

·Centro de los Derechos del Migrante. (2022) ¿Trabajas en los Estados Unidos con una Visa H2? Estos son algunos de sus derechos fundamentales. Tríptico <https://bit.ly/3NCGj4d>

·US Citizenship and Immigration Services (2022). Derechos del empleado bajo el programa H2B. Recuperado de: <https://bit.ly/3zvnV2U>

·US Citizenship and Immigration Services (2022). Trabajadores Agrícolas Temporales H2A. Recuperado de: <https://bit.ly/3mEWfk9>

·División de Horas y Salario, Agencia del Gobierno de los Estados Unidos
- Leyes estatales de salario mínimo- Recuperado de: <https://bit.ly/3eiXpRs>

BIBLIOGRAFÍA MÓDULO IV. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

·American Academy of Pediatrics. (2019). ¿Qué puede esperar cuando llama al 911? Artículo recuperado de <https://bit.ly/3PaPfII>

·Centro de los Derechos del Migrante (2014) Como trabajador con visa H-2A o H-2B, ¿Ud. tiene derecho al seguro médico en los EEUU! Recuperado de: <https://bit.ly/3z9P76A>

·Centro de Justicia de Carolina del Norte. (2018). Inmigrantes en Carolina del Norte y la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio. Volante recuperado de <https://bit.ly/3o2Mgpp>

·Centros para el Control y Prevención de Enfermedades. (2021). Información para entender cómo actúan las vacunas contra el COVID-19. Recuperado de <https://bit.ly/3cjYw2v>

·Cuidado de la salud (s/f). El estatus migratorio y el mercado. Recuperado de: <https://bit.ly/3Pxo4ay>

·Consulado de México en el Exterior. (2015). ¿Qué hacer cuando se enferma en los Estados Unidos? Folleto recuperado de: <https://bit.ly/3yLIUMP>

·División para Trabajadores Agrícolas de Ayuda Legal de Carolina del Norte (2016) Blog Invitado: La Ley del Cuidado de la Salud y los Trabajadores H-2A. Recuperado de: <https://bit.ly/3aFjicm>

·Institutos Nacionales de la Salud. (s.f.). ¿Necesito ayuda para mi salud mental? Hoja recuperada de <https://bit.ly/3Pe80e7>

- Institutos Nacionales de la Salud. (s.f.). 5 cosas que usted debe saber sobre el estrés. Hoja recuperada de <https://bit.ly/3clfzkR>
- Migrant Clinicians Network (2021). Analizando los mensajes sobre salud. Recuperado de <https://bit.ly/3B0Nt88>
- National Center for Farmworker Health. (2016). Hablemos sobre la salud mental. Hoja recuperada de <https://bit.ly/3uQQHYG>
- National Center for Farmworker Health (2016). Hablemos sobre la ansiedad. Hoja recuperada de <https://bit.ly/3PAJkMR>
- National Center for Farmworker Health. (s.f.). Consejos para tener menos estrés. Hoja recuperada de <https://bit.ly/3AQeVWJ>
- North Carolina Farmworker Health Program. (2016). ¿Qué son los Pesticidas? Recuperado de <https://bit.ly/3RAqFCx>
- North Carolina Farmworker Health Program (2016). Enfermedades por el calor. Artículo recuperado de <https://bit.ly/3aIm1Sg>
- OSHA (s.f) Protección del estrés de calor para trabajadores. Recuperado de <https://bit.ly/3PiMSni>
- OSHA, 2018. Hazard Assessment and Job Safety Analysis. Recuperado de: <https://bit.ly/3Tukcdc>
- Pérez, M. (6 de enero de 2021). ¿Qué llevó a un trabajador migrante a morir de un golpe de calor? USA TODAY. Recuperado de: <https://bit.ly/3PhjbCT>
- Prince George 's County Health Department. (s.f.). Mito vs. realidad: Conozca los hechos sobre las vacunas contra el COVID-19. Imagen recuperado de <https://bit.ly/3uMSf5R>

