

15 de julio de 2016

PETICIÓN

sobre

ASUNTOS DE DERECHO LABORAL SUCEDIDOS EN ESTADOS UNIDOS

presentada ante la

Oficina Administrativa Nacional de México

bajo el

ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE

CON RESPECTO AL INCUMPLIMIENTO DEL GOBIERNO DE ESTADOS UNIDOS EN
APLICAR EFECTIVAMENTE SUS LEYES LABORALES INTERNAS, Y EN PROMOVER
LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y EL SALARIO IGUALITARIO
PARA MUJERES Y HOMBRES

COMUNICACIÓN NO CONFIDENCIAL

I. INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE VIOLACIONES

1. Los programas H-2A y H-2B son un canal crítico a través del cual trabajadores migrantes viajan a Estados Unidos, pero con frecuencia están marcados por la discriminación sexual. Esta discriminación adopta tres formas principales: Primero, las mujeres son sistemáticamente excluidas de los programas H-2 debido al reclutamiento y la contratación discriminatoria, los cuales son facilitados por un proceso internacional de selección complejo y opaco¹. Segundo, cuando las mujeres son admitidas en los programas H-2, es mucho más probable que reciban visas H-2B, las cuales ofrecen protección y beneficios inferiores comparados con visas H-2A². Tercero, a menudo en los lugares de trabajo de visa H-2B, a las mujeres se les proporciona las tareas y trabajos menos deseables y con un pago inferior al que sus homólogos masculinos desempeñan, a pesar de estar igualmente cualificados³.
2. Las trabajadoras peticionarias, Elisa Tovar Martínez y Adareli Ponce Hernández ("Las Peticionarias") y sus compañeras de trabajo —otras mujeres trabajadoras migrantes no nombradas— sufrieron la discriminación debido a la ineficacia que los Estados Unidos tuvo al no aplicar efectivamente su legislación laboral interna en relación con el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte ("ACLAN"). Las peticionarias son ciudadanas mexicanas que trabajaban en los Estados Unidos con visas H-2B en las industrias de cangrejos de río, chocolate, y procesamiento de cangrejo, a pesar de estar calificadas para el empleo de H-2A y haber preferido trabajar con esa visa. Mientras que estaban empleadas en los Estados Unidos, las peticionarias sufrieron discriminación en cuanto a segregación por sexo en las divisiones del trabajo, lo que dio lugar a una remuneración más baja para estas mujeres. Además, debido a la exclusión general y la falta de contratación de mujeres, Peticionaria Elisa Tovar Martínez no ha podido acceder a un nuevo empleo H-2 en los últimos diez años aproximadamente. Por otro lado, la mayoría de los hombres de su comunidad, a pesar de tener competencias similares o menores, han obtenido empleo. Muchas violaciones similares ocurren en los Estados Unidos y México actualmente, al detrimento de trabajadoras en situación similar.
3. El programa H-2A permite a los trabajadores extranjeros que entran a los Estados Unidos como no inmigrantes para trabajos temporales agrícolas, mientras que el programa H-2B autoriza el trabajo temporal no agrícola⁴. En el año fiscal de 2015, el gobierno de los

¹ Ver Grupo de Trabajo de Reclutamiento Laboral Internacional, *El Sueño Americano en Venta: Como Solucionar Abusos en el Reclutamiento Laboral Internacional* (2013), disponible en: <http://www.aft.org/sites/default/files/news/ILRWGblueprint2013.pdf>; vea también Centro de Los Derechos del Migrante, Inc., *Revelando el Reclutamiento: Fallas Fundamentales en el Programa de Trabajo Temporal H-2 y Recomendaciones para el Cambio* (2013), disponible en http://www.cdmigrante.org/wp-content/uploads/2013/02/Revelando-el-Reclutamiento_Espanol_Final.pdf.

² Ver *Olvera-Morales v. Int'l Labor Mgmt. Corp.*, No. 1:05CV00559, 2008 U.S. Dist. LEXIS 3502 (M.D.N.C. Jan. 1, 2008).

³ Ver Centro de los Derechos del Migrante Inc., y el Colegio de Derecho Washington de la Universidad Americana, *Cosechada aparte: los problemas ocultos de las trabajadoras inmigrantes en la industria de la jaiba en Maryland* (2010), disponible en <http://www.cdmigrante.org/wp-content/uploads/2012/01/PickedApart.pdf>; *Covarrubias v. Capt. Charlie's Seafood, Inc.*, No. 2:10-CV-10-F, 2011 U.S. Dist. LEXIS 72636 (E.D.N.C. July 5, 2011).

⁴ Ver 8 U.S.C § 1101(a)(15)(H)(ii)(a)-(b).

Estados Unidos emitió un total de 108 mil 144 visas H-2A y 69 mil 684 visas H-2B⁵. Los nacionales mexicanos representan el 94% de los beneficiarios de visas H-2A y 74% de los receptores de visas H-2B⁶. En otras palabras, más de 153 mil trabajadores mexicanos viajaron a los Estados Unidos con visas H-2 durante ese año.

4. Como se señaló anteriormente, el reclutamiento discriminatorio y las prácticas de contratación conllevan a que mujeres sigan siendo en gran medida excluidas de los programas H-2. Durante el período de cinco años que abarca el año fiscal de 2009 al 2013, el 96% de los trabajadores H-2A eran de sexo masculino⁷. En comparación, las mujeres representaban aproximadamente el 28 % de la población de trabajadores agrícolas de los Estados Unidos durante el periodo fiscal de 2011-2012.⁸ Del mismo modo, en el año fiscal de 2013, el 88 % de los trabajadores H-2B eran de sexo masculino⁹. La distribución por sexo de los trabajadores H-2B en las diferentes industrias no se encuentra disponible de forma pública.
5. Las mujeres que son admitidas en los programas H-2 son más propensas a ser canalizadas para el programa H-2B, en lugar de tener igualdad de oportunidades al solicitar las visas H-2A y H-2B¹⁰. Ambos programas H-2 proporcionan protección a los trabajadores, pero a pesar de las reformas de 2015 al programa H-2B, las protecciones y los beneficios que ofrece el programa H-2A son más fuertes. Por ejemplo, los trabajadores H-2A tienen derecho a vivienda y servicios legales financiados por fondos federales, los cuales generalmente no son proporcionados a trabajadores H-2B.¹¹ Además, muchos lugares de trabajo de designación H-2B exhiben segregación basada en el sexo de los empleados, con las empleadas de sexo femenino realizando el trabajo menos agradable, y recibiendo salarios inferiores mientras que los hombres tienen una mayor variedad de opciones y oportunidades¹².
6. Estados Unidos ha incumplido, y continúa fallando en la aplicación y cumplimiento efectivo de sus leyes contra la discriminación en lo que respecta a las trabajadoras y los solicitantes de empleo en los programas H-2. La ley de Estados Unidos prohíbe la discriminación por sexo durante la contratación de empleados, así como en los términos de compensación y condiciones del empleo¹³. Además, prohíbe la segregación o

⁵ Departamento del Estado, *Visas no-inmigrantes otorgados en el año fiscal 2015* (visitado 8 jul. 2016), disponible en <https://travel.state.gov/content/dam/visas/Statistics/Non-Immigrant-Statistics/NIVDetailTables/FY15%20NIV%20Detail%20Table.pdf>

⁶ En el año fiscal 2015, los mexicanos a los que se emitieron 102,174 H-2A y 51,301 visas H-2B. La distribución por sexo de los programas H-2A and H-2B más recientemente disponible al público fue el del año fiscal 2013. *Id.*

⁷ Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los EEUU (GAO), *GAO-15-154, H-2A y H-2B programas de visa: Aumento de protección necesaria para los trabajadores extranjeros* 18 (2015), disponible en <http://www.gao.gov/assets/670/668875.pdf>

⁸ Justicia Campesina, *Estadísticas Seleccionadas Sobre Trabajadores Agrícolas 2* (2013), disponible en <https://www.farmworkerjustice.org/sites/default/files/NAWS%20data%20factsht%201-13-15FINAL.pdf> (análisis de datos del Departamento de Estados Unidos de NAWS, la encuesta nacional de trabajadores del campo).

⁹ GAO, *GAO-15-154* 18, *supra* nota 7.

¹⁰ *Ver id.* (presentando estadísticas que muestran que las mujeres representan solo 4% de los trabajadores H-2B en comparación con constituir el 12% de trabajadores H-2B); *Olvera-Morales*, 2008 U.S. Dist. LEXIS 3502.

¹¹ *Ver* 20 C.F.R. § 655.122(d)(1) (señalando la obligación de empleadores H-2A a brindar vivienda); 45 C.F.R. § 1626.11 (señalando la restricción de servicios financiados por fondos federales a trabajadores H-2A y trabajadores forestales H-2B).

¹² *Ver, por ejemplo:* Centro de los Derechos del Migrante, *Cosechado Aparte iv*, *supra* nota 3.

¹³ 42 U.S.C. § 2000e-2(a)(1), (b).

clasificación de empleados por razón de sexo en cualquier forma que tienda a privarlos de oportunidades de empleo¹⁴. Como se describe en la Sección V de esta queja, Estados Unidos no ha tomado medidas suficientes para poner fin a la discriminación en el reclutamiento, contratación y prácticas de empleo de los programas H-2.

7. El ACLAN tiene como objetivo asegurar que el aumento de la integración económica no dé lugar a una disminución de normas laborales. Este objetivo es socavado a menos de que el gobierno de Estados Unidos rinda cuentas por su falta de respuesta a la discriminación por sexo en los programas de visas H-2. Por eso, las peticionarias solicitan que la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de México investigue a fondo los alegatos de esta comunicación pública. Si las encuentra meritorias, la OAN debe recomendar consultas a nivel ministerial según lo previsto en el artículo 22 del ACLAN en relación con el fracaso del gobierno de Estados Unidos para cumplir con su obligación de evitar la discriminación por razón de sexo en la emisión de visas H-2, así como es su obligación garantizar el cumplimiento efectivo de sus leyes de igualdad de oportunidades de empleo.

II. DECLARACIÓN DE VIOLACIONES DEL ACLAN

El gobierno de los Estados Unidos no ha cumplido con sus obligaciones en el marco del ACLAN y en particular ha violado las siguientes secciones¹⁵:

1. **Artículo 1: Objetivos**, que incluyen: “[P]romover al máximo posible, los principios laborales establecidos en el Anexo 1.” Estos principios incluyen:
 7. Eliminación de la discriminación en el empleo: Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como, en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como practicas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación.
 8. Salario igual para hombres y mujeres: Salarios iguales para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.

