



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

INFORME DE REVISIÓN DE LA OFICINA ADMINISTRATIVA NACIONAL DE MÉXICO DEL ACLAN, SOBRE LA COMUNICACIÓN PÚBLICA MEX 2016-1

30 DE JUNIO DE 2020



CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	2
II.	MARCO JURÍDICO	4
III.	RESUMEN DE LA COMUNICACIÓN PÚBLICA	6
	(A) Violación a principios laborales del ACLAN (Descritos en el Anexo 1 del texto del Acuerdo)	6
	Principio 7, “Eliminación de la discriminación en el empleo”	6
	Principio 8, “Salarios iguales para hombres y mujeres”	7
	(B) Violación a artículos del ACLAN:	7
	• Artículo 1, Objetivos	7
	• Artículo 3.1, Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral.....	7
	• Artículo 4, Acceso de los particulares a los procedimientos	8
IV.	ARGUMENTOS DE LOS PETICIONARIOS	9
	(A) Violación a principios del ACLAN	9
	• Principio 7, “Eliminación de la discriminación en el empleo”	9
	• Principio 8, “Salarios iguales para hombres y mujeres”	10
	(B) Violación a los artículos del ACLAN:	11
	(C) Violación a la legislación interna de EUA	12
V.	INFORMACIÓN PROPORCIONADA POR LA OAN DE EUA ...	14
	Leyes relativas a la no discriminación laboral	14
	Protección contra la discriminación en el reclutamiento y contratación	15
	Generalidades de los Programas de Visas H-2A y H-2B	16
	Visas H-2A.....	16
	Visas H-2B.....	17
	Protecciones contra la discriminación y los requisitos del programa H2	18
	Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de EUA (EEOC)	18
	Departamento del Trabajo (DOL)	19
	Departamento de Seguridad Nacional (DHS).....	20
	Otras medidas de acceso público a la información	20
	Información estadística	21
VI.	CONCLUSIONES	23



INFORME DE REVISIÓN DE LA OFICINA ADMINISTRATIVA NACIONAL DE MÉXICO

COMUNICACIÓN PÚBLICA MEX 2016-1

(Derechos de las personas trabajadoras migratorias con visas H-2)

I. INTRODUCCIÓN

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), suscrito por los Gobiernos de México, Estados Unidos de América (en adelante EUA) y Canadá, busca resaltar el interés y compromiso de las Partes por la aplicación efectiva de su propia legislación laboral por parte de sus autoridades nacionales competentes. En este sentido, contempla un mecanismo de comunicaciones públicas para que cualquier persona pueda llevar a la atención de los gobiernos asuntos relativos a la aplicación efectiva de la legislación laboral, surgidos en el territorio de alguna de las Partes.

Dicho mecanismo se lleva a cabo en conformidad con el artículo 9 del Reglamento de la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de México sobre las comunicaciones públicas, mismas a las que hace referencia el artículo 16(3) del ACLAN, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1995.

En ese sentido, el presente informe aborda asuntos relativos a la aplicación de la legislación laboral de EUA, con base en la Comunicación Pública MEX 2016-1 recibida el 15 de julio de 2016, en la OAN de México del ACLAN. Asimismo, se expone la información proporcionada por la OAN de EUA, el 26 de junio de 2020, que atiende las consultas para la cooperación solicitadas por la OAN de México, en abril de 2017.

Esta comunicación pública fue presentada por la organización Centro de los Derechos del Migrante (CDM) y dos trabajadoras: Elisa Martínez Tovar y Adareli Ponce Hernández y otras 29 organizaciones de la sociedad civil de EUA y México.

Los peticionarios de esta Comunicación Pública MEX 2016-1, hacen referencia al supuesto incumplimiento del gobierno de EUA en aplicar dos principios laborales, contenidos en el Anexo 1 del ACLAN:

- El principio laboral 7, que se refiere a la 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 prácticas 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.
- El principio laboral 8, relativo a salarios iguales para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.



Los peticionarios también aluden el incumplimiento de los siguientes artículos del ACLAN:

- Artículo 1, Objetivos
- Artículo 3, Medidas Gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral
- Artículo 4, Acceso de los Particulares a los Procedimientos



II. MARCO JURÍDICO

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte establece en su artículo 1, los objetivos que se deben perseguir con la instrumentación del mismo: a) mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en el territorio de cada una de las Partes; b) promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1 del Acuerdo¹; c) estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes; d) alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo de cada una de las Partes; e) proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo; f) promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes; y g) promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

Por otra parte, el Compromiso General de las Partes que lo suscriben, de respetar la soberanía de cada una, en términos de su legislación interna, se establece en el Artículo 2 del ACLAN, que señala: “Ratificando el pleno respeto a la Constitución de cada una de las Partes y reconociendo el derecho de cada una de las Partes de establecer, en lo interno, sus propias normas laborales y de adoptar o modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos laborales, cada una de las Partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto.”

Asimismo, el ACLAN establece las obligaciones de cumplir con las Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral.² La obligación de brindar acceso a los particulares a los procedimientos, conforme a su derecho interno³ y el compromiso de brindar garantías procesales en sus procedimientos internos⁴

En este sentido, la OAN de México también destaca que el ACLAN establece que “las resoluciones dictadas por los tribunales administrativos, cuasi judiciales, judiciales o del trabajo, los asuntos pendientes de resolución, así como otros procedimientos conexos, no serán objeto de revisión, ni serán reabiertos en los términos de las disposiciones de este Acuerdo⁵”.

¹ Los principios laborales del Anexo 1 del ACLAN son: 1) libertad de asociación y protección del derecho a organizarse; 2) derecho a la negociación colectiva; 3) derecho de huelga; 4) prohibición del trabajo forzado; 5) restricciones sobre el trabajo de menores; 6) condiciones mínimas de trabajo; 7) eliminación de la discriminación en el empleo; 8) salario igual para hombres y mujeres; 9) prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales; 10) indemnización en casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales; y 11) protección de los trabajadores migratorios.

