



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

COORDINACION GENERAL DE ASUNTOS INTERNACIONALES
OFICINA ADMINISTRATIVA NACIONAL
PARA EL ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA
DEL NORTE

INFORME DE REVISION
COMUNICACION PUBLICA MEX 9803

México, D.F., diciembre de 1999.

COMUNICACION PUBLICA MEX9803 INFORME DE REVISIÓN DE LA OAN DE MÉXICO

I. Resumen Ejecutivo

El ACLAN tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las Partes; promover al máximo los principios establecidos en el Anexo 1; promover la observancia y aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes; y promover la transparencia en la administración de la legislación laboral. Para lograr la realización de dichos objetivos, el ACLAN prevé, entre otros mecanismos, las Comunicaciones Públicas. Por medio de las Comunicaciones Públicas, las Oficinas Administrativas Nacionales (OANs) de cada una de las Partes revisan asuntos relativos a la legislación surgidos en territorio de otra Parte, en el marco de consultas y evaluaciones para la cooperación de la Cuarta Parte del ACLAN.

La OAN de México recibió el 4 de agosto de 1998, la Comunicación Pública “*sobre presuntas violaciones a derechos laborales en territorio de los Estados Unidos de América (EUA)*”, presentada por el Lic. Netzahualcóyolt de la Vega, Secretario de Comunicación Social del Comité Nacional de la CTM.

Dicha comunicación se refiere a presuntas omisiones en la aplicación efectiva de la legislación laboral en la granja DeCoster Egg Farm, ubicada en Turner, Maine, EUA.¹

El peticionario señala que los trabajadores mexicanos que laboran en la granja no reciben la misma protección legal que los trabajadores nacionales, con relación a las condiciones generales de trabajo.

Argumenta que “*los trabajadores mexicanos que se encuentran en territorio de EUA, en calidad de trabajadores migratorios, afirman que la autoridad estadounidense no garantizó ni garantiza la aplicación de las leyes de EUA que los protegen, lo que ha originado serias violaciones a sus derechos en materia de condiciones mínimas de trabajo, eliminación de la discriminación en el empleo, prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, e indemnización en los casos de lesiones y enfermedades ocupacionales*”.²

Señala que “*los trabajadores mexicanos no reciben ni han recibido la protección legal que evita la contratación mediante engaños. La autoridad estadounidense no ha llevado a cabo alguna acción para tutelar a los trabajadores mexicanos e impedir prácticas tales como el ofrecimiento de condiciones de*

¹ Se destaca por ser la granja avícola con mayor producción de huevo en EUA. Ha sido demandada en diversas ocasiones por presuntas violaciones a normas de seguridad e higiene; salario mínimo; horas extras y despidos injustificados. A sido multada en 1996 y 1997 por el Gobierno de EUA.

² Página 2 de la Comunicación Pública.

*trabajo distintas a las que realmente se proporcionan. En este caso, por ejemplo, se ha exigido a los trabajadores pagar por transportación y vivienda que en un principio se ofreció de manera gratuita”.*³

Relativo a asuntos sobre prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales y la indemnización por estos casos, los trabajadores afirman que no se han aplicado las normas que reducen los riesgos de trabajo y que *“se está violando la legislación al respecto, porque cuando han sufrido un accidente de trabajo no han sido notificados de los derechos ni provistos de las prestaciones estipuladas en las leyes de indemnizaciones por accidentes de trabajo. Además no se archivan las notificaciones apropiadas y la documentación de accidentes, requeridos por el estatuto de indemnizaciones por accidentes de trabajo”.*⁴

Las violaciones a los derechos laborales argumentadas por el peticionario en dicha Comunicación Pública se refieren a 5 de los principios contemplados en el Anexo 1 del ACLAN: Condiciones mínimas de trabajo (principio 6), donde se destaca que no son respetadas las leyes relativas a la vivienda y contratos de trabajo para los trabajadores mexicanos; Eliminación de la discriminación en el empleo (principio 7), porque los trabajadores son objeto de hostigamiento, trato diferenciado y abuso con motivo de su raza y nacionalidad; Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales (principio 9), ya que persisten violaciones en materia de seguridad de las viviendas, que las autoridades sanitarias no han inspeccionado; Indemnización en los casos de lesiones de trabajo y enfermedades ocupacionales (principio 10), como violaciones respecto a indemnización por accidentes de trabajo, porque los trabajadores no son notificados de los derechos ni provistos de prestaciones conforme a la ley; y Protección de los trabajadores migratorios (principio 11).