El gobierno de los Estados Unidos incumple con los principios laborales de ACLAN, que eliminan la discriminación en el empleo y la igualdad de salario entre mujeres y hombres, al permitir que los reclutadores y empleadores de las peticionarias, así como la mayoría de los empleadores y reclutadores de H-2A y H-2B, cometan discriminación sexual en los programas H-2. Como se señaló anteriormente, esta discriminación incluye la exclusión sistemática de las mujeres en los programas H-2B y H-2A y dirige a las trabajadoras hacia el programa H-2B, que ofrece menos beneficios y protecciones. De la misma forma, a las mujeres que están dentro del programa H-2B se les asigna el trabajo menos deseable y el salario más bajo que sus homólogos masculinos. Además, las agencias gubernamentales de Estados Unidos directamente promueven la discriminación laboral

¹⁴ § 2000e-2(a)(2).

¹⁵ En esta sección se reproducen las partes pertinentes del ACLAN. El texto completo del acuerdo se encuentra disponible en: <http://www.naalc.org/spanish/agreement3.shtml>

basada en el sexo al emitir visas que de una manera perpetúan más la discriminación dentro de los programas H-2. Estados Unidos ha fracasado al abordar esta segregación que se discute con mayor detalle en la Sección V.

2. **Artículo 3: Medidas Gubernamentales de Acción** establece que: " Cada una de las Partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas ". Esto incluye "vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, inclusive mediante visitas de inspección "in situ" ; tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario ; y requerir registros e informes".

Los Estados Unidos ha fracasado en la promoción del cumplimiento con y la aplicación efectiva de sus leyes nacionales contra la discriminación con respecto a la selección, contratación y asignación de trabajo en los programas H-2. Estos fallos se discuten con mayor detalle en la Sección V.

3. **Artículo 4: Acción Privada** establece que: "Cada una de las Partes garantizará que las personas con interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno en un asunto en particular tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la Parte."

A los trabajadores migrantes con visas H-2B se les niega el mismo acceso a los servicios jurídicos esenciales a los que otros trabajadores tienen derecho. Mientras que los trabajadores H-2A pueden acceder a los servicios jurídicos prestados por organizaciones financiadas por la Corporación de Servicios Legales (LSC), estos servicios sólo están disponibles para el subconjunto de trabajadores H-2B que laboran el área de trabajo forestal, que en su mayoría son hombres¹⁶. En muchas áreas, no hay proveedores de servicios legales alternativos, por lo que la mayoría de los trabajadores H-2B se quedan sin ningún apoyo legal. Las trabajadoras que son admitidas en los programas H-2 son con frecuencia dirigidas hacia posiciones H-2B no forestales, lo que resulta una negación desproporcionada de servicios legales.

III. DECLARACIÓN DE JURISDICCIÓN

1. La Oficina Administrativa Nacional de México (OAN) de México tiene competencia sobre este asunto conforme al Artículo 16(3) del ACLAN que establece que "cada OAN establecerá reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra Parte...Cada OAN revisara tales asuntos, según proceda, de acuerdo con los procedimientos del país". Esta sumisión está dentro del alcance del ACLAN, ya que involucra la falta de cumplimiento a

¹⁶ 45 C.F.R. § 1626. *Ver también* la Ley Ómnibus de Asignaciones Consolidadas y Rescisiones de 1996, Pub. L. No. 104-134, § 504, 110 Stat. 1321, 1350 § 504 (a) (11) (1996) (donde se enumeran las categorías de no ciudadanos que pueden recibir servicios de LSC, pero sin incluir a los trabajadores H-2B); Ley de Asignaciones Consolidadas de 2008, Pub. L. No. 110-161, § 540, 121 Stat. 1844, 1934 § 504 (a) (11) (E) (2008) (concediendo que programas de ayuda legal sin fines de lucro financiados por LSC pueden ayudar a los trabajadores forestales H-2B).

las leyes de discriminación laboral, que caen bajo la definición de "legislación laboral" prevista en el artículo 49 del ACLAN.

2. La OAN en México está facultada por el artículo 21 del ACLAN para solicitar consultas con el OAN de los Estados Unidos en relación con la legislación laboral y su administración.
3. El artículo 22 del ACLAN también faculta al Secretario del Trabajo y Previsión Social de México para solicitar consultas con el Secretario de Trabajo de los Estados Unidos en relación con los asuntos dentro del ámbito del ACLAN. Las cuestiones planteadas en la presente comunicación, pertenecientes a la aplicación de las leyes de discriminación en el empleo para los trabajadores migrantes, están dentro del ámbito del ACLAN.
4. La revisión de esta presentación por la OAN de México servirá para los siguientes objetivos del ACLAN: (1) mejorar las condiciones de trabajo y vida en el territorio de cada Parte; (2) promover, a la máxima extensión posible, los principios laborales establecidos en el Anexo 1; (3) promover la conformidad con, y la aplicación eficaz de las leyes laborales de cada Parte; y (4) promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

IV. DECLARACIÓN DE LOS INTERESES DE LAS PETICIONARIAS

1. Elisa Martínez Tovar (Tovar) es una ciudadana mexicana y residente de San Luis Potosí, México, quien trabajó en la industria del cangrejo en Estados Unidos con una visa H-2B a principios de la década del 2000. Aunque Tovar fue calificada para una variedad de trabajos de visa H-2A y hubiera preferido viajar con esa visa, el reclutador en su comunidad no ofrecía puestos de trabajo H-2A a mujeres. En los Estados Unidos, el lugar de trabajo de Tovar fue segregado por sexo. A las mujeres las limitaron a trabajos de procesamiento de cangrejo, que pagaba menos y ofrecía menos horas de trabajo en comparación con los trabajos, horas, y pagos disponibles para los hombres. Para los hombres existían una variedad de puestos disponibles, tales como la pesca, la ebullición, y la limpieza. Tovar y sus compañeras vivían en un concurrido remolque, con mantenimiento deficiente, mientras que a sus compañeros hombres se les proporcionaron una vivienda más grande y más adecuada. Después de regresar a México, Tovar pidió a su reclutadora otro trabajo que fuera distinto a la recolección de cangrejo. En los años siguientes, Tovar ha visto que la reclutadora ha colocado a hombres de su comunidad en una variedad de industrias, incluyendo el trabajo agrícola en tabaco y otros cultivos, el trabajo en los viveros, y en la construcción. Por otro lado, aunque Tovar vuelto a pedir trabajo de su reclutadora, no ha podido acceder a cualquier otro trabajo.
2. Adareli Ponce Hernández (Ponce) es una ciudadana mexicana y residente de Hidalgo, México que trabajaba en las industrias de chocolate y cangrejos de río en Estados Unidos durante los periodos de 2003-2006 y 2011-2013. Como Tovar, Ponce fue calificada para una variedad de trabajos de visa H-2A y hubiera preferido viajar con esa visa debido a los beneficios superiores. Sin embargo, era muy conocido en su comunidad que para las mujeres sólo estaba disponible la visa H-2B. Mientras trabajaba en la fábrica de chocolate, Ponce pidió a una líder de equipo permiso para aprender a operar una máquina

que se utiliza para almacenar cajas grandes. La líder de equipo le dijo que ese papel era sólo para hombres. Ponce y sus compañeras de trabajo vivían en un remolque de extremo hacinamiento. Mientras ella y algunas compañeras decidieron quejarse a la gerencia, otras tenían miedo de quejarse debido a la amenaza de represalias. Como mujeres, sabían que este era uno de los muy pocos puestos de trabajo H-2 disponibles para ellas, o tal vez el único. De hecho, el ex empleador de Ponce se negó a reclutarla para el año siguiente después de que ella habló. Frente a un mercado de trabajo con muy escasas oportunidades para las mujeres, Ponce fue víctima de esquemas de contratación fraudulentas durante tres veces en la búsqueda de un nuevo trabajo.

3. El **Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM)** es una organización binacional sin fines de lucro que proporciona diversos servicios de apoyo a trabajadores migrantes mexicanos quienes han enfrentado problemas con su empleo en Estados Unidos. CDM ofrece representación legal directa, promoción y educación sobre derechos laborales en sus comunidades de origen, y desarrollo de liderazgo de trabajadores. CDM está basado en la Ciudad de México, con oficinas en Baltimore, Maryland y Juchitán, Oaxaca, y lucha para quitar la frontera como una barrera a la justicia para trabajadores migrantes. El Proyecto de Mujeres Migrantes (ProMuMi) de CDM aborda específicamente los tipos de discriminación y abuso que desproporcionadamente afectan a mujeres migrantes. A través de ProMuMi, CDM facilita talleres con mujeres migrantes acerca de sus derechos en el reclutamiento y en el empleo, les ofrece herramientas para el liderazgo, y fomenta oportunidades para intervenir en debates de políticas públicas.
4. **Farmworker Justice** (Justicia Campesina) es una organización nacional que aboga por los derechos de los trabajadores agrícolas. Desde su fundación en 1981, Farmworker Justice ha monitoreado, abogado, y litigado en representación de trabajadores que están bajo los programas H-2A y H-2B y programas anteriores a estos. Farmworker Justice busca asegurar que los programas H-2A y H-2B operen de tal forma que cumplan con la leyes y las regulaciones, incluyendo el asegurar que trabajadores estadounidenses no sean privados de oportunidades de empleo ni sufran efectos adversos en cuanto a sus sueldos o condiciones de trabajo por consecuencia del empleo de trabajadores H-2A y H-2B, y que a la vez se cumplan con los derechos de los trabajadores temporales. Farmworker Justice colabora con organizaciones de mujeres trabajadoras agrícolas y busca abordar la desenfadada discriminación de género que afecta a trabajadoras estadounidenses y también a las trabajadoras extranjeras bajo los programas H-2A y H-2B.
5. El **North Carolina Justice Center** (Centro de Justicia de Carolina del Norte) es una organización de defensa legal sin fines de lucro sirviendo clientes en Carolina del Norte. La misión del Centro de Justicia es asegurar justicia económica para las personas de bajos recursos y comunidades. El Centro de Justicia ofrece asistencia legal en materias civiles a personas pobres, que incluye trabajadores con visa H-2B que están directamente afectados por el problema ante este cuerpo. El Centro de Justicia ha litigado numerosos casos de parte de trabajadores H-2B, incluyendo casos como *Olvera-Morales v. International Labor Management Corporation, et al* y *Covarrubias v. Captain Charlie's Seafood* que se refieren a la discriminación sexual.