² Artículo 3

³ Artículo 4

⁴ Artículo 5

⁵ Artículo 5.8



Por otra parte, el ACLAN dispone que las OAN establezcan reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de cualquiera de las Partes⁶. En ese sentido, la revisión de dichos asuntos por cada OAN será conforme a los procedimientos de cada país⁷. Para tal efecto, el ACLAN también regula el proceso de consultas entre las Oficinas Administrativas Nacionales, a fin de allegarse de información adicional a la señalada en la Comunicación Pública⁸.

Asimismo, la revisión de esta comunicación pública y la emisión de este Informe también se hicieron de conformidad con el Artículo 9 del Reglamento de la Oficina Administrativa Nacional de México sobre las Comunicaciones Públicas a que hace referencia el artículo 16.3 del ACLAN. México publicó dicho Reglamento en el Diario Oficial de la Federación, el 28 de abril de 1995.

⁶ Artículo 49

⁷ Artículo 16.3

⁸ Artículo 21



III. RESUMEN DE LA COMUNICACIÓN PÚBLICA

El 15 de julio de 2016, la OAN de México recibió una Comunicación Pública, que se refiere al supuesto incumplimiento de EUA de aplicar el principio laboral de eliminación de la discriminación en el empleo y el principio de igualdad de salarios para hombres y mujeres.

El peticionario de la Comunicación Pública es la Organización no gubernamental Centro de los Derechos del Migrante Inc. (en adelante CDM), y dos trabajadoras:

1. **Elisa Martínez Tovar**, ciudadana mexicana y residente de San Luis Potosí, México, quien trabajó en la industria del cangrejo en EUA, con una visa H-2B a principios de la década del 2000.
2. **Adareli Ponce Hernández**, ciudadana mexicana y residente de Hidalgo, México que trabajaba en las industrias de chocolate y del cangrejo de río en EUA, con una visa H2B, durante los periodos de 2003-2006 y 2011-2013.

Asimismo, respaldan a estas dos trabajadoras, 29 organizaciones de la sociedad civil: *Farmworker Justice; North Carolina Justice Center; Southern Poverty Law Center; Catholic Relief Services Mexico; Instituto de Estudios y Divulgación Sobre la Migración (INEDIM); Unión Nacional de las Trabajadoras y Trabajadores (UNT); Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C. (PRODESC); Sin Fronteras; Voces Mesoamericanas, Acción con Pueblos Migrantes; Alianza Nacional de Campesinas, Inc.; American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations; American Federation of Government Employees Local 3354; Comité de Apoyo a Trabajadores Agrícolas (CATA); Community Food and Justice Coalition; Farmworker Association of Florida Inc.; Federation of Southern Cooperatives/Land Assistance Fund; Land Stewardship Project; Legal Aid Justice Center; Líderes Campesinas; National Employment Law Project; National Family Farm Coalition; Red de Desarrollo de Liderazgo Nacional (RDLN); Rural Coalition; Sustainable Agriculture of Louisville; Worker Justice Center of New York; Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES); Global Workers' Justice Alliance; e, integrantes de la red Alianza Nacional de Campesinas y de la red Colectivo Migraciones para las Américas (COMPA).*

Como se señaló en la introducción de este Informe, los principales señalamientos de los peticionarios de esta Comunicación Pública, se refieren a presuntas omisiones y violaciones del Gobierno de EUA, en cuanto a los principios laborales (7 y 8) y artículos (1, 3 y 4) del ACLAN:

(A) Violación a principios laborales del ACLAN (Descritos en el Anexo 1 del texto del Acuerdo)

Principio 7, "Eliminación de la discriminación en el empleo"



Los peticionarios señalan que en muchas ocasiones, los Programas de Visas de trabajo H-2A y H-2B⁹, permiten que los trabajadores migrantes que viajan a EUA con frecuencia sean objeto de discriminación por motivos de género. Entre las argumentaciones de los peticionarios, destaca que:

1. Señalan que *“las mujeres son excluidas de ser contratadas para obtener una visa H-2, debido a la discriminación en el reclutamiento y la contratación”*.
2. Refieren que *“entre el 2009 y el 2013, el 96% de los trabajadores H-2A fueron de sexo masculino; mientras que las mujeres representan el 28% de la población de trabajadores agrícolas en EUA.”*
3. Para el caso de las visas H-2B, señalan que, *“en 2013, el 88% de los trabajadores eran hombres, lo que deja el porcentaje de contratación de mujeres muy alejado.”*

Principio 8, “Salarios iguales para hombres y mujeres”

Sobre este principio que protege el ACLAN, los peticionarios argumentan principalmente que:

- *“Las mujeres que son admitidas en los programas H-2, en la mayoría de las veces reciben visas H-2B, que tienen menor protección y beneficios, comparadas con las visas H-2A.”*
- *“A menudo, a las mujeres con visas H-2B se les asignan tareas y trabajos menos deseables y con un salario inferior al de sus compañeros hombres, aunque cuentan con las mismas capacidades.”*

(B) Violación a artículos del ACLAN:

- **Artículo 1, Objetivos**
 - Los peticionarios señalan que *“el gobierno de EUA incumple con su obligación de eliminar la discriminación en el empleo y garantizar la igualdad de salario entre mujeres y hombres, al permitir que los reclutadores y empleadores de los programas de visas H-2A y H-2B, discriminen por género.”*
- **Artículo 3.1, Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral**

⁹ Las visas H2 se crearon para trabajadores con o sin experiencia (no profesionales y sin un título académico) para trabajar en EUA temporalmente. Las visas H2-A, son para trabajadores agrícolas (siembra y cosecha de plantíos), las visas H2-B se otorgan a trabajadores no agrícolas (ejemplo: jardinería, construcción, bosques, sembrar o cortar, personal para servicio de limpieza de hotel). Información obtenida de la Embajada de EUA en México en su portal disponible en: <https://mx.usembassy.gov/es/visas-es/visa-h2/>