Es política pública del Estado de Maine que los empleados en cualquier ocupación deban ser protegidos de los riesgos de seguridad e higiene, y las condiciones de trabajo deben ser mantenidas razonablemente libres de riesgos. La legislación estadounidense, tanto local como federal, protege los derechos de los trabajadores en contra de las prácticas violatorias mencionadas en la Comunicación Pública. Y es obligación de las autoridades competentes vigilar el debido cumplimiento de las mismas, y en su caso, aplicar las sanciones correspondientes.

El 10 de agosto de 1998, la OAN de México aceptó a revisión esta Comunicación Pública y el 11 de agosto de 1998, conforme al artículo 21 del ACLAN, la OAN de México solicitó consultas cooperativas a la OAN de EUA sobre la Comunicación Pública de referencia.

Durante la revisión se consideraron los asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en el territorio de EUA presentados por los peticionarios y la

³ Página 3 de la Comunicación Pública.

⁴ Página 6 de la Comunicación Pública.

relación entre dichos asuntos y las obligaciones establecidas en el ACLAN. A partir de los cuales y con base en el artículo 22 del ACLAN, la OAN de México recomienda al Secretario del Trabajo y Previsión Social solicitar a la Secretaria del Trabajo de Estados Unidos, la celebración de Consultas Ministeriales, con la finalidad de obtener mayor información sobre las medidas que ese gobierno lleva a cabo para garantizar que los trabajadores agrícolas migratorios mexicanos tengan la misma protección legal que sus nacionales y el respeto a sus derechos laborales en materia de condiciones mínimas de empleo, eliminación de la discriminación en el empleo, prevención e indemnización en caso de lesiones y enfermedades de trabajo y protección de los trabajadores migratorios.

II. Introducción

La revisión por la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de México se llevó a cabo en el marco del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) suscrito por los Gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá. El ACLAN, en vigor desde 1994, compromete a los Gobiernos a promover que sus autoridades del trabajo apliquen la legislación laboral nacional de manera efectiva. Los compromisos del ACLAN no prevén el establecimiento de normas comunes en materia de trabajo, cambios a las leyes internas, ni instancias supranacionales.

Este informe aborda asuntos relativos a la aplicación de la legislación laboral de EUA con base en la Comunicación Pública MEX9803 presentada ante la OAN de México. El peticionario relata que las autoridades laborales de ese país no han aplicado de manera efectiva la legislación laboral en materia de:

- protección a trabajadores migratorios (11);
- condiciones mínimas de trabajo (6);
- eliminación de la discriminación en el empleo (7);
- prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales (9); y
- Indemnización en los casos de lesiones de trabajo y enfermedades ocupacionales (10).

Este informe alude a las disposiciones pertinentes de la legislación laboral de EUA, a los recursos al alcance de las partes afectadas y a los resultados que han obtenido.

Marco

El ACLAN establece entre sus objetivos "mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las Partes"; "promover al máximo los principios establecidos en el Anexo 1"⁵; "promover la observancia y aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes" y "promover la transparencia en la administración de la legislación laboral"⁶.

Con el fin de lograr dichos objetivos, las Partes están obligadas a:

⁵ Los principios laborales que las Partes se comprometen a promover bajo las condiciones que establezca su legislación interna (Anexo 1, ACLAN) son: 1) libertad de asociación y derecho de los trabajadores 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.

⁶ Artículo 1 del ACLAN

- establecer medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral;
- garantizar el acceso de los particulares a los procedimientos;
- garantizar que los procedimientos ante sus tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo sean justos, equitativos y transparentes;
- publicar sus leyes, reglamentos y procedimientos y
- promover la información y conocimiento públicos de su legislación laboral.⁷

Para efectuar la presente revisión, la OAN de México tomó en cuenta que el ACLAN reconoce que la aplicación efectiva de la legislación laboral debe ser por las autoridades laborales competentes en cada país, pues no crea ni reconoce mecanismos supranacionales. Las Partes se comprometen a respetar plenamente la Constitución de cada una y a reconocer el derecho de cada una de establecer sus propias normas laborales y a modificar en consecuencia sus leyes y reglamentos laborales (art. 2). En ese sentido, la OAN de México también consideró que el ACLAN establece que "las resoluciones dictadas por los tribunales administrativos, cuasijudiciales, 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 Acuerdo" (art. 5.8).

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 otra Parte. La revisión de dichos asuntos por la OAN será conforme a los procedimientos de cada país.⁸

México publicó el "Reglamento de la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de México sobre las Comunicaciones Públicas a que se refiere el artículo 16(3) del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)" el 28 de abril de 1995. En dicho Reglamento establece que las Comunicaciones Públicas:

- serán dirigidas al domicilio de la OAN;
- se redactarán en español;
- identificarán al peticionario;
- precisarán si contienen información confidencial, en cuyo caso la OAN resguardará dicha información con ese carácter;
- pormenorizarán los asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de las otras Partes (Canadá y Estados Unidos).