6. El ***Southern Poverty Law Center*** (SPLC) (Centro Legal de la Pobreza del Sur) es una organización sin fines de lucro, dedicada a luchar contra el odio y la intolerancia y a exigir justicia para los miembros más vulnerables de la sociedad. Fundado en 1971 por los abogados de derechos civiles Morris Dees y Joseph Levin Jr., SPLC es conocido internacionalmente por su trabajo siguiendo la pista y exponiendo las actividades de grupos de odio. SPLC está basado en Montgomery, Alabama, el lugar de nacimiento del movimiento moderno de derechos civiles, y tiene oficinas en Atlanta, New Orleans, Miami, and Jackson, Mississippi. SPLC ha litigado varios casos de parte de trabajadores H-2A y H-2B.
7. ***Catholic Relief Services Mexico*** (Servicios de Alivio Católicos de México, o CRS) aborda migración, construcción de paz y derechos humanos, y el acceso desigual a oportunidades de desarrollo rural. CRS trabaja con socios locales para diseñar innovadoras estrategias sociales, políticas y económicas para abordar la injusticia sistémica en México, la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes y agrícolas, la transformación social en contextos de alta violencia, y el desarrollo rural. CRS aboga por políticas justas y promueve la solidaridad entre personas de México y Estados Unidos. Así mismo apoya proyectos que educan a los trabajadores acerca de sus derechos, brindan representación legal, y apoyan a movimientos de trabajadores para mejorar los salarios y las condiciones laborales, con atención específica a trabajadores temporales en México y Estados Unidos.
8. El **Instituto de Estudios y Divulgación Sobre la Migración** (INEDIM) es una organización independiente, plural, sin fines de lucro y apartidista especializada en los fenómenos de la migración y el asilo en la región de Centroamérica y México. Uno de los objetivos centrales del INEDIM es propiciar el intercambio de información generada por instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil y centros de investigación.
9. La **Unión Nacional de las Trabajadoras y Trabajadores** (UNT) surgió en 1997 con la firme convicción de impulsar y promover una alternativa de reorganización del movimiento obrero sustentada en la libertad, autonomía e independencia sindicales. Busca nuevos mecanismos de lucha e innovar estructuras y prácticas para que los trabajadores puedan actuar en la transformación y democratización del mundo del trabajo y de la sociedad, en beneficio de las mayorías de nuestro país.
10. El **Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C.** (PRODESC) es una organización no gubernamental fundada en el año 2005 que tiene como objetivo fundamental defender y promover los derechos económicos, sociales y culturales, para contribuir a su vigencia, justiciabilidad y exigibilidad para así asegurar el goce de un nivel de vida adecuado de las personas.
11. **Sin Fronteras** es una organización civil mexicana, laica, apartidista y sin fines de lucro, que trabaja en la ciudad de México para contribuir al cambio de las condiciones en las cuales ocurren las migraciones internacionales y el asilo, a fin de que estos se den en un marco de plena vigencia de los derechos humanos de los migrantes internacionales, solicitantes de asilo, refugiados y sus familiares.

12. **Voces Mesoamericanas, Acción con Pueblos Migrantes**, es una organización civil mexicana, fundada en el contexto de la reforma migratoria de Estados Unidos en 2011. A través de alzar las “Voces Mesoamericanas,” la organización promueve un enfoque de política regional y una visión de mediano y largo plazo que toma en cuenta las causas estructurales, económicas y políticas de las migraciones.
13. **Alianza Nacional de Campesinas, Inc.** es la primera organización nacional de campesinas creada por ex y actuales campesinas, junto con mujeres que provienen de familias campesinas. La misión de la Alianza Nacional de Campesinas es unificar la lucha y promover el liderazgo de campesinas en un movimiento nacional para crear una mayor visibilidad y abogar por cambios que aseguren sus derechos humanos.
14. La *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations* (Federación Americana de Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, o AFL-CIO) es una federación voluntaria de 56 sindicatos laborales nacionales e internacionales. AFLCIO es un movimiento sindical que representa a 12.2 millones de miembros, incluyendo 3.2 miembros representados por Working America, su afiliado comunitario. La AFL-CIO está integrada por maestros y mineros, bomberos y campesinos, panaderos e ingenieros, pilotos y empleados, doctores y enfermeras, pintores y plomeros y más.
15. La *American Federation of Government Employees Local 3354* (Federación Americana de Empleados del Gobierno 3354) trabaja para preservar la dignidad de todos los trabajadores. Exigimos que los gobiernos Canadienses y Americanos protejan a la mujer contra la discriminación sexual en los programa de trabajo temporal.
16. El **Comité de Apoyo a Trabajadores Agrícolas (CATA)** es una organización constituida y dirigida por trabajadores agrícolas que lucha para mejorar sus condiciones de trabajo y vivienda. La Misión de CATA es empoderar y educar a trabajadores agrícolas por medio de desarrollo de liderazgo y construcción de capacidad para que pueden hacer decisiones conscientes referentes al curso mejor de acción para sus intereses.
17. La *Community Food and Justice Coalition* (Coalición Comunitaria de Alimentación y Justicia) apoya a grupos y comunidades por todo los EEUU que trabajan por la equidad en el sistema alimentario. Como tal, nos preocupamos cuando las campesinas y otras mujeres sufren de maltrato en la producción de alimentos agrícola.
18. La misión de la *Farmworker Association of Florida, Inc.* (Asociación de Campesinos de Florida) es empoderar a los trabajadores agrícolas y a comunidades rurales a responder a los temas sociales, políticas, laborales, económicas, y ambientales que afectan sus vidas.
19. La *Federation of Southern Cooperatives/Land Assistance Fund* (Federación de Cooperativas del Sur/Fondo de Apoyo de Tierra) es una organización de 75 cooperativas con 20 mil miembros de bajos recursos. Promueve el desarrollo cooperativo de crédito; retención de tierras, adquisición y desarrollo sostenible para familias agricultoras Afro-Americanas; y políticas públicas para las comunidades que sirve.

20. El ***Land Stewardship Project*** (Proyecto para la Administración de la Tierra) es una organización de miembros de agricultores y campesinos que trabaja por un sistema de comida y agricultura justa. Creemos en la justicia racial y equidad de género.
21. El ***Legal Aid Justice Center*** (Centro de Apoyo Legal Justicia) brinda representación legal a personas de bajos ingresos en Virginia. Su misión es servir a la gente que tiene menos acceso a recursos legales. El Legal Aid Justice Center se compromete a brindar un rango completo de servicios a sus clientes, que incluye servicios que los gobiernos federales y estatales eligen no financiar. A través de organizar, educar, y abogar a niveles locales y estatales, el Legal Aid Justice Center también aborda las causas raíces de la injusticia y explotación que mantienen a sus clientes en la pobreza.
22. **Lideres Campesinas** trabaja para fortalecer el liderazgo de campesinas para que ellas sean el puente que logren los cambios sociales, políticos y económicos que aseguren sus derechos humanos.
23. El ***National Employment Law Project*** (Proyecto Nacional de Derecho de Empleo, o NELP) es una organización sin fines de lucro que aboga para los derechos de trabajadores de bajos sueldos y desempleados. Una de nuestras prioridades es proteger los derechos de trabajadores migrantes, quienes frecuentemente enfrentan los peores, más peligrosos, y menos pagados condiciones de trabajo en este país. Además que los abusos de derechos humanos inherentes en esos trabajos, también resultan en condiciones peores para todos los trabajadores de bajos sueldos.
24. La ***National Family Farm Coalition*** (Coalición Nacional de Granjas Familiares) imagina comunidades empoderadas en toda parte, que trabajan juntas para avanzar un sistema alimentaria y de agricultura que asegure salud, justicia, y dignidad para todos.
25. La **Red de Desarrollo de Liderazgo Nacional (RDLN)**, una organización nacional y multicultural fundada en 1983 y dedicada al cambio social, apoya el desarrollo comunitario en zonas pobres y rurales a través de proyectos prácticos, educación y desempeño de habilidades, el desarrollo de liderazgo y redes de contactos.
26. ***Rural Coalition*** (Coalición Rural) es una alianza de campesinos, indígenas, migrantes y trabajadores en los Estados Unidos, México, Canadá y más. Trabaja para crear un sistema alimentario más sostenible, que brinda ingresos justos, establece condiciones de trabajo justas, protege el medio ambiente, y proporciona una alimentación saludable.
27. ***Sustainable Agriculture of Louisville*** (Agricultura Sustentable de Louisville, SAL) lucha para transformar el sistema alimentaria y agrícola por medio de la educación, incidencia, y organización de base comunitaria. Sus miembros son organizaciones, fincas y familias de Louisville, Kentucky que buscan restaurar la salud, dignidad, y justicia.
28. El ***Worker Justice Center of New York*** (Centro de Justicia para Trabajadores de Nueva York) trabaja para obtener justicia a quienes les han sido negados sus derechos humanos con un enfoque en trabajadores agrícolas y de bajos salarios, a través de representación legal, empoderamiento comunitario y abogacía para cambios institucionales.

29. El **Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador** (GMIES) es una organización independiente de monitoreo de las condiciones laborales en la maquila textil. Contribuye al desarrollo económico y social mediante el fomento de la responsabilidad social del empresariado y el mantenimiento de empleos productivos bajo estándares justos.
30. Otras organizaciones que han apoyado la queja incluyen: *Global Workers' Justice Alliance* (Alianza de Trabajadores Globales para la Justicia), más que 20 integrantes de la red **Alianza Nacional de Campesinas**, y más que 100 integrantes de la red Colectivo Migraciones para las Américas (COMPA). Listas de integrantes a Alianza Campesina y COMPA están disponibles en Anexo 2.

V. FALLO DE LOS ESTADOS UNIDOS A PROMOVER EL CUMPLIMIENTO CON Y LA APLICACIÓN EFECTIVA DE LAS LEYES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN VIOLACIÓN DE LOS ARTÍCULOS I Y III DEL ACLAN

El fallo de los Estados Unidos a hacer frente a la discriminación sexual en los programas H-2 viola los artículos I y III del ACLAN. En particular, los Estados Unidos ha violado el artículo III mediante la aplicación inadecuada de sus leyes contra la discriminación. Esta falta de aplicación hace que el país viole el artículo I, al no promover los principios de la eliminación de la discriminación en el empleo y el salario igualitario entre mujeres y hombres.

Leyes Federales y Estatales Contra la Discriminación

1. El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII) prohíbe a los empleadores y sus "agentes" a "rehusarse o negarse" a contratar a cualquier persona a causa de su sexo"¹⁷.
2. El Título VII se aplica también a las "agencias de empleo", que se definen como "toda persona que regularmente procura a los empleados por un empleador" mismo a través de oportunidades de trabajo para los empleados potenciales.¹⁸ Se prohíbe a las agencias de empleo de "fallar o rehusarse de recomendar para el empleo, o de otra forma discriminar en contra de" los solicitantes de empleo por razón de sexo, y de "clasificar o recomendar para el empleo" cualquier individual por motivo del sexo¹⁹. Al menos un tribunal ha considerado que reclutadores de empleo H-2 de las agencias de empleo en este sentido contemplado en el Título VII.²⁰
3. Además de la discriminación en el reclutamiento y contratación, el Título VII prohíbe a los empleadores la asignación de trabajadores a labores menos deseables por razones de sexo. En particular, el Título VII prohíbe a los empleadores discriminar a un trabajador por razón de sexo "con respecto a la compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo". También establece que los empleadores no pueden "limitar, segregar o clasificar" a los trabajadores o solicitantes del empleo "en cualquier forma que prive o

¹⁷ 42 U.S.C. §§ 2000e, 2000e-2.

¹⁸ § 2000e(c).

¹⁹ § 2000e-2(b).