- También argumentan que *“EUA ha fallado en aplicar efectivamente su legislación que prohíbe la discriminación en la selección, contratación y asignación de trabajo en los programas H-2.”*
- **Artículo 4, Acceso de los particulares a los procedimientos**
 - Los peticionarios argumentan que *“los trabajadores con visas H-2B no tienen acceso a los servicios de asesoría jurídica brindada por organizaciones financiadas por la Corporación de Servicios Legales (Legal Services Corporation - LSC)¹⁰.”*
 - También señalan que *“en muchas áreas no hay proveedores de servicios legales alternativos, por lo que quedan sin ningún apoyo legal.”*

¹⁰ LSC es una organización que otorga subvenciones, distribuyendo casi el 94% de su asignación federal a organizaciones elegibles sin fines de lucro que brindan asistencia legal civil. Disponible en <https://www.lsc.gov/>



IV. ARGUMENTOS DE LOS PETICIONARIOS

(A) Violación a principios del ACLAN

- **Principio 7, “Eliminación de la discriminación en el empleo”:**

De acuerdo con lo que señalan los **peticionarios**, “el gobierno de EUA incumple con el principio laboral 7 del ACLAN, que elimina la discriminación en el empleo al permitir que los reclutadores y empleadores de las peticionarias, así como la mayoría de los empleadores y reclutadores de las visas de trabajo H-2A y H-2B, discriminen por género en los programas H-2. Esta discriminación incluye:

- *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 opaco.*
- *El programa H-2A permite a los trabajadores extranjeros la entrada a EUA como no inmigrantes, para realizar trabajos temporales agrícolas. Mientras que el programa H-2B autoriza el trabajo temporal no agrícola.*
- *Existe un desequilibrio evidente en la contratación de hombres y mujeres, lo cual se desprende de que de 2009 al 2013, el 96% de los trabajadores H-2A eran de sexo masculino. En comparación, las mujeres representaban aproximadamente el 28% de la población de trabajadores agrícolas de EUA, durante el periodo fiscal de 2011-2012. En, 2013, el 88% de los trabajadores [con visas] H-2B eran de sexo masculino.*
- *Debido a la exclusión general de mujeres, la Peticionaria Elisa Tovar Martínez no pudo acceder a un nuevo empleo H-2, de 2006 a 2016, mientras que la mayoría de los hombres de su comunidad, con las mismas o menores competencias, obtuvieron empleo.*
- *La Peticionaria Adareli Ponce Hernández informó que las mujeres de su comunidad enfrentan un nivel adicional de discriminación por su edad y apariencia física.*
- *Las preferencias de los empleadores probablemente son una fuerte contribución a la discriminación en el reclutamiento, pero la complejidad en la cadena de reclutamiento lo empeora.*
- *Los anuncios para reclutamiento laboral con visado H-2 también discriminan por género.*
- *Las mujeres también pueden ser disuadidas indirectamente de participar en los programas de visas H-2, debido a los ambientes de trabajo donde la violencia de género y el acoso sexual son comunes.*



- Además, muchos empleadores [de trabajadores con visas] H-2B violan la prohibición de discriminar en la asignación de tareas, por lo que los lugares de trabajo están segregados por género.

- **Principio 8, Salarios iguales para hombres y mujeres**

Según los peticionarios, el gobierno de EUA “incumple con el principio laboral 8 del ACLAN, al permitir que los reclutadores y empleadores de las peticionarias, así como la mayoría de los empleadores y reclutadores de trabajadores con visas H-2A y H-2B, dirijan 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. Esta discriminación incluye:

- 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 mayores.
- Las peticionarias sufrieron discriminación en cuanto a segregación por género en la distribución del trabajo, lo que dio lugar a una remuneración más baja; mientras que los hombres tienen una mayor variedad de opciones y oportunidades, y mayor salario.
- Este fue el caso en el lugar de trabajo de la Peticionaria Elisa Tovar Martínez, donde las mujeres fueron relegadas a las 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 que la mayoría de posiciones disponibles para hombres eran pagadas por hora. A los trabajadores por lo general se les daban más horas que a las trabajadoras, y sus salarios por hora eran más altos que los de las mujeres que sacaban la carne de los cangrejos. Esto dio lugar a más horas y mayores ganancias para los trabajadores.
- Asimismo, la Peticionaria Elisa Tovar Martínez, señaló haber buscado una oportunidad de empleo diferente y después de esperar 10 años la oportunidad no llegó, pero que a los hombres les brindan más oportunidades.
- Por su parte, la peticionaria Adareli Ponce Hernández, también experimentó la segregación por género en la fábrica de chocolate en la que trabajaba, ya que no se le permitió operar la máquina que se utiliza para almacenar grandes cajas de chocolate, lo que según la información que tenía, a sus



compañeros operadores de máquinas se les pagaba más que a sus compañeras que llenaban las cajas.

(B) Violación a los artículos del ACLAN:

- **El Artículo 1**, señala que es objetivo del Acuerdo, mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las Partes; promover al máximo los principios del acuerdo y promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes.
 - *“El gobierno de EUA 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 [visas] H-2A y H-2B, discriminen por género en el otorgamiento de visas H-2.*
 - *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.*
 - *Las agencias gubernamentales de EUA directamente promueven la discriminación laboral por motivos de género, al emitir visas que de una manera perpetúan más la discriminación dentro de los programas H-2.”*
- **Artículo 3.1**, cada una de las Partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas.
 - *“EUA ha fracasado en el cumplimiento 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.*
 - *Las Peticionarias y sus compañeras de trabajo (anónimas) sufrieron la discriminación debido a la ineficacia que EUA tuvo al no aplicar efectivamente su legislación laboral interna en relación con el ACLAN.”*
- **Artículo 4**, 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 [con visas] 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 [con visas] H-2B que laboran el área de trabajo forestal, que en su mayoría son hombres. En muchas áreas no hay proveedores de servicios legales alternativos, por lo que la mayoría de los trabajadores [con visas] H-2B se quedan sin ningún apoyo legal.*