Una vez recibida la Comunicación Pública, la OAN notificará al peticionario la admisión para su revisión o los datos faltantes. Para la revisión, la OAN podrá solicitar consultas con las OAN de las otras Partes conforme al art. 21 del ACLAN, obtener información adicional de los peticionarios, así como de expertos y consultores, y organizar sesiones informativas.

⁷ Artículos 3 –7 del ACLAN

⁸ Artículo 16.3 del ACLAN

La OAN emitirá en un plazo razonable, atendiendo a la complejidad y naturaleza de cada Comunicación Pública, un informe que contenga:

- los asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en el territorio de las otras Partes;
- la relación de dichos asuntos y las obligaciones establecidas en el ACLAN;
- la recomendación de solicitar o no consultas a nivel ministerial en términos del art. 22 del ACLAN y cualquier otra medida que sirva para fortalecer la consecución de los objetivos que se persiguen en dicho instrumento jurídico tripartita.

De acuerdo con la recomendación de la OAN, el Secretario del Trabajo y Previsión Social podrá solicitar consultas con su contraparte en EUA o Canadá, respecto a cualquier asunto en el ámbito del Acuerdo, con el fin de hacer un examen exhaustivo del asunto mediante la información pública disponible.⁹

Comunicación Pública MEX9803

El 4 de agosto de 1998, la OAN de México recibió la Comunicación Pública MEX9803, presentada por el Lic. Netzahualcóyotl de la Vega, Secretario de Comunicación Social del Comité Nacional de la Confederación de Trabajadores de México. La Comunicación Pública se refiere a presuntas omisiones en la aplicación efectiva de la legislación laboral en la granja avícola DeCoster Egg Farm, en Turner, Maine, EUA.

El peticionario señala que el Gobierno de EUA debe aplicar la legislación laboral de manera efectiva, en relación con la **protección de los trabajadores migratorios** (principio 11, Anexo 1 del ACLAN), porque los trabajadores mexicanos que laboran en la granja no reciben la misma protección legal que los trabajadores nacionales en relación con condiciones de trabajo. Señala violaciones respecto a **condiciones mínimas de trabajo** (principio 6, Anexo 1 del ACLAN), puesto que no se respetan las leyes relativas a vivienda y contratos de trabajo para los trabajadores mexicanos de la granja.

Relata violaciones respecto a la **eliminación de la discriminación en el empleo** (principio 7, Anexo 1 del ACLAN), porque los trabajadores mexicanos son objeto de hostigamiento, trato diferenciado y abuso por motivo de su raza y nacionalidad, en contra de lo establecido por las leyes de EUA. Destaca que no obstante la existencia de normas respecto a **prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales e indemnización en dichos casos** (principios 9 y 10, Anexo 1 del ACLAN), persisten violaciones en materia de seguridad de las viviendas que las autoridades sanitarias no han inspeccionado, así como violaciones respecto a indemnización por accidentes de trabajo, porque los trabajadores no son notificados de los derechos ni provistos de prestaciones conforme a la ley.

⁹ Artículo 22 del ACLAN

La OAN de México aceptó para su revisión la Comunicación Pública el 10 de agosto de 1998 y notificó al peticionario. Para allegarse información, la OAN de México solicitó consultas a la OAN de EUA conforme al art. 21 del ACLAN y así obtuvo información adicional.

III. Asuntos relativos a la legislación laboral y obligaciones del ACLAN

Este informe busca presentar en forma sistemática los hechos relativos presentados por los peticionarios de la Comunicación Pública y la legislación laboral aplicable, en relación con cada uno de los artículos y principios del ACLAN relacionados con la Comunicación Pública. Para ello, en primer lugar se hace referencia a los hechos relativos presentados por los peticionarios; en segundo lugar, al principio o artículo del ACLAN; y, en tercer lugar, a la legislación laboral aplicable proporcionada por la OAN de EUA.

3.1. Protección de los Trabajadores Migratorios

3.1.1 Argumentos de los Peticionarios

“Los trabajadores mexicanos no reciben ni han recibido la protección legal que evita la contratación mediante engaños. La autoridad estadounidense no ha llevado a cabo alguna acción para tutelar a los trabajadores mexicanos e impedir prácticas tales como el ofrecimiento de condiciones de trabajo distintas a las que realmente se proporcionan. En este caso, por ejemplo, se ha exigido a los trabajadores pagar por transportación y vivienda que en un principio se ofreció de manera gratuita.”¹⁰

3.1.2 Principios y Artículos del ACLAN presuntamente violados.

El peticionario relata en la Comunicación Pública que el Gobierno de Estados Unidos no ha promovido la observancia de su legislación laboral ni la ha aplicado efectivamente a través de medidas gubernamentales, porque trabajadores agrícolas migratorios mexicanos han sido víctimas de presuntas violaciones a derechos laborales en territorio de EUA desde 1988, relacionadas con los principios laborales de:

- Principio laboral número 11: *“Proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de las Partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto a las condiciones de trabajo.”*

Sobre la presunta falta de promoción de las medidas gubernamentales adecuadas para asegurar la aplicación efectiva de la legislación laboral, los artículos del ACLAN en que los peticionarios señalan las violaciones son los siguientes:

- Artículo 3: Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral.