²⁰ *Olvera-Morales v Int'l Labor Mgmt. Corp.*, 246 F.R.D. 250, 256 (M.D.N.C. 2007).

tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo" por motivo de su sexo u otras características protegidas²¹.

4. El Título VII ha sido interpretado para prohibir actos intencionalmente discriminatorios, ya sea cometidos abiertamente o de forma encubierta. Tal discriminación es generalmente etiquetada como "trato desigual" sobre la base de, por ejemplo, el sexo. El Título VII también prohíbe el uso a patrones de las políticas de apariencia neutral que tienen efectos adversos en forma desproporcionada, o un "impacto dispar" en los grupos protegidos, como las mujeres.²²
5. Además del Título VII, la mayoría de los estados tienen sus propias leyes que prohíben la discriminación laboral por razón de sexo, y que abarca tanto a los empleadores como a las agencias de empleo²³. Por ejemplo, en Florida, que representó el 13% de H-2A y 7% de las posiciones H-2B certificados en 2015, la Ley de Derechos Civiles del estado prohíbe la discriminación basada en el sexo al contratar así como en las condiciones de empleo, y prohíbe también la segregación o la clasificación de los empleados o solicitantes por sexo.²⁴ La ley del estado de Texas, que representó el 16 % de las posiciones H-2B certificadas en durante el año fiscal 2015, hace prohibiciones similares.²⁵

Violaciones sistemáticas de leyes contra la discriminación del empleo

Discriminación en la contratación

6. Tanto los empleadores como reclutadores violan el Título VII al discriminar a las mujeres en el proceso de reclutamiento para los programas de visas H-2B y H-2A. Los empleadores violan el Título VII bajo dos teorías distintas.
7. En primer lugar, como se señaló anteriormente, el Título VII prohíbe a los empleadores que se rehúsen o nieguen a contratar a una persona por motivo de su sexo²⁶. Casi todos los empleadores en los programas H-2A y H-2B dependen de agencias de reclutamiento con sede en Estados Unidos y/o México para conseguir trabajadores para posiciones temporales.²⁷ Si bien esta práctica puede parecer neutral, facilita la exclusión de las mujeres de los programas H-2B y H-2A y por lo tanto viola el Título VII bajo una teoría de impacto dispar.²⁸ Por otro lado, las prácticas históricas de los reclutadores de

²¹ § 2000e-2(a)(1)-(2).

²² § 2000e-2 (a), (b), (k). Ver también Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), 915.003, *Manual de Cumplimiento de la EEOC Sección 15, discriminación por raza y colores* (2006) (que proporciona ejemplos de trato desigual con comparación con la discriminación con impacto dispar y cita el caso seminal *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971)).

²³ Conferencia Nacional de Legislaturas Estatales, *Estatutos de empleo relacionadas a la discriminación* (Jul. 2015), disponible en <http://www.ncsl.org/documents/employ/Discrimination-Chart-2015.pdf>.

²⁴ Fla. Stat. Ann. § 760.10 (1); Oficina de Certificación de Trabajo de Extranjeros, *Programa de certificación H-2A de trabajo temporal agrícola - Estadísticas seleccionadas, año fiscal 2015* (visitado 8 jul. 2016), disponible en

https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/H-2A_Selected_Statistics_FY_2015_Q4.pdf; Oficina de Certificación de Trabajo de Extranjeros, *Programa de certificación H-2B de trabajo temporal no-agrícola - Estadísticas seleccionadas, año fiscal 2015* (visitado 8 jul. 2016), disponible en [https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/H-2B_Selected_Statistics_FY_2015_Q4 .pdf](https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/H-2B_Selected_Statistics_FY_2015_Q4.pdf).

²⁵ Tex. Lab. Cod. §21.051 (1); Oficina de Certificación de Trabajo de Extranjeros, *H-2B Estadísticas*, *supra* nota 24.

²⁶ 42 U.S.C. § 2000e-2(a).

²⁷ Ver Centro de los Derechos del Migrante, *Revelando el Reclutamiento*, *supra* nota 1.

²⁸ Ver § 2000e-2(k).

suministro de mano de obra de un solo sexo son bien conocidos por aliados y otras personas interesadas en los programas H-2. Como resultado, el uso de reclutadores por empleadores, sin esfuerzos afirmativos para solicitar una fuerza de trabajo más equilibrada, puede constituir una discriminación intencional, ya que es previsible que los reclutadores continuarán con sus prácticas discriminatorias.

8. En segundo lugar, como se mencionó anteriormente, los empleadores son responsables de las acciones discriminatorias de sus "agentes."²⁹ Los reclutadores actúan en nombre de los empleadores como sus agentes, por lo que los empleadores son legalmente responsables de sus acciones.
9. Mientras tanto, el Título VII también aplica a reclutadores H-2A y H-2B como agencias de empleo. Como resultado, sus prácticas discriminatorias violan el estatuto directamente.
10. Además, en la administración de los programas de visas H-2, las agencias del gobierno de Estados Unidos, incluyendo el Departamento de Trabajo y el Departamento de Estado, pueden servir para actuar como agencias de empleo, ya que ellos "procuran" empleados para los empleadores.³⁰ El resultado es que estas agencias gubernamentales pueden ser directamente responsables de la discriminación durante el proceso de contratación³¹.

La exclusión general de las mujeres en los programas de trabajo temporal

11. Las mujeres están excluidas sistemáticamente de programas tanto de la H-2B y H-2A. Como se señaló anteriormente, durante el año fiscal 2013, las mujeres constituían sólo el 4% de la población de trabajadores H-2A.³² Contrario al 28 % de los trabajadores agrícolas en los Estados Unidos que son mujeres.³³ Esta disparidad entre la fuerza de trabajo H-2A y el mercado de trabajo relevante sugiere principalmente la discriminación sistemática a primera vista, bajo el Título VII. Del mismo modo, aunque las mujeres son dirigidas de forma desproporcionada hacia puestos de trabajo en las industrias H-2B, que son representadas insuficientemente en comparación con los hombres, incluso dentro de la fuerza de trabajo H-2B: durante el año fiscal 2013, el 88 % de los trabajadores H-2B eran de sexo masculino.³⁴
12. La discriminación sexual en los programas H-2 se ve facilitada por un proceso de selección que generalmente "no es uniforme, es complejo, y a menudo es informal".³⁵ Después de recibir la certificación para puestos temporales, del Departamento de Trabajo, patronos basados en Estados Unidos típicamente forman un contrato con una agencia de contratación en los Estados Unidos, la cual podrá subcontratar con agencias de reclutamiento adicionales o reclutadores individuales en el mismo país y/o en México

²⁹ § 2000e.

³⁰ Ver § 2000e-2(b).

³¹ Se debe tener en cuenta que mientras que el Título VII describe al Gobierno Federal como un patrón en el 42 USC § 2000e-16, no lo aborda por separado del Gobierno Federal como una agencia de empleo.

³² GAO, *GAO-15-154* 18, *supra* nota 7.

³³ Justicia Campesina, *Estadísticas seleccionadas 2*, *supra* nota 8.

³⁴ GAO, *GAO-15-154* 18, *supra* nota 7.

³⁵ Ver Centro de los Derechos del Migrante, *Revelando el Reclutamiento* 11-12, *supra* nota 1.

para ayudar a localizar a los trabajadores.³⁶ La discriminación sexual surge en varios puntos de esta cadena, incluida la comunicación del empleador sobre las preferencias discriminatorias a los reclutadores y la discriminación del reclutador en la referencia de trabajo ya sea en respuesta a las preferencias del empleador o el sesgo del reclutador.

13. Las preferencias de los empleadores probablemente son una fuerte contribución a la discriminación en reclutamiento, pero la complejidad en la cadena de reclutamiento lo oscurece. Por ejemplo, una ex trabajadora H-2A que habló con CDM bajo la condición del anonimato, informó que ella consiguió su trabajo debido a una conexión personal con el reclutador, pero normalmente el reclutador sólo acepta hombres. Mientras estaba en su lugar de trabajo en los Estados Unidos, su empleador le dijo que estaría interesado en la contratación de mujeres, pero que se preocupaba de sus capacidades de soportar el calor. Además, se preocupaba de problemas interpersonales si las mujeres estuvieran presentes y dijo que si llegara a contratar mujeres en el futuro, sería sólo como pareja de otro trabajador. Independientemente de que si estas preferencias se comunicaron directamente con el reclutador, el impacto fue la discriminación en el reclutamiento y la contratación.
14. Del mismo modo, Peticionaria Ponce, informó que las mujeres de su comunidad enfrentan un nivel adicional de discriminación en cuanto a su edad y presentación física. Recientemente supo de un reclutador que está seleccionando sólo a las mujeres jóvenes y delgadas para el trabajo en la industria del cangrejo. El empleador estableció estos requisitos discriminatorios que claramente no tiene relación con la función del trabajo.
15. Los anuncios para el trabajo H-2 también manifiestan la discriminación sexual de cara abierta en el reclutamiento. Por ejemplo, el anuncio se reproduce en el Anexo 1 el cuál publicita una oportunidad de trabajo H-2A y solicita específicamente sólo las aplicaciones de los varones entre 18 y 24. El personal del CDM llamó al reclutador que publicó este aviso, que recluta trabajadores para ambos programas H-2A y H-2B, y él le dijo al CDM que no habían trabajos disponibles para las mujeres.
16. Las mujeres también pueden ser disuadidas indirectamente de participar en los programas H-2 debido a los ambientes de trabajo donde la violencia basada en el género y el acoso sexual es común. Las pocas mujeres en el programa H-2A están especialmente en riesgo de acoso y abuso sexual, y la violencia de género contra mujeres está muy extendida hacia las trabajadoras agrícolas³⁷. Las historias de las trabajadoras sugieren que las mujeres H-2B de trabajadores también están en riesgo.³⁸ La prevalencia de este tipo de abusos puede disuadir a las mujeres de perseguir un trabajo dentro del programa de visas

³⁶ *Id.* en 12.

³⁷ Ver José R. Padilla and David Bacon, *Como Proteger Trabajadoras Agrícolas*, New York Times, Jan. 19, 2013, disponible en: http://www.nytimes.com/2016/01/19/opinion/how-to-protect-female-farmworkers.html?_r=0 (citando estudios que estiman que el 60 % o más de las trabajadoras del campo participantes habían experimentado alguna forma de acoso sexual); ver también *Huerta et al. v. L.T. West, Inc., et al.*, Queja y Demanda de Jurado (W.D. La. August 31, 2011), Case 6:11-cv-01589 (que describe los abusos sufridos por trabajadoras mexicanas H-2A en una planta de procesamiento de cangrejos de río, incluyendo proposiciones sexuales por parte de los empleadores).

³⁸ Ver, por ejemplo: Centro Legal de la Pobreza del Sur (SPLC), *Casi Esclavitud: Programas de Trabajo Temporal en los Estados Unidos* 35-36, (2013), disponible en https://www.splcenter.org/sites/default/files/d6_legacy_files/downloads/publication/SPLC-Close-to-Slavery-2013.pdf (que cuenta de una trabajadora H-2B que aprendió al llegar que había sido contratada para ser la amante del director de planta).