(C) Violación a la legislación interna de EUA

- **Los peticionarios argumentan que** *“las agencias gubernamentales de EUA directamente promueven la discriminación laboral por género, al emitir visas que de una manera perpetúan más la discriminación dentro de los programas H-2. EUA ha fracasado en abordar esta segregación.*
- *EUA 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, ya que la ley de EUA prohíbe la discriminación por género durante la contratación de trabajadores, así como en los términos de compensación y condiciones del empleo. Además, prohíbe la segregación o clasificación de empleados, por razón de género en cualquier forma, que tienda a privarlos de oportunidades de empleo.*
- *Para realizar una demanda contra un empleador bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, un trabajador o aspirante a un empleo debe primero presentar una queja ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC por sus siglas en inglés). Aunque la EEOC acepta quejas vía telefónica, el trabajador sólo puede presentar cargos en persona o por correo. Este proceso puede ser inaccesible para muchos trabajadores [con visas] H-2, que a menudo viven en lugares remotos, carecen de transporte, no tienen acceso a computadoras y tienen poco conocimiento de los recursos disponibles.*
- *Además, información sobre quejas presentadas a la EEOC por trabajadores [con visas] H-2 no está a disposición del público, lo que dificulta su presentación.*



- *El hecho de que las visas de los trabajadores H-2 están vinculadas a sus empleadores y no lo puedan cambiar, dificulta que presenten quejas.*
- *Las mujeres que reciben una visa H-2, a menudo encuentran abusos en sus lugares de trabajo, así como amenaza de represalias por quejarse, aunque estas represalias son ilegales bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles.*
- *Algunos tribunales estadounidenses han sido reacios a aplicar las leyes federales contra la discriminación a las transacciones que ocurren fuera de EUA.*
- *La falta de acción del gobierno de EUA para combatir la discriminación por género desenfrenada dentro de los programas H-2, puede violar las garantías de igualdad de protección de la Constitución de EUA.*



V. INFORMACIÓN PROPORCIONADA POR LA OAN DE EUA

***Nota aclaratoria al lector:**

En el siguiente apartado, la OAN de México realizó una **TRADUCCIÓN NO OFICIAL** de la información proporcionada por la OAN de EUA sobre las leyes y normas del gobierno de EUA, dicha traducción es exclusivamente para facilitar la lectura del presente informe. Asimismo, para facilitar la consulta de las leyes y normas en su idioma original, se incluyen los vínculos electrónicos proporcionados por la OAN de EUA y los consultados por la OAN de México.

De acuerdo con la información proporcionada por la OAN de EUA, respecto de los argumentos de los peticionarios de la Comunicación Pública MEX 2016-1, ese país tiene una serie de leyes y reglamentos que prohíben la discriminación en el empleo de trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores reclutados para visas de no inmigrantes.

Leyes relativas a la no discriminación laboral

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EUA (EEOC) es una agencia federal independiente, responsable de hacer cumplir las leyes federales que prohíben discriminar a un solicitante de empleo o un trabajador, por motivos de raza, color, religión, sexo, origen étnico, edad (40 años o más), discapacidad o información genética de la persona (referida comúnmente como las Leyes de Igualdad de Oportunidades de Empleo o Leyes de EEO).

Las Leyes de Igualdad de Oportunidades Laborales (EEO), aplicadas por la EEOC, se aplican independientemente del estatus migratorio o de la autorización para trabajar, protegiendo a las personas que trabajan en EUA, con visas de trabajo temporales, contra la discriminación basada en las características enumeradas anteriormente.

Las Leyes de EEO prohíben las prácticas discriminatorias del empleador por motivos de su origen étnico, en violación del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Esta discriminación puede ser por el aspecto, las costumbres o el idioma de una persona.

La EEOC mantiene diversos lineamientos de política para garantizar que las condiciones laborales ofrecidas por un empleador están libres de discriminación por género y de hostigamiento sexual en los lugares de trabajo. Estos lineamientos incluyen el reclutamiento, la contratación, los ascensos, los despidos, la terminación de la relación laboral, las indemnizaciones, las prestaciones, las actividades asignadas y otros términos y condiciones laborales.

Adicionalmente, el derecho de los trabajadores de estar libres de discriminación en sus salarios está protegido por diversas leyes federales, aplicadas por la EEOC. Tales como la Ley de Igualdad Salarial de 1963 (EPA), el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, la Ley de No discriminación por información genética y la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA).



La Ley de Igualdad Salarial (EPA) exige que los hombres y las mujeres reciban igual salario por el mismo trabajo en el mismo establecimiento. La EPA también establece que los empleadores no pueden pagar salarios desiguales a hombres y mujeres que realizan trabajos que requieren una habilidad, esfuerzo y responsabilidad sustancialmente iguales, y que se realizan bajo condiciones de trabajo similares dentro del mismo establecimiento. La EEOC también ha publicado una guía en su sitio web sobre el requisito de las Leyes de EEO de igualdad de salario y discriminación en el pago de indemnizaciones.¹¹

Por cuanto hace a las disposiciones antidiscriminatorias de la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA), éstas prohíben discriminación laboral basada en la ciudadanía y el origen étnico.¹²

Protección contra la discriminación en el reclutamiento y contratación

Por cuanto hace a la protección contra la discriminación en el reclutamiento y la contratación, durante muchos años, las prioridades de cumplimiento estratégico de la EEOC han incluido un enfoque en la eliminación de barreras en el reclutamiento y la contratación¹³. Esta prioridad estratégica se centra en el tipo de prácticas de reclutamiento y contratación que discriminan a los grupos raciales, étnicos y religiosos; trabajadores mayores; mujeres; y personas con discapacidad. Las prioridades estratégicas de aplicación de la EEOC también incluyen la protección de los trabajadores vulnerables, incluidos los trabajadores inmigrantes y migrantes. Los ciudadanos extranjeros están protegidos contra la discriminación laboral en EUA, incluidos los reclutados y contratados con visas de trabajo temporal.