·Washington State Department of Health. (2020). ¿Cómo funcionarían las vacunas contra el COVID-19 en el cuerpo? [Video] Youtube. Recuperado de: <https://bit.ly/3cf6V7h>

·World Health Organization, 2022. Status of COVID-19 Vaccines within WHO EUL/PQ evaluation process. Recuperado de: <https://bit.ly/3AVStKj>

BIBLIOGRAFÍA MÓDULO V. DEFENSA DE DERECHOS LABORALES Y PROTECCIÓN ANTE REPRESALIAS

·Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (S/F). Preguntas frecuentes. Recuperado de: <https://bit.ly/3RCo9vB>

·Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (S/F) Represalias. Recuperado de: <https://bit.ly/3PqmgQA>

·Bloom, Barbara (2018) César Chávez: su lucha por los trabajadores agrícolas. Recuperado de: <https://bit.ly/3Q1D6Fq>

·Cornell Law School, (s/f) Negociación colectiva. Recuperado de: <https://bit.ly/3cBbgSH>

·Farm Labor Organizing Committee. Recuperado de: <https://bit.ly/3wjloQk>

·Jóvenes por los Derechos Humanos (2020-2022). Defensor de Derechos Humanos. Recuperado de: <https://bit.ly/3e62lZZ>

·OEA (s/f) Legislación laboral de los Estados Unidos y del Distrito de Columbia aplicable al personal que no pertenece al servicio diplomático ni al servicio civil de las Misiones Permanentes ante la OEA. Recuperado de: <https://bit.ly/3q1FYra>

BIBLIOGRAFÍA MÓDULO VI. DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y OTRAS OPRESIONES

- Bureau of international Labor Affairs (s/f) Los derechos laborales y el Tratado entre México, los Estados Unidos y Canadá (T-MEC) Recuperado de: <https://bit.ly/3o4B3Fd>
- Bureau of International Labor Affairs (s/f) Casos del T-MEC. Recuperado de: <https://bit.ly/3cvEh2a>
- Centro de los Derechos del Migrante (2021) Trabajadoras migrantes presentaron la primera petición en contra de Estados Unidos bajo el T-MEC. Recuperado de: <https://bit.ly/3Q1kxCd>
- Centro de los Derechos del Migrante (2022) Personas trabajadoras LGBTQ+ y sus derechos contra la discriminación en el trabajo. Recuperado de: <https://bit.ly/3BKEmt4>
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (s/f). Discriminación por Raza/Color. <https://bit.ly/3CKRj6Q>
- Gobierno de México (s/f) T-MEC Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. Micrositio: <https://www.gob.mx/t-mec>
- Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) Anexos 31-A y 31-B del Capítulo 31, T-MEC. Recuperado de: <https://bit.ly/3onboaY>
- Miranda, NG (2021), Veinte momentos clave del movimiento por los Derechos Civiles en los Estados Unidos en National Geographic. Recuperado de: <https://bit.ly/3edi4Xm>
- Secretaría de Economía (12 de agosto de 2019) Reporte TMEC No. 10 . Capítulo 23 Laboral. Recuperado de: <https://bit.ly/3yM1MuW>

BIBLIOGRAFÍA MÓDULO VII. SUGERENCIAS DIDÁCTICAS PARA LA FACILITACIÓN

·Manual de técnicas participativas. (s/f) Proyecto Jalda, Sucre, Bolivia
Recuperado de: <https://bit.ly/3aGmvZlE>

·Red Alforja (1988) Técnicas participativas para la educación popular.
Costa Rica. Recuperado de: <https://bit.ly/3O7WJux>

·Servicio, Desarrollo y Paz, A.C. (2000). Cuaderno Metodológico para la
Formación Jurídica de Defensoras Populares. México, D.F. 132 pp.

·Segura, A. y Rodríguez A. (2017). Disponible en: <https://bit.ly/3cjb2z7>

·Training for change. (Sep 9, 2020) Taller: cómo facilitar talleres en línea
de manera efectiva. Recuperado de: <https://www.trainingforchange.org/>