H-2, perpetuando así las diferencias de sexo. Por ejemplo, para la preparación de esta queja CDM habló con una ex trabajadora H-2A una mujer que prefiere permanecer en el anonimato. Ella describió el malestar y el miedo "sin sentir la calma", siendo a menudo la receptora de las insinuaciones no deseadas de sus compañeros de trabajo masculinos. Ella desea regresar a su lugar de trabajo por una temporada más, pero se siente incapaz de hacerlo si el empleador no contrata a ninguna otra mujer.

Canalización de las mujeres al trabajo H-2B

17. Cuando las mujeres están incluidas en los programas H-2, son más propensas a recibir visas H-2B, que a pesar de las reformas de 2015, extienden beneficios y protecciones muy inferiores en comparación con las visas H-2A. Porcentualmente, hay aproximadamente tres veces más mujeres que recibieron visas H-2B en comparación con la visa H-2A³⁹.
18. En términos generales, a las mujeres se les niega la oportunidad de aplicar incluso para puestos de trabajo H-2A. Como se señaló anteriormente, ambas peticionarias Tovar y Ponce hubieran preferido un trabajo con visa H-2A que H-2B, pero era bien sabido que sólo el trabajo H-2B estaba disponible para las mujeres en sus comunidades.
19. Marcela Olvera-Morales, una ciudadana mexicana y ex trabajadora H-2B, experimentó una discriminación similar a las experiencias contadas por las peticionarias. En *Olvera-Morales v. International Labor Management Corp., et al.*, Olvera-Morales presentó una demanda colectiva en contra de las agencias de empleo en Estados Unidos que, a través de reclutadores en México, la reclutaron a ella y otras mujeres en México para trabajar en los Estados Unidos con visas H-2B.⁴⁰ En ese momento, Olvera-Morales era capaz de hacer trabajo H-2A y habría preferido una visa H-2A⁴¹. A pesar del hecho de que a los hombres con calificaciones similares o menores, se les ofrecieron posiciones H-2A los mismos reclutadores, a Olvera-Morales no le habían "ni ofrecido una posición tal, ni le habían informado que existían dichas posiciones."⁴² Al negar la moción de los demandados por un juicio sumario, el tribunal citó discrepancias estadísticas en la colocación de trabajadores en los programas de empleo H-2A y H-2B⁴³. En concreto, el tribunal señaló que las mujeres representaban el 13.9 % de las visas H-2B procesadas por una de las agencias de contratación, pero sólo el 2.1 % de las visas H-2A.⁴⁴ Del mismo modo, las mujeres representaban el 11.3 % de los trabajadores H-2B contratados por una agencia diferente que participó en el reclutamiento y la colocación con Olvera-Morales, pero sólo el 2.2 % de los trabajadores H-2A.⁴⁵ La experiencia de Olvera-Morales es representativa de la de muchas otras mujeres que están en los trabajos temporales, y las discrepancias estadísticas en la contratación que de su caso revela no son anomalías.

³⁹ Como se señaló anteriormente, las mujeres representan apenas el 4% de los trabajadores H-2A, en comparación con el 12 % de los trabajadores H-2B. GAO, *GAO-15-154* 18, *supra* nota 7.

⁴⁰ *Olvera-Morales*, 2008 U.S. Dist. LEXIS 3502.

⁴¹ *Id.* en*6

⁴² *Id.*

⁴³ *Id.* en *34-35.

⁴⁴ *Id.*

⁴⁵ *Id.* en *34.

20. Incluso dentro de las industrias de programas con visas H-2B, las mujeres a menudo se encauzan hacia sectores ocupacionales específicos. Por ejemplo, Peticionaria Tovar informa que ella se acercó a la persona que la reclutó para el trabajo de cosecha de cangrejo con una visa H-2B, en busca de una oportunidad de empleo diferente. La reclutadora le dijo que le avisaría a Tovar de otros trabajos disponibles. Tovar dice que ha estado esperando 10 años para que esto suceda, a pesar de ver reclutados hombres de su comunidad para trabajo temporal en una variedad de sectores, en muchos de los cuales ella habría sido capaz de y dispuesta a participar. Aunque CDM y otros defensores escuchan las historias como esta con frecuencia, no somos conscientes de los datos disponibles públicamente sobre la distribución de empleados por sexo en el programa de visas H-2B por sector profesional. Esta falta de transparencia inhibe la supervisión y la rendición de cuentas.
21. Es probable que la canalización de las mujeres al programa de visas H-2B en vez del trabajo H-2A se lleve a cabo a través de mecanismos similares a los que facilitan la exclusión general de las mujeres de los programas de visas H-2, discutidos en los párrafos anteriores 12-15.
22. Adicionalmente, como se explicó anteriormente en el párrafo 16, las diferencias de sexo en los lugares de trabajo H-2A, en sí productos de discriminación, crean un ambiente de trabajo que puede disuadir a las mujeres de buscar o aceptar un trabajo H-2A. Por ejemplo, la trabajadora con visa H-2A que habló de forma anónima con CDM al momento de preparar esta queja describió ser la única mujer en un remolque compartido con cinco hombres, a menudo era el blanco de insinuaciones por parte de sus compañeros de trabajo masculinos, además se esperaba que ella realizara labores de limpieza doméstica para ellos y con frecuencia sentía miedo por su seguridad. Es común que los empleadores H-2A no proporcionen vivienda para las mujeres y las familias. La trabajadora no sintió o experimentó ningún tipo de discriminación directamente de parte de su empleador, pero el ambiente creado por el desequilibrio sexual era tan incómodo que ella quizás no podrá regresar. Ella dice que quiere volver y trabajar otra temporada, pero sólo se sentiría segura de hacerlo si otras mujeres fueran parte del grupo H-2A que es contratado, y no está convencida de que esto suceda.

La discriminación en las asignaciones de trabajo

23. Como se señaló anteriormente, además de la discriminación en el reclutamiento y la contratación, el Título VII prohíbe que los empleadores asignen a los trabajadores a trabajo menos deseable por motivo de sexo. Sin embargo, muchos empleadores H-2B violan esta prohibición mediante el mantenimiento de los lugares de trabajo segregados por sexo.
24. Dentro de los lugares de trabajo H-2B, la segregación en las labores es frecuente y las mujeres ganan menos que sus compañeros masculinos. Este fue el caso en el lugar de trabajo de Peticionaria Tovar, donde las mujeres fueron relegadas a los labores de sacar carne de los cangrejos mientras los hombres tenían una amplia gama de trabajos. A las mujeres que procesaban los cangrejos les pagaban por libra, mientras pagaban por hora la mayoría de las posiciones disponibles para hombres. A los trabajadores varones por lo

general se les daban más horas que a las trabajadoras, y sus salarios por hora eran más altos que lo que las mujeres que sacaban la carne de los cangrejos podían obtener con la misma cantidad de tiempo. Las discrepancias basadas en el sexo en la industria del cangrejo, donde trabajó Tovar, se discuten en mayor detalle en el informe de CDM *Cosechada Aparte* (Picked Apart), disponible en línea en <http://www.cdmigrante.org/wp-content/uploads/2012/01/PickedApart.pdf>.

25. La experiencia de Tovar de un lugar de trabajo segregado por sexo no es única. En *Covarrubias v. Captain Charlie's Seafood*, mujeres mexicanas trabajando con visas H-2B presentaron una demanda judicial colectiva con cargos de discriminación en contra de una compañía de mariscos de Carolina del Norte por restringirlas ilegalmente a ciertos trabajos, exclusivamente sobre la base de su sexo.⁴⁶ Las demandantes, como Tovar y sus compañeras de trabajo, fueron limitadas a trabajos como sacar la carne de los cangrejos, los cuales fueron pagados por pieza.⁴⁷ Por otra parte, a sus homólogos masculinos se les dio "una variedad de trabajos," tales como cocinar y mover cangrejos, como manipular las trampas para cangrejos⁴⁸. Esto dio lugar a más horas y mayores ganancias para los trabajadores de sexo masculino⁴⁹. Al igual que Tovar y sus compañeras de trabajo, las demandantes y sus compañeras fueron capaces de realizar el trabajo asignado a los hombres.⁵⁰ Al igual que con *Olvera-Morales*, la experiencia de las demandantes es representativa a la de muchas mujeres que trabajan en el programa de mano de obra temporal.
26. Finalmente, la peticionaria Ponce también experimentó la segregación sexual en la fábrica de chocolate en la que trabajaba. En su lugar de trabajo, sólo se les permitía a los hombres operar la máquina que se utiliza para almacenar grandes cajas de chocolate. Aunque Ponce nunca vio los recibos de pago de sus compañeros masculinos, ella oía rumores de que a los operadores de máquinas de sexo masculino se les pagaba más que a sus compañeras femeninas que son las que llenaban las cajas. Ponce pidió a un jefe de equipo aprender a operar una máquina, la cuál habría sido físicamente capaz de operar. El líder del equipo rechazó la petición, diciéndole a Ponce que ése papel era sólo para los hombres, porque era demasiado arriesgado para las mujeres.

Fallo de hacer cumplir las leyes contra la discriminación en el empleo

27. El ACLAN requiere que cada Parte promueva el cumplimiento y la aplicación efectiva de su legislación laboral "a través de medidas gubernamentales adecuadas." La violación sistemática de las leyes de discriminación en el empleo descritas anteriormente es el resultado del fracaso del gobierno de los Estados Unidos para hacer cumplir eficazmente su trabajo en las leyes laborales nacionales. Las peticionarias y sus compañeras de trabajo fueron víctimas de violaciones a sus derechos laborales en virtud de la ley Estados

⁴⁶ *Covarrubias v. Capt. Charlie's Seafood, Inc.*, U.S. Dist. LEXIS 72636.

⁴⁷ Queja en p. 13-14, *Covarrubias v. Capt. Charlie's Seafood, Inc.*, 2011 U.S. Dist. LEXIS 72636. Texto completo disponible en: <https://www.aclu.org/covarrubias-v-captain-charlies-seafood-inc-complaint>.

⁴⁸ *Id.* en 14.

⁴⁹ *Id.*

⁵⁰ *Id.*

Unidos y como resultado, los Estados Unidos han incumplido con sus obligaciones como miembro de una parte del ACLAN.