El enfoque de la EEOC en proteger a los trabajadores inmigrantes y migrantes de la discriminación laboral, incluye la discriminación por género, que está prohibida por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles. Además, al priorizar la protección de los trabajadores vulnerables, la EEOC puede desarrollar e implementar un plan específico e integrado para abordar la intersección de los problemas de discriminación laboral que afectan a los trabajadores de origen extranjero, por ejemplo, la discriminación por género y por origen étnico, combinados.

La EEOC ha sido informada de que algunos empleadores y reclutadores de EUA, pueden reclutar desde el extranjero (incluso de México) en función del género. Si bien no todos los tribunales están de acuerdo, la posición de la EEOC es que el Título VII de la Ley de Derechos Civiles se aplica a los empleadores y reclutadores de EUA. Además, la EEOC ha tomado la posición de que el Título VII se aplica a los ciudadanos extranjeros que solicitan empleo en EUA, desde fuera del país.¹⁴ Es la posición de la EEOC que los empleadores o reclutadores con sede en EUA, cubiertos por el Título VII

¹¹ <https://www.eeoc.gov/equal-paycompensation-discrimination>;

¹² www.justice.gov/ier

¹³ <https://www.eeoc.gov/us-equal-employment-opportunity-commission-strategic-enforcement-plan-fiscal-years-2017-2021>.

¹⁴ EEOC, Enforcement Guidance on National Origin Discrimination § VI.B & n.153, available at https://www.eeoc.gov/laws/guidance/eeoc-enforcement-guidance-national-origin-discrimination#_Toc451518839 (citing EEOC's position as amicus curiae, as well as the court split, on coverage of the EEO Laws with respect to foreign nationals outside the U.S.).



de la Ley de Derecho Civiles, que actúen como "agencias de empleo", reclutando de México o de otro país para los propósitos de los programas H-2, no pueden discriminar sobre la base del género en su reclutamiento y contratación para trabajar en EUA.

Cuando se comprueba alguna discriminación bajo las Leyes de EEOC, el objetivo es regresar a la víctima de discriminación al estado en que estaba (o casi el mismo) antes de la discriminación. El tipo de reparación depende de la naturaleza de la discriminación.

Las medidas de reparación del Título VII de la Ley de Derechos Civiles para trabajadores y aspirantes que han sido discriminados, pueden incluir daños compensatorios y punitivos, con límites que varían según el tamaño del empleador.

EUA señala que de 2014 a 2019, la EEOC ha suscrito diversos instrumentos de colaboración binacional con la Secretaría de Relaciones Exteriores en México¹⁵ y diversos Consulados de México en EUA, a fin de proporcionar a los trabajadores mexicanos información sobre sus derechos laborales y cómo ejercerlos. También, señala que, de octubre de 2015 a septiembre de 2019, se han llevado a cabo más de 900 actividades informativas en embajadas y consulados en EUA, en las que participaron más de 75,000 personas, entre otras acciones informativas y de difusión.

Generalidades de los Programas de Visas H-2A y H-2B

La Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA), modificada por la Ley de Reforma al Control e Inmigración de 1986, dividió el programa H-2 en dos programas distintos y estableció requisitos diferentes para la admisión de trabajadores agrícolas temporales (H-2A) versus trabajadores no agrícolas (H-2B). Estas leyes y sus reglamentos de implementación incluyen diversos requisitos y protecciones para los trabajadores nacionales y extranjeros, como el pago de ciertos salarios mínimos. Además, EUA ha establecido prioridades de aplicación para monitorear más de cerca las condiciones de empleo de los trabajadores migrantes.

La identidad de los beneficiarios de visas H-2A y H-2B generalmente no está disponible para el Departamento de Trabajo (DOL); está disponible para el Departamento de Seguridad Nacional (DHS) en circunstancias limitadas, y para el Departamento de Estado (DOS), sólo cuando los beneficiarios solicitan visas en una Embajada o Consulado de EUA.

Visas H-2A

La INA establece la clasificación de visas H-2A para que los empleadores contraten trabajadores extranjeros de manera temporal, para realizar trabajos agrícolas

¹⁵<https://www.eeoc.gov/mou/memorandum-understanding-between-us-equal-employment-opportunity-commission-and-ministry-1>



(trabajadores H-2A)¹⁶. La INA autoriza al DHS a permitir la admisión de trabajadores H-2A si el DOL certifica que no hay suficientes trabajadores estadounidenses capaces, dispuestos y calificados, disponibles para realizar el empleo agrícola temporal y estacional para el que se solicitan los trabajadores con visas H-2A; y el empleo de esta categoría de trabajadores no afectará negativamente los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores con un empleo similar en EUA.

Para que DOL tome esta determinación, los empleadores deben presentar ante la Oficina de Certificación de Trabajo Extranjero (OFLC) del DOL una Orden de autorización de procesamiento agrícola y de alimentos (Formulario ETA 790); una Solicitud de Certificación de Empleo Temporal y el Apéndice A (Formulario ETA 9142A); y anexos, según corresponda, para complementar la información solicitada en esos formularios¹⁷. Los contratistas laborales H-2A deben presentar información adicional.

Después de obtener una certificación de empleo temporal de DOL, el empleador debe presentar dicha certificación, junto con una Petición de Trabajador No Inmigrante (Formulario I-129) en nombre de los posibles trabajadores extranjeros, a los Servicios de Ciudadanía e Inmigración de EUA (USCIS) del DHS¹⁸.

Cabe destacar que el DOL se encuentra en un proceso de modernización del Programa H-2A, a través de la promulgación de nuevas reglas¹⁹. Este proceso implicará que se modernice la certificación de empleo temporal de trabajadores no inmigrantes, para trabajar en labores agrícolas temporales o estacionales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales aplicables a los empleadores de dichos trabajadores no inmigrantes. Con esta modernización, EUA busca simplificar y eliminar ineficiencias del proceso mediante el cual el Departamento de Trabajo revisa las solicitudes de certificación de los empleadores, que utilizarán en su solicitud al Departamento de Seguridad Nacional, para emplear a un trabajador no inmigrante con visa H-2A.