“1. Cada una de las Partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales

¹⁰ Comunicación Pública MEX9803, página 3.

adecuadas, sujeto a lo dispuesto en el artículos 42, tales como:... (b) vigilar el cumplimiento de las leyes e investigar las presuntas violaciones, inclusive mediante visitas de inspección “in situ”;...(e) alentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para tratar la reglamentación laboral en el centro de trabajo;...(g) iniciar de manera oportuna procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral.”

- Artículo 4: Acceso de los particulares a los procedimientos:

“1. 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, cuasijudiciales, judiciales o del trabajo para la aplicación de la legislación laboral de la Parte.

2. La legislación de cada una de las Partes garantizará que según proceda, dichas personas tengan acceso a los procedimientos mediante los cuales se puedan hacer efectivos los derechos establecidos: (a) en su legislación laboral, incluyendo la relativa a seguridad e higiene, condiciones de trabajo, relaciones obrero-patronales y trabajadores migratorios; y...”

3.1.3 Legislación laboral aplicable de EUA.

Migrant and Seasonal Agricultural Workers Protections Act, 29 U.S.C § 1801, establece la obligación de garantizar la protección necesaria de los trabajadores agrícolas migratorios temporales. Protege a los trabajadores migratorios temporales respecto de sus acuerdos con contratistas de trabajo en granjas, empleados agricultores, sindicatos agricultores y proveedores de vivienda para migratorios. Todas las personas y organizaciones objeto de esta Acta deben observar ciertas reglas al momento de reclutar, solicitar, contratar, emplear, transportar o proporcionar vivienda a estos trabajadores, o cuando los proporcionen a otros empleadores. Los trabajadores cuentan con el derecho de conocer los términos del arreglo o contrato laboral. Los trabajadores de las granjas deben ser pagados con el salario prometido por todas las horas trabajadas, a menos que sean objeto de una excepción específica. Todos los trabajadores agricultores deben ser tratados similarmente bajo ambas regulaciones: la *Fair Labor Standards Act (FLSA)* y la *Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (MSPA)*.

Equal Rights Under the Law, 42 U.S.C.A. § 1981 señala que todas las personas, dentro de la jurisdicción de EUA, deben tener los mismos derechos en cada estado y territorio para celebrar y hacer cumplir contratos, demandar, ser parte, dar pruebas, y recibir los beneficios de todas las leyes y procedimientos para la seguridad de personas y bienes, como lo disfrutaban los ciudadanos estadounidenses, además de ser sujeto de todo tipos de sanciones, penas, castigos, impuestos y licencias.

3.2 Condiciones mínimas de trabajo

3.2.1 Argumentos de los peticionarios

“...los trabajadores mexicanos denuncian una serie de violaciones a las condiciones mínimas de trabajo, principalmente enfocadas a la vivienda, y a la falta de cumplimiento de algunas de las obligaciones que en la materia marca la ley.”¹¹

“(1) Violaciones en materia de vivienda

- a) Se exige a los trabajadores pago por la vivienda que se les proporciona.
- b) Las viviendas no cumplen con las condiciones mínimas de seguridad e higiene.
- c) Corren riesgos tales como: incendios, inhalación de humo, descargas eléctricas y peligro de electrocutarse. Además, las cocinas, baños y regaderas son inadecuadas; faltan instalaciones apropiadas para lavar y secar ropa; y carecen de equipos de manejo de desperdicios.
- d) Hacinamiento de varias familias de trabajadores mexicanos y sus hijos en una sola vivienda.
- e) Las viviendas no han sido inspeccionadas por el Estado o alguna autoridad sanitaria local o federal competente.
- f) El Estado, alguna autoridad sanitaria local o la autoridad responsable no ha proporcionado la certificación de los términos y condiciones de la ocupación de las viviendas.
- g) Los trabajadores mexicanos no han recibido alguna notificación de los términos y condiciones de la ocupación de las viviendas.”

“(2) Violaciones en materia de otras condiciones mínimas de trabajo

- a) No han recibido por escrito los términos y condiciones de trabajo.
- b) No cuentan con anuncios en la empresa en donde señalen los derechos y las protecciones que tienen.
- c) Han recibido información falsa o engañosa relativa a los términos y condiciones de empleo.
- d) No recibieron