28. Trabajadoras migrantes enfrentan muchos obstáculos a la justicia, los cuales el gobierno de los Estados Unidos no ha abordado suficientemente. Se describen algunos de estos obstáculos en los párrafos 29-33. Además, el gobierno estadounidense participa activamente en la discriminación descrita en esta queja. Este tema se profundiza en el párrafo 34.
29. Para realizar una demanda contra un empleador bajo Título VII, un trabajador o solicitante de empleo debe primero presentar una queja ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)⁵¹. Aunque la EEOC acepta información acerca de los casos a través del teléfono, el trabajador sólo puede presentar cargos en persona o por correo⁵². Además, muchos organismos gubernamentales requieren que las quejas se presenten en línea⁵³. Este proceso puede ser inaccesible para muchos trabajadores H-2, que a menudo viven en lugares remotos, carecen de transporte diferente a lo proporcionado por su empleador, no tienen acceso a las computadoras, y tienen poco conocimiento de los recursos disponibles para ellos. Mientras que la información sobre el número de quejas presentadas a la EEOC por trabajadores H-2 no está a disposición del público, muchos defensores creen que estas barreras causan que pocas sean presentadas.
30. Adicionalmente, el hecho de que las visas de los trabajadores con visas H-2 están vinculadas a sus empleadores lo hace particularmente intimidante para que hablen sobre la discriminación sexual u otros abusos. Es poco probable que incluso los trabajadores que sufren abusos severos sean capaces de cambiar de empleador mientras mantienen un estatus legal, creando una barrera para la presentación de informes y el intento de abordar los abusos.
31. La exclusión general de las mujeres de los programas de visas H-2 crea una barrera adicional al acceso a la justicia para las mujeres que son admitidas y entonces encontrar abusos en sus lugares de trabajo. Debido a que hay pocas opciones de trabajo disponibles para las mujeres, la amenaza de represalias se entretiene más grande de que lo hace para sus homólogos masculinos, como sucedió con las compañeras de trabajo de Ponce, que tenían miedo de quejarse de las malas condiciones de la vivienda. Como resultado, pueden ser aún más estrictos al contratar a mujeres para los programas de visas H-2 y se hace más renuente al tratar de reivindicar sus derechos. Aunque estas represalias son ilegales bajo el Título VII, la protección contra la represalia es a menudo incumplida⁵⁴.
32. Además, la ley de Estados Unidos niega a los trabajadores con visas H-2B fuera de la industria forestal la oportunidad de recibir servicios legales gratuitos a partir de las organizaciones que reciben fondos de la Corporación de Servicios Legales-- en muchos

⁵¹ Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EEUU (EEOC) *Presentando una demanda*, (visitado 8 jul. 2016), disponible en <https://www.eeoc.gov/employees/lawsuit.cfm>.

⁵² EEOC, *Como archivar una queja de discriminación de empleo*, (visitado 8 jul. 2016), disponible en <https://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm>.

⁵³ Padilla, *Como Proteger Trabajadoras Agrícolas*, *supra* nota 37.

⁵⁴ 42 U.S.C. § 2000e-3(a)

casos, lo que sería la única opción para la representación legal de estos trabajadores.⁵⁵ Dado que las mujeres admitidas en los programas H-2 son canalizadas de manera desproporcionada en H-2B, y es poco probable que sean admitidas como trabajadoras forestales, esta restricción recae en mayor medida sobre ellas.

33. Algunos tribunales estadounidenses han sido reacios a aplicar las leyes federales contra la discriminación a las transacciones que ocurren fuera de los Estados Unidos.⁵⁶ Por ejemplo, en el caso *Reyes-Gaona v. North Carolina Growers Association (Asociación de Productores de Carolina del Norte)*, el Cuarto Circuito judicial de Estados Unidos sostuvo que los trabajadores mexicanos que denunciaron la discriminación por edad en el reclutamiento H-2A no podían presentar una demanda bajo el Acta de Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA)⁵⁷. El tribunal declaró que "la simple presentación de una hoja de vida en el extranjero no confiere el derecho de presentar una acción bajo ADEA⁵⁸." Por otra parte, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) ha emitido orientación propuesta sobre discriminación por origen nacional que rechaza explícitamente este razonamiento al "[tomar] la posición de que los extranjeros fuera de los Estados Unidos están cubiertos por leyes estadounidenses de [igualdad de oportunidades en el empleo] cuando solicitan empleo en los Estados Unidos⁵⁹."
34. Por último, la falta de acción del gobierno de Estados Unidos para abordar a la discriminación sexual desenfrenada dentro de los programas H-2 puede violar las garantías de igualdad de protección de la Constitución de los Estados Unidos⁶⁰. En particular, el Departamento del Trabajo, el Departamento de Estado, y el Servicio de Ciudadanía e Inmigración controlan el proceso general de expedición de visas H-2, y varias agencias laborales de los estados desempeñan un papel en administrar los programas. Estas agencias tienen conocimiento de la discriminación sexual en el programa H-2, ya que están mejor posicionadas para analizar los datos agregados sobre concesiones de visas por género. Además, muchos defensores han subrayado la cuestión de la discriminación por sexo en los programas H-2 en los informes públicos en los últimos años. Sin embargo, a pesar de este conocimiento estas agencias gubernamentales continúan avanzando en el proceso de reclutamiento H-2 y expedición de visas. Estas acciones pueden constituir negación de la igualdad de protección a las trabajadoras H-2.

⁵⁵ Ver 45 C.F.R. § 1626.

⁵⁶ *Reyes-Gaona v. North Carolina Growers Assn., Inc.*, 250 F.3d 861, 866-67 (4th Cir. 2001). Pero ver *Olvera-Morales ex rel. Olvera-Morales v. Sterling Onions, Inc.*, 322 F. Supp. 2d 211, 221 (N.D.N.Y. 2004) (negando a aplicar la lógica de Reyes-Gaona donde la demandante aplicó y fue contratada por un trabajo en Estados Unidos).

⁵⁷ *Reyes-Gaona*, 250 F.3d en 866-67.

⁵⁸ Id. en 866.

⁵⁹ EEOC, *Orientación PROPUESTA sobre discriminación por origen nacional* (2016), disponible en <https://www.regulations.gov/document?D=EEOC-2016-0004-0001> (citando *Denty v. SmithKline Beecham Corp.*, 109 F. 3d 147, 150 n.5 (3d. Cir. 1997) (el lugar donde se realiza un trabajo constituye la ubicación del lugar de trabajo para fines de cobertura ADEA); *Gantchar v United Airlines, Inc.*, No. 93 C 1457, 1995 WL 137053, en * 4-6 (ND Ill. Mar. 28 de 1995) (la jurisdicción Título VII depende de la ubicación del empleo potencial)).

⁶⁰ U.S. Const. amend. V, XIV.

VI. MEDIDAS DE EJECUCIÓN PROPUESTAS EN LOS ESTADOS UNIDOS

1. El Artículo 3(1) del ACLAN define la promoción de la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral a través de medidas gubernamentales adecuadas tales como nombrar y capacitar inspectores; vigilar el cumplimiento e investigar las presuntas violaciones, inclusive mediante visitas de inspección “in situ”; tratar de obtener promesas de cumplimiento voluntario; requerir registros e informes; proveer y alentar los servicios de mediación, conciliación y arbitraje; y procurar sanciones por violaciones.
2. Las peticionarias recomiendan que la OAN de México anime a los Estados Unidos para abogar por las siguientes medidas con las agencias gubernamentales apropiadas:
 - a. La orientación propuesta por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) que las leyes contra la discriminación se hagan efectivas a los "nacionales extranjeros cuando se aplican para el empleo dentro de los Estados Unidos" debe ser implementado como orientación final. La EEOC debe hacer explícito que esta orientación es aplicable no sólo a la discriminación por origen nacional, sino a todas las formas de discriminación prohibida, incluyendo la discriminación sexual. Para abordar el uso de los empleadores de la cadena compleja de contratación para eludir las leyes contra discriminación, la EEOC debe aclarar que los empleadores estadounidenses son directamente responsables por los reclutadores que llevan a cabo actos de discriminación en el extranjero en su nombre, ya que los reclutadores actúan como sus agentes para la contratación de empleados que van a trabajar en lugares de trabajo estadounidenses⁶¹.
 - b. El Departamento de Trabajo debería implementar regulaciones del programa H-2 como las siguientes para hacer frente a la discriminación basada en el sexo en la cadena de contratación. Para efectuar este reglamento, el Departamento de Trabajo debería requerir que los empleadores den a conocer la identidad de los agentes de reclutamiento en toda la cadena.
 - i. Las regulaciones del programa H-2 deben modificarse para abordar la discriminación contra trabajadores fuera de los Estados Unidos. Actualmente, tanto el programa H-2A como H-2B en sus regulaciones prohíben explícitamente la discriminación basada en el sexo, pero sólo en contra de los trabajadores de Estados Unidos⁶².
 - ii. El programa H-2 debe exigir expresamente a los empleadores el informar a todos los miembros de su cadena de contratación que deben cumplir con las leyes contra la discriminación de Estados Unidos. Además, los empleadores

⁶¹ Esto es consistente con la solicitud del Título VII de "agentes". Ver 42 USC § 2000e. La orientación propuesta de la EEOC sobre la discriminación por origen nacional proporciona ejemplos de situaciones en las que los empleadores y reclutadores son solidariamente responsables por las acciones llevadas a cabo por los reclutadores. Sin embargo, en los ejemplos proporcionados y los casos que se han extraído los reclutadores tienen un mayor control sobre el empleo de los trabajadores de muchos de los que reclutan trabajadores H-2, tales como la formación o cheques de desembolso. Ver EEOC, *Orientación PROPUESTA* 14-15.

⁶² 20 CFR § 655.135(a); 20 CFR § 655.20(r).

deben exigir a sus reclutadores demostrar la no discriminación, y las regulaciones deben reiterar que los empleadores son directamente responsables por las acciones discriminatorias tomadas por los reclutadores en su nombre, porque los reclutadores actúan como agentes de los empleadores.

- iii. Del mismo modo que se requieren que empleadores H-2 tratan de reclutar trabajadores estadounidenses antes de contratar a trabajadores extranjeros temporales, el Departamento del Trabajo (DOL) debe exigir que los empleadores se aseguren que los reclutadores con los que contratan hagan esfuerzos de reclutamiento especificaciones dirigidas mujeres. Por ejemplo, el DOL podría requerir que las publicaciones de trabajo se distribuyan a organizaciones sin fines de lucro y gubernamentales que buscan promover el adelanto de la mujer.
 - iv. Adicionalmente, el Departamento de Trabajo (DOL) debería exigir a los empresarios a presentar un informe de asignación de trabajo por sexo como una condición para recibir visas en el futuro. El DOL debería entonces adoptar políticas internas que exijan el rechazo de las futuras solicitudes de visas de los empleadores cuyos resultados de contratación y asignación de trabajo para los trabajadores H-2 son tan desproporcionadamente adversas para las mujeres como para establecer un caso a primera vista de discriminación sexual.
 - v. Las regulaciones de los programas H-2 deben modificarse para hacer frente a la conexión de la visa de los trabajadores a su empleador que les impide hablar sobre violaciones. En particular, las regulaciones deben especificar que un trabajador no perdería el estado migratorio legal y su autorización de trabajo sería válida para otros empleadores por la duración del período de certificación de trabajo, si es que fueron despedidos en represalia por hablar sobre la discriminación, o como un resultado de discriminación. Mientras que los trabajadores que presentan quejas de represalia también se pueden aplicar actualmente para la acción diferida, que les permite quedarse en los Estados Unidos legalmente por un periodo temporal, el proceso no es uniforme o transparente y puede ser inaccesible para muchos trabajadores.
 - vi. Los empleadores que utilizan a los trabajadores huéspedes deberían estar obligados a depositar una fianza suficiente para cubrir el valor de los salarios legales de los trabajadores. A falta de un requisito de depositar una fianza u otra forma de demostrar la solvencia antes de la certificación, los empleadores han evitado pagar a los trabajadores los salarios atrasados adeudados por la declaración de quiebra⁶³.
- c. Las Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) y las agencias estatales encargadas de la aplicación de la política contra la discriminación deben realizar sus procesos de reclamación más accesibles para los

⁶³SPLC, *Casi Esclavitud*, *supra* nota 38, en 40 (en donde se analiza un caso en que SPLC que ganó una demanda por más de \$11 millones para los ex trabajadores H-2B, pero la compañía se declaró en quiebra.).

trabajadores de los programas H-2. Por ejemplo, los defensores han sugerido la creación de una línea de quejas las 24 horas en varios idiomas, incluidos los idiomas indígenas⁶⁴. Además, EEOC debe mejorar el acceso de su proceso de quejas de los trabajadores y de los solicitantes de empleo en el extranjero.