Visas H-2B

La INA establece la clasificación de no inmigrante H-2B para un trabajador temporal no agrícola “con residencia en un país extranjero que no tiene intención de abandonar y que viene temporalmente a los Estados Unidos para realizar servicio o trabajo temporal [no agrícola], si no se puede encontrar a personas desempleadas capaces de realizar dicho servicio o trabajo en EUA”. De acuerdo con el INA, el DHS consulta con el DOL el programa H-2B y éste brinda asesoramiento sobre si los trabajadores estadounidenses capaces de realizar los servicios temporales o la mano de obra, están disponibles.

¹⁶ INA Section 101(a)(15)(H)(ii)(a), 8 USC 1101(a)(15)(H)(ii)(a); *see also* INA Secs. 214(c)(1) and 218, 8 USC 1184(c)(1) and 1188

¹⁷ DOL's regulations for the H-2A program are located at 20 CFR part 655, subpart B and 29 CFR part 501

¹⁸ 8 CFR 214.2(h)(5); <https://www.uscis.gov/working-united-states/temporary-workers/h-2a-temporary-agricultural-workers>

¹⁹ See 84 Fed. Reg. 36168 (July 26, 2019), <https://www.federalregister.gov/documents/2019/07/26/2019-15307/temporary-agricultural-employment-of-h-2a-nonimmigrants-in-the-united-states>



El INA requiere que un empleador H-2B solicite al DHS la clasificación del posible trabajador temporal como no inmigrante H-2B. El DHS debe aprobar esta petición antes de que el beneficiario pueda considerarse elegible para una visa H-2B. Una petición H-2B para empleo temporal presentada ante el DHS debe ir acompañada de una certificación laboral temporal aprobada por el DOL. Además, como parte de la certificación del DOL, las regulaciones del DHS requieren que el DOL determine el salario vigente aplicable a una solicitud de certificación laboral temporal en la categoría H-2B.

Las reglas que rigen los procedimientos, términos y condiciones para obtener una certificación laboral H-2B se encuentran en el artículo 20 del Código Federal de Regulaciones (*CFR*, por sus siglas en inglés) apartado 655, subapartado A, y artículo 29, apartado 503. La regla H-2B de 2015, que gobierna dichos procedimientos, mejoró la protección de los trabajadores bajo el programa H-2B, mejorando la consistencia entre los programas H-2A y H-2B²⁰.

Protecciones contra la discriminación y los requisitos del programa H2

Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de EUA (EEOC)²¹

La EEOC hace cumplir muchas de las leyes estadounidenses que protegen de la discriminación laboral. Las prioridades estratégicas de cumplimiento de la EEOC han incluido un enfoque en la eliminación de barreras en el reclutamiento y la contratación de clases protegidas²². La EEOC busca eliminar las prácticas de reclutamiento y contratación que discriminan a los grupos raciales, étnicos y religiosos; trabajadores mayores; mujeres, y las personas con discapacidad, así como proteger a los trabajadores vulnerables de la discriminación, incluidos los trabajadores inmigrantes y migrantes. La EEOC se esfuerza por desarrollar e implementar un plan específico e integral para atender los problemas de discriminación laboral que afectan a los trabajadores de origen extranjero, por ejemplo, la discriminación basada en el sexo y el origen nacional combinados.

Para presentar una queja por discriminación laboral ante la EEOC, los trabajadores pueden usar el portal público o comunicarse con una oficina local de la EEOC, o una de las muchas agencias estatales y locales que tienen acuerdos de colaboración con la EEOC²³. Aunque la EEOC no hace investigaciones por teléfono, los trabajadores pueden iniciar el proceso por teléfono o por correo.

²⁰ <https://www.uscis.gov/working-united-states/temporary-workers/h-2b-temporary-non-agricultural-workers>

²¹ <https://www.eeoc.gov/enforcement>

²² <https://www.eeoc.gov/us-equal-employment-opportunity-commission-strategic-enforcement-plan-fiscal-years-2017-2021>

²³ <https://www.eeoc.gov/how-file-charge-employment-discrimination>



Departamento del Trabajo (DOL)

La División de Salarios y Horas (WHD, por sus siglas en inglés) del DOL es responsable de hacer cumplir la Ley de Normas Laborales Justas, así como las normas laborales y las protecciones de los trabajadores, provistas bajo una serie de otros estatutos federales, incluidos los programas H-2A y H-2B. Si un individuo cree que ha ocurrido una violación de las leyes o regulaciones aplicables, puede presentar una queja en una de las más de 200 oficinas locales de la WHD. Las personas también pueden contactar a la WHD por teléfono. La WHD también publica tarjetas de referencia en varios idiomas con instrucciones sencillas para presentar quejas.

Aunque muchas investigaciones son iniciadas por quejas, la WHD realiza investigaciones por varias otras razones. Además de investigar las quejas, la WHD selecciona ciertos tipos de negocios o industrias para investigaciones periódicas a fin de mejorar el cumplimiento del empleador con las leyes aplicables. En ese sentido, la WHD se centra en las industrias que pagan bajos salarios, por ejemplo, el empleo de trabajadores vulnerables. Ocasionalmente, se examinarán varias empresas en un área geográfica específica.

Cuando la WHD lleva a cabo una investigación de un empleador H-2A o H-2B, la agencia determina el cumplimiento de todos los requisitos aplicables de esos programas, incluso si el trabajador recibe un salario adecuado por el trabajo que realmente está realizando, si el empleador está empleando a un Trabajador con visa H-2 fuera del área de empleo previsto, o en una actividad no incluida en la orden de trabajo, o fuera del período de validez del empleo.²⁴

Cuando se haya completado todo el proceso, el investigador solicitará reunirse con el empleador y/o un representante de la empresa que tenga autoridad para tomar decisiones para informarle(s) si se han confirmado violaciones y, de ser así, cuáles son y cómo corregirlas.

Las medidas de reparación pueden contemplar el pago de salarios no percibidos, la evaluación de multas civiles, indemnización por mandato judicial y/o cualquier reparación adicional necesaria para que el trabajador se recupere, como resultado de la discriminación. La WHD también puede iniciar procedimientos de inhabilitación y puede recomendar la revocación de la certificación laboral del empleador a la OFLC de DOL.

El Manual de operaciones de la WHD proporciona a los investigadores y a su personal interpretaciones de las disposiciones legales, procedimientos para realizar investigaciones y orientación administrativa general, está disponible en <https://www.dol.gov/whd/FOH/index.htm>. Además, publica boletines de asistencia e interpretaciones del administrador que están disponibles en su sitio web.

La WHD construye y mantiene relaciones sólidas con agencias federales para fomentar la comunicación y servir mejor a los trabajadores y las empresas del país.

²⁴ <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs44.htm>



Por lo que está en condiciones de coordinar acciones a favor de los trabajadores con la EEOC o la Sección de Derechos de Inmigrantes y Trabajadores del Departamento de Justicia.²⁵

Departamento de Seguridad Nacional (DHS)

El Servicio de Ciudadanía e Inmigración de EUA (USCIS, por sus siglas en inglés) tiene la autoridad de revocar una petición de ciudadanía si encuentra que el peticionario ya no está empleado en los términos especificados en la petición; que la declaración de hechos contenida en la petición no era verdadera y correcta; que el peticionario violó los términos y condiciones de la petición aprobada; si el peticionario violó los requisitos de la sección 101 (a) (15) (H) del INA u 8 CFR 214.2 (h); o si la aprobación de la petición violó las regulaciones H-2B o implicó un error grave.²⁶

El Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de EUA (ICE, por sus siglas en inglés) realiza investigaciones sobre violaciones del ámbito penal, en el marco de la Ley de inmigración. La información que alega tales violaciones por parte de un empleador puede ser presentada al ICE a través de referencias del USCIS y otras agencias federales, así como de quejas del público. Para denunciar delitos, las personas pueden llamar o enviar un correo electrónico al ICE.

Otras medidas de acceso público a la información

Hay una serie de documentos públicos destinados a facilitar el acceso de los trabajadores para presentar quejas sobre discriminación. Por ejemplo, desde 2009, el DOS publicó el Folleto Wilberforce, que describe los derechos y protecciones específicos para los trabajadores temporales en EUA, incluido el derecho a no ser discriminado²⁷. El folleto proporciona varias formas de denunciar la conducta discriminatoria de un empleador.

El DOL publicó un póster, en inglés y español, que enumera los derechos de los empleados bajo el programa H-2B²⁸. Del mismo modo, DOL publicó un póster, en inglés, haitiano y español, que enumera los derechos de los trabajadores bajo el programa H-2A²⁹, así como una tarjeta que resume las protecciones legales para los trabajadores H-2A en inglés y español³⁰. Las regulaciones H-2A y H-2B requieren que los empleadores publiquen el cartel de los derechos de los trabajadores en un lugar visible en el centro de trabajo. Además, la hoja informativa #77D de WHD proporciona

²⁵ <https://www.dol.gov/whd/federal/DOJ.pdf> .

²⁶ 8 CFR 214.2(h)(11)(iii)(A). See also 8 CFR 214.2(h)(6)(i)(B)-(D) (USCIS may revoke a petition for violations of the bar to payment of prohibited fees and, under certain conditions, deny future H-2B petitions based on failure to reimburse, or reasonably made efforts to reimburse, H-2B workers in full for the collection of any such fees.). In addition, an H-2B petition will be immediately and automatically revoked, without the need to provide notice, if, for instance, DOL revokes the temporary labor certification upon which the petition is based. See 8 CFR 214.2(h)(11)(ii).

²⁷ https://j1visa.state.gov/wp-content/uploads/2017/01/Wilberforce_Pamphlet_October2016.pdf.

²⁸ <https://www.dol.gov/whd/posters/pdf/H2B-eng.pdf> .

²⁹ https://www.dol.gov/whd/posters/pdf/WH1491Eng_H2A.pdf

³⁰ <https://www.dol.gov/whd/FLSAEmployeeCard/H2AEnglish.pdf>



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



2020

LEONA VICARIO
HONORABLE MADRE DE LA PATRIA

una página web y un número de teléfono gratuito para más información sobre las protecciones de empleo H-2A³¹

Por su parte, la *Legal Services Corporation (LSC)* es una corporación independiente sin fines de lucro, que promueve el acceso equitativo a la justicia y brinda subsidios para asistencia legal civil de alta calidad, a personas de bajos ingresos. De conformidad con las regulaciones de la LSC, los trabajadores agrícolas no inmigrantes admitidos en EUA, bajo el programa H-2A, pueden recibir asistencia legal de un programa financiado por la LSC relacionado con salarios, vivienda, transporte y otros derechos laborales³². Además, los trabajadores forestales no inmigrantes admitidos en EUA bajo el programa H-2B pueden recibir asistencia legal de un programa financiado por LSC relacionado con salarios, vivienda, transporte y otros derechos laborales³³.

Los servicios legales gratuitos para la representación de los trabajadores H-2A y H-2B están disponibles en una variedad de otras instancias, como los programas de las Escuelas de Derecho y las actividades pro bono de los bufetes de abogados. Previa solicitud, las oficinas de la EEOC pueden proporcionar una lista de abogados locales especializados en derecho laboral y trabajo. Además, el DOL y otras agencias pueden presentar demandas en nombre de trabajadores individuales por violaciones de los estatutos federales.

Información estadística

La EEOC publica estadísticas sobre las quejas por discriminación laboral, por motivos de origen étnico y género, así como sobre sus resoluciones³⁴. En el año fiscal 2019, la EEOC resolvió más de 7,600 denuncias por discriminación por origen étnico y recuperó \$ 32.3 millones de dólares durante dichos procesos. También resolvió más de 26,600 denuncias por discriminación por género y recuperó \$ 170.7 millones de dólares, por dichas acusaciones.