- d. Por otra parte, el acceso a servicios legales, incluidos los servicios jurídicos financiados con fondos federales debe extenderse a todos los trabajadores H-2. Actualmente, sólo los trabajadores H-2A y un subconjunto de los trabajadores H-2B pueden recibir los servicios de organizaciones financiadas por la Corporación de Servicios Legales. La "súper restricción" que prohíbe a las entidades financiadas por la Corporación de Servicios Legales la representación de muchos trabajadores H-2 también debe ser eliminada.⁶⁵
- e. Además de tratar de abordar las barreras a la justicia para los trabajadores, la EEOC y el Departamento de Trabajo (DOL) deberían asignar más recursos a la investigación y vigilancia de los lugares de trabajo H-2 sobre la segregación de trabajo basada en el sexo, y deben impedir la obtención de visas H-2 durante un período de varios años por los empleadores y reclutadores que discriminan. La EEOC y el DOL también deben tomar medidas activas para abordar el acoso sexual, la violencia basada en el género, y otras condiciones del entorno laboral en los lugares de trabajo H-2 que funcionan para disuadir a las mujeres de buscar el trabajo no-segregado.
- f. El Departamento del Trabajo (DOL), el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS por sus siglas en inglés) y el Departamento de Estado, deben mejorar el mantenimiento de registros y la transparencia de los datos para permitir un mejor seguimiento de la distribución por sexos en los programas H-2, incluyendo la ocupación y salarios. En particular:
 - i. El Departamento de Estado debe publicar la distribución por sexo las visas H-2A y H-2B emitidas cada año. Estos datos deben incluir un identificador geográfico como por ejemplo el código postal del empleador. Del mismo modo, el USCIS debe publicar la distribución por sexo de los portadores de visas H-2A y H-2B que entran al país cada año. En la actualidad, esta información es pública, pero sólo se puede acceder a través de una solicitud por medio de la Ley de Libertad de Acceso a la Información que en gran medida es una petición lenta.
 - ii. El USCIS y el Departamento de Trabajo deben alinear sus bases de datos para monitorear y publicar datos agregados sobre el número de puestos ocupados por sexo, actividad, y salario en los programas de visas H-2A y H-2B.

⁶⁴ Ver Padilla, *Como Proteger Trabajadoras Agrícolas*, *supra* nota 37. Si bien este artículo se centró específicamente en el acoso sexual, sus recomendaciones son relevantes para la discriminación sexual también.

⁶⁵ SPLC, *Casi Esclavitud*, *supra* nota 38, en 45.

VII. CONCLUSIÓN

1. El gobierno y el pueblo de México tienen el derecho de exigir a los Estados Unidos que cumpla con sus obligaciones bajo el ACLAN. Cuando las leyes nacionales de trabajo no se hacen cumplir, no son sólo los trabajadores que sufren daños. Los empleadores que compiten se colocan en una desventaja económica, el libre comercio es interrumpido, y los empleados en los dos países se ven perjudicados.
2. El gobierno de Estados Unidos está fallando en la aplicación efectiva de su legislación de discriminación laboral. Las peticionarias solicitan que la OAN de México tome las siguientes medidas para acercar el gobierno de Estados Unidos al cumplimiento de sus obligaciones.

VIII. ACCIÓN SOLICITADA

El cumplimiento de sus responsabilidades en virtud del ACLAN requiere que el gobierno Estados Unidos aplique efectivamente su legislación laboral, en particular con respecto a la discriminación en el empleo.

En consecuencia, las Peticionarias solicitan las siguientes acciones para remediar las violaciones:

1. Los peticionarios solicitan respetuosamente a la OAN de México tomar las siguientes medidas para acercar al gobierno de los Estados Unidos en conformidad con sus obligaciones en virtud del ACLAN, y en particular, para que el gobierno de los Estados Unidos adopte metodologías de cumplimiento articulado en la Sección VI de la presente Petición:
 - a. Iniciar una revisión conforme al Artículo 16 (3);
 - b. Comprometerse a llevar a cabo consultas cooperativas con la OAN de los Estados Unidos conforme al Artículo 21 del ACLAN;
 - c. Usar medidas investigativas de acuerdo con la sección 6 del reglamento publicado en el Diario Oficial de la Federación de abril 28 de 1995, a manera de:
 - i. Aceptar información adicional de otras personas interesadas;
 - ii. Contratar a un experto mexicano independiente en estos asuntos para ayudar a la OAN de México con la revisión;
 - iii. Encargarse de investigaciones en sitio y un estudio detallado por el experto sobre la perpetuación de la discriminación sexual en el reclutamiento para el trabajo H-2;
 - d. Realizar sesiones de información pública con los trabajadores, defensores de trabajadores, y autoridades judiciales y otros afectados por el incumplimiento de los Estados Unidos en promover el observancia de las leyes de discriminación laboral, en lugares que permitirán la máxima participación de los trabajadores,

los defensores de los trabajadores y testigos expertos para dar testimonio e información adicional a la OAN de México sin incurrir en gastos personales indebidos o dificultades, con arreglos adecuados de traducción y con aviso a las Peticionarias. Tales sesiones de información pública deben realizarse en los cinco estados de origen para los trabajadores H-2 y la Ciudad de México, y en Washington, DC.

2. Las Peticionarias respetuosamente piden que el Secretario de Trabajo y Previsión Social de México comience consultas a nivel ministerial con el Secretario de Trabajo de los Estados Unidos sobre las cuestiones planteadas en la presente comunicación de acuerdo con el artículo 22 del ACLAN, y que formalmente incluyan a las organizaciones e individuos que solicitaron esta presentación en esas consultas;
3. Que la OAN de México proceda con el proceso necesario, incluyendo el convenio del panel de arbitraje la imposición de honorarios como vea justo y apropiado.

Respetuosamente,

Adareli Ponce Hernández
Barrio del Carmen
Chapulhuacan, Hidalgo
MEXICO

Elisa Tovar Martínez
Miguel Barragan # 70
Ejido Palomas, San Luis Potosi 79320
MEXICO

Centro de los Derechos del Migrante, Inc.
Nuevo León 159, Int. 101
Col. Hipódromo, Del. Cuauhtémoc
06100 Ciudad de México, D.F.
MEXICO

Farmworker Justice
1126 16th St NW # 270
Washington, DC 20036
UNITED STATES

North Carolina Justice Center
PO Box 28068
Raleigh, NC 27411
UNITED STATES

Southern Poverty Law Center
400 Washington Ave.
Montgomery, AL 36104

UNITED STATES

Catholic Relief Services Mexico
Indiana 260, Int. 503
Col. Ciudad de los Deportes, Del. Benito Juárez
03710 Ciudad de México, D.F.
MEXICO

Instituto de Estudios y Divulgación Sobre la Migración (INEDIM)
Mexicali 4, Dpto. 6
Col. Hipódromo, Del. Cuauhtémoc
06170 Ciudad de México, D.F.
MEXICO

Unión Nacional de las Trabajadoras y Trabajadores (National Union of Workers, or UNT)
Villalongín 50
Col. Cuauhtémoc, Del. Cuauhtémoc
06500 Ciudad de México, D.F.
MEXICO

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C. (ProDESC)
Calle Zamora 169-A
Col. Condesa, Del. Cuauhtémoc
06140 Ciudad de México, D.F.
MEXICO

Sin Fronteras
Carlos Dolci No.96
Col. Alfonso XIII, Del. Álvaro Obregón
01460 Ciudad de México, D.F.
MEXICO

Voces Mesoamericanas, Acción con Pueblos Migrantes
Pantaleón Domínguez, 35A
29250 San Cristóbal de Las Casas, Chiapas
MEXICO

Alianza Nacional de Campesinas, Inc.
P. O. Box 20033
Oxnard, CA 93034
UNITED STATES

American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)
815 16th St. NW
Washington, DC 20006
UNITED STATES

American Federation of Government Employees Local 3354
4300 Goodfellow Blvd Bldg 104D
St. Louis, MO
UNITED STATES

CATA – Comité de Apoyo a Trabajadores Agrícolas/Farmworker Support Committee
P.O. Box 510
Glassboro, NJ 08028
UNITED STATES

Community Food & Justice Coalition
398 60th Street
Oakland, CA 94618
UNITED STATES

Farmworker Association of Florida, Inc.
1264 Apopka Boulevard
Apopka, FL 32703
UNITED STATES

Federation of Southern Cooperatives/Land Assistance Fund
PO Box 95
Epes, AL 35460
UNITED STATES

Land Stewardship Project
821 E. 35th Street #200
Minneapolis, MN 55407
UNITED STATES

Legal Aid Justice Center
1000 Preston Avenue, Suite A
Charlottesville, Virginia 22903
UNITED STATES

Lideres Campesinas
2101 South Rose Avenue, Suite A
Oxnard, CA 93033
UNITED STATES

National Employment Law Project
75 Maiden Lane, #601
New York, NY 10038
UNITED STATES

National Family Farm Coalition
110 Maryland Avenue NE
Suite 307
Washington, DC 20002
UNITED STATES

Rural Development Leadership Network
PO Box 98, Prince St. Station
New York, NY 10012
UNITED STATES

Rural Coalition
1029 Vermont Ave NW Suite 601
Washington, DC 20005
UNITED STATES

Sustainable Agriculture of Louisville (SAL)
104 Forest Court
Louisville, KY 40206
UNITED STATES

Worker Justice Center of New York
1187 Culver Road
Rochester, NY 14609
UNITED STATES

Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador
Residencial Decápolis, Pasaje San Carlos No.5
San Salvador
EL SALVADOR

IX. ANEXOS

1. **Anexo 1:** Anuncio de un puesto de trabajo que especifica que los trabajadores deben ser varones entre 18 y 35 años de edad
2. **Anexo 2:** Lista de organizaciones integrantes a redes aliadas


Anexo 1: Anuncio de un puesto de trabajo que especifica que los trabajadores deben ser varones entre 18 y 35 años de edad

11/5/2015

?Tienes experiencia en piscas; ? quieres ir a estados unidos con visa de trabajo ¿ : JOCOTEPEC.COM

JOCOTEPEC.COM

- Noticias
 - GOBIERNO
 - DEPORTE
- USA
- Blogs
 - Corazon Femenino
 - Hijos Ausentes
 - Joco Ciencia
- Galería de Fotos
- Guía de Inmigración
- Este de Los Angeles

Navigate to ... 

?Tienes experiencia en piscas; ? quieres ir a estados unidos con visa de trabajo ¿

Written by [Francisco Hernandez V.](#) on October 31, 2015 in [ANUNCIOS](#), [Hijos Ausentes](#), [Jocotepec](#), [NOTICIAS](#) with [0 Comments](#)



TRABAJO #PREPARATE #VISAH2A #INMIGRACION #EDUCACION

TIENES EXPERIENCIA EN LA PISCA DE FRUTA CON BERRYMEX, DRISCOLLS O DOLE. TE INTERESA TRABAJAR EN USA?
TE INVITAMOS A PARTICIPAR EN NUESTRA ACADEMIA DEL MIGRANTE PARA PREPARARTE PARA SOLICITAR UNA VISA H-2A PARA TRABAJOS TEMPORALES EN EL CAMPO EN USA.

Los invitamos a registrarse para un curso donde prepararemos a las personas que tengan interés en solicitar una visa de trabajo H-2A para trabajadores agrícolas. El curso se dará el — Domingo 8 de Noviembre de 10 am – 1:00 pm en Independencia #27 sur, Jocotepec, Jalisco 45800

<http://jocotepec.com/tienes-experiencia-en-piscas-quieres-ir-a-estados-unidos-con-visa-de-trabajo/>

1/3

Anexo 1: Anuncio de un puesto de trabajo que especifica que los trabajadores deben ser varones entre 18 y 35 años de edad

11/5/2015

?Tienes experiencia en piscas? ?quieres ir a estados unidos con visa de trabajo? : JOCOTEPEC.COM

La Lic. Liliana Miranda de San Diego, CA estará impartiendo este curso. Debe registrarse para poder participar:

Se abrirá el registro el día 6 de Noviembre. Hay solo cupo para 100 personas. Para registrarse pase a Independencia # 27 sur Jocotepec Jalisco con estos documentos:

Requisitos del Registro:

- Passaporte Mexicano vigente
- IFE vigente
- Acta de nacimiento
- Experiencia de 1 año en la pesca de frutas o verduras.
- Carta de recomendación
- Copia de cheques/nomina de la empresa en la que trabajó (mínimo 6 meses)
- Nunca haber estado en USA como indocumentado
- Hombre entre la edad de 18 – 35 años de edad.

Temas del Curso:

Este curso es para personas que tengan interés en solicitar una Visa H-2A. Revisaremos los siguientes temas:

- Requisitos y procesos para solicitar la visa y como contactar a las empresas.
- Como solicitar Certificación de no antecedentes penales de Mexico
- Solicitud de FBI de no antecedentes penales en USA.
- Como hacer un curriculum vitae para comprobar tu experiencia
- Expectativas y la vida de un trabajador agrícola.
- Tus derechos laborales en USA
- Requisito de hacer tus impuestos en USA y como solicitar el numero de seguro social.
- Leyes Criminales y de inmigración en USA
- Solicitar una licencia de manejar en USA
- Como hacer remesas y abrir una cuenta de banco en USA
- Finanzas: Como crear un presupuesto y ahorrar.
- Manejo de comida en el trabajo y salubridad
- Tu salud en el trabajo – protección en contra de los pesticidas y la deshidratación.

El costo de este curso es de \$450 dólares. El deposito es de solo \$150 dólares y el resto se da en pagos en 3 meses. Se puede hacer el pago en pesos.

Este curso esta limitado para solo 100 personas. Por favor de llamar para registrarse lo mas pronto posible. Para su registro puede contactar a la Lic. Liliana Miranda al 01 858 361-0664. Mándanos un inbox con tu numero de teléfono o un email a liliana@guiadeinmigracion.com y nosotros te llamamos por teléfono para que no pagues una llamada de larga distancia.

OJO***Las empresas en USA cubren los costos del proceso de las visa.

OJO**Este es un curso para prepararte para solicitarlo una visa H2A. Nuestra empresa tiene contactos con varias empresas en USA que necesitan trabajadores y te ayudaremos a solicitar trabajo con ellos. No te podemos garantizar trabajo ya que esto dependerá de tu experiencia y asegurar que el gobierno te de la visa. Les estamos cobrando por la consultoría para preparar todos los requisitos para solicitarlo, ayudarte a preparar tu solicitud para sobresalir y prepararte para una vida en USA. El costo de este curso corre completamente por tu cuenta. Estamos preparando a las personas para solicitar trabajo en Diciembre y Enero para trabajar en USA a partir de Marzo del 2016.

Related

<http://jocotepec.com/tienes-experiencia-en-piscas-quieres-ir-a-estados-unidos-con-visa-de-trabajo/>

2/3

Anexo 2: Lista de organizaciones integrantes a redes aliadas

1. Integrantes a la **Alianza Nacional de Campesinas, Inc.** incluyen las siguientes organizaciones: Asociación Campesina de Florida (Florida), Amigas Unidas (Washington), Campesinos Sin Fronteras (Arizona), Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (Mexico and USA), Coalición contra la Violencia Sexual de Illinois (Illinois), Coalición Rural/Rural Coalition (National), Colonias Development Council (Southern New Mexico), Justicia para Mujeres (Justice 4 Women) (Mid-Atlantic Region), La Mujer Obrera (El Paso, Texas), Mujeres Campesinas Unidas (Immokalee, Florida), Mujeres Divinas (New York), Mujeres Forjando Futuro (New York), Mujeres Luchadoras Progresistas (Oregon), Multicultural Efforts to End Sexual Assault (MESA) (Indiana), Organización en California de Líderes Campesinas, Inc. (California), Pequeños Agricultores de California (PAC) (San Benito County, California), Pineros y Campesinos Unidos de Noroeste (PCUN) (Oregon), Rural Development Leadership Network (National) Tierra del Sol Housing Corporation (New Mexico), Workers' Justice Center of Central New York (New York), Workers' Justice Center of New York (New York).
2. Integrantes a **COMPA** incluyen las siguientes organizaciones: 1 de 7 Migrando, AFABI AC, Albergue de Migrantes de Ixtepec, Hermanos en el Camino, Albergue del Desierto (Centro de Reintegración Familiar de Menores Migrantes), Alma, AMEXCAN, AMUCSS, APOFAM, Asociación de Salvadoreños y sus Familias en México, Babel Sur, Be Foundation, BONÓ - Servicio Jesuita Migrante, CAFAMI, CAFEMIN, Casa del Migrante en Tijuana AC, Casa del Migrante Saltillo, Casa del Migrante, Casa Nicolás, Casa Madre Assunta, Casa Tochan, Catholic Relief Services, CCAMYN, CDH Fray Matías de Córdoba, CDHM Tlachinollan, CEALP, CEMAC A.C., Centro de Apoyo al Migrante en Querétaro, Centro de Apoyo al Trabajador Migrante, Centro de Atención al Migrante Éxodus, A.C. (CAME), Centro de DH para los Pueblos Indígenas Oaxaca, Centro de Recursos Para Migrantes, CIDE, CIMICH - Coalición Indígena de Migrantes de Chiapas, Clínica Jurídica Alaide Foppa, Coalición Pro Defensa del Migrante, COAMI, Colectivo Por una Migración Sin Fronteras, Colectivo Transnacional CODETZIO, Colectivo Ustedes Somos Nosotros, Comité de Derechos Humanos de Tabasco A.C. CODEHUTAB, Comité de Familiares de Migrantes Desaparecidos, Comité de Familiares de Migrantes Desaparecidos del Progreso, CONVIVE A.C., ECOSUR, El Rincón de Malinalco, Enlace Ciudadano de Mujeres Indígenas, Espacio Migrante, Estancia del Migrante González y Martínez, A.C., Red para las Migraciones en Querétaro, Federación Zacatecana, AC, FM4 Paso Libre, FOCA/ Red Mesoamericana Mujer, Salud y Migración-Capítulo México, FOCA/RMMSM, Frente Indígena de Organizaciones Binacionales (FIOB), Fundación Comunitaria del Bajío, Fundación para el Desarrollo, Fundación para la Justicia y el Estado Democrático de Derecho (FJEDD), Fundar, Galería MUY, GIMTRAP A.C., Help for Be Progress, IDC, Identidad Migrante y Derechos Humanos, IDHEAS, INCIDE Social, A.C., INEDIM, Iniciativa Ciudadana, Iniciativa Ciudadana-Región Puebla, Iniciativa Kino, Immigrant Initiative, INSAMI, INSP, Instituto Jose Pablo Rovalo Azcue, Instituto Para las Mujeres en la Migración AC (IMUMI), Insyde, Irapuato Vive A.C., ITESO, IyEC, Jornaleros Safe, Juventudes Indígenas y Afromexicanas en Acción (JINACO), La 72 Hogar-Refugio para Personas Migrantes, Las Dignas, Latin America Working Group, Maestría Migración UIA, Mesa Transfronteriza Migraciones y Género (MTMG), Migrantólogos/Instituto Mora, Mujeres Unidas y Activas - Immigrant Youth Coalition, Nosotras somos tu voz, ODA (Otros Dreamers in Action), Por la Superación de la Mujer A.C., PRAMI UIA DF, PRAMI UIA

Anexo 2: Lista de organizaciones integrantes a redes aliadas

Laguna, PRECADEM A.C., Prevencasa A.C., Programa Casa Refugiados A.C., Red Bajío en Apoyo al Migrante, Red Binacional de Mujeres Artesanas, Red de Desarrollo Sustentable, Red de Mujeres del Bajío A.C., Red Jesuita con Migrantes de LAC, Red Mesoamericana Mujer, Salud y Migración-Capítulo Guatemala, Red MOCAF / RIOD-México, Red Nacional de Género y Economía, Red Nic Migración CEPS, Red para las Migraciones en Querétaro (RMQ), Respuesta Alternativa, RIMD, Fundación para la Justicia y el Estado Democrático de Derecho (FJEDD), Ririki Intervención Social S.C., Servicio Jesuita a Migrantes-México, Sin Fronteras IAP, SIPAM, SMR, Sria. Técnica Red de Defensoras, Tres Gatos Films, UADG-Investigadora, UAZ, UAZ/ RIMD, UFCW Canadá, UIA-Puebla, Un Mundo Una Nación, Una Mano Amiga en la Lucha Contra el Sida A.C., Voces Mesoamericanas-Acción con Pueblos Migrantes, WOLA.