La WHD también publica datos sobre una variedad de temas relacionados con la aplicación de la legislación, como la cantidad de investigaciones realizadas y los salarios caídos recaudados, divididos por industria y año³⁵. Como resultado de los esfuerzos de cumplimiento de la WHD, en el año fiscal 2019, se resolvió el pago de más de \$ 322 millones en salarios dejados de percibir para más de 313,000 trabajadores, lo que incluye más de \$ 2.4 millones en salarios dejados de percibir por violaciones a las disposiciones H-2A y más de \$ 1.6 millones del Programa de Visas H-2B.

Otras fuentes de información donde puede ser consultadas estadísticas al respecto, se encuentran en las ligas electrónicas:

³¹ <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs77d.htm> .

³² 45 CFR 1626.11(a), (c).

³³ 45 CFR 1626.11(b), (c).

³⁴ <https://www.eeoc.gov/statistics/enforcement-and-litigation-statistics>

³⁵ <https://www.dol.gov/whd/data/datatables.htm>.



- División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia:
<https://www.justice.gov/crt/settlements-and-lawsuits>.
- La Oficina de Certificación Laboral de Extranjeros del Departamento del Trabajo:
https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/Foreign_Labor_Recruiter_List.cfm
- El Servicio de Ciudadanía e Inmigración de EUA:
<https://www.uscis.gov/tools/reports-studies/immigration-forms-data/data-set-form-i-129-petition-temporary-agricultural-h-2a-worker>
<https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Resources/Reports%20and%20Studies/H-2B/h-2b-supplemental-cap-2017-8.pdf>
<https://www.dhs.gov/immigration-statistics/nonimmigrant#>
<https://www.dhs.gov/immigration-statistics/yearbook/2015>
- Departamento de Estado:
<https://travel.state.gov/content/travel/en/legal/visa-law0/visa-statistics.html>
<https://travel.state.gov/content/travel/en/legal/visa-law0/visa-statistics/nonimmigrant-visa-statistics.html>
- Por cuanto hace a la disponibilidad de información que los particulares requieran del gobierno, estos podrán solicitar información al Gobierno de EUA a través de la Ley de Libertad de Información, en la página:
www.foia.gov



VI. CONCLUSIONES

En virtud de los argumentos presentados por los peticionarios de la Comunicación Pública MEX 2016-1, y la información transmitida por el Gobierno de EUA a través de la OAN de ese país,

Este informe de revisión lleva a la atención del Gobierno de EUA los argumentos de los peticionarios, para que, conforme a sus procedimientos internos, las autoridades estadounidenses determinen lo que proceda, en términos de su legislación y prácticas internas, para atender dichos argumentos de los peticionarios respecto a la supuesta violación de los principios laborales 7 y 8 del ACLAN, relativos a la eliminación de la discriminación en el empleo y el pago de salarios iguales para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento en el marco de las contrataciones del Programa de Visas H2. Asimismo, sobre el argumento de violaciones a los artículos 1, 3 y 4 del ACLAN.

La OAN de México reitera su respeto al ACLAN y al compromiso general establecido en el artículo 2 del mismo, que señala que se debe reconocer el derecho de las Partes “de establecer, en lo interno, sus propias normas laborales y de adoptar o modificar, en consecuencia, sus leyes y reglamentos laborales”.

Por lo anterior, esta Oficina reconoce la existencia de mecanismos en EUA, a los cuales pueden acudir las personas para manifestar los hechos que consideran discriminatorios, mismos que se explican en la información compartida por el gobierno de EUA, que incluye la descripción del marco jurídico, las instancias y los mecanismos y procesos que los trabajadores migratorios que cuentan con una visa de trabajo H-2A y H-2B para laborar en EUA, tienen a su alcance para hacer valer sus derechos a laborar libres de discriminación.

Al respecto, de esta información proporcionada por la OAN de EUA respecto del marco jurídico en ese país, en materia de prohibición de la discriminación en el reclutamiento, desempeño laboral y salarios, se concluye la existencia de los siguientes instrumentos jurídicos:

- Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo
- Título VII Ley de Derechos Civiles, (CRL) de 1964
- Ley de Igualdad Salarial de 1963 (EPA),
- Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967
- Ley de Americanos con Discapacidades de 1990,
- Ley de No discriminación por información genética
- Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA).

Asimismo, derivado de la información compartida por EUA sobre los Programas de Visas H-2A (trabajadores agrícolas) y H-2B (trabajadores no agrícolas), destaca el proceso de actualización y modernización de las disposiciones del Programa de Visas H-2A, que el DOL actualmente está llevando a cabo, para agilizar y simplificar el proceso de obtención de la certificación, por parte de los empleadores, para contratar



trabajadores no inmigrantes para trabajo agrícola temporal. Asimismo, EUA destaca que dicha modernización implicará la mejora en el cumplimiento de los contratos de los trabajadores con dichas visas.

Por otra parte, de conformidad con las consultas para la cooperación celebradas con EUA, se desprende la existencia de instancias gubernamentales encargadas de la vigilancia en el cumplimiento de las disposiciones en materia de eliminación de la discriminación en el empleo y pago de salario igual para trabajos iguales.

Es así que, de la información proporcionada en el marco de las referidas consultas, destaca que las instancias con que cuenta el gobierno de EUA para atender estos temas son:

- 1) La Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de EUA (EEOC)
- 2) La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento del Trabajo
- 3) El Servicio de Ciudadanía e Inmigración (USCIS) del Departamento de Seguridad Nacional.

Por lo anterior, y tomando en consideración la información referida, esta OAN da por concluida la revisión de esta Comunicación Pública MEX 2016-1.

No obstante, y dada la importancia que para México reviste el tema de la protección a los derechos laborales de las personas trabajadoras mexicanas que viajan a ese país para laborar, la OAN de México se mantendrá vigilante del bienestar de sus connacionales y de que se encuentren laborando en territorio estadounidense, bajo condiciones de igualdad, respeto y legalidad.

Este compromiso permanecerá como parte de las responsabilidades de México durante el proceso de transición del TLCAN-ACLAN al TMEC y su Capítulo 23 Laboral, y durante toda su vigencia, que dará inicio el 1 de julio de 2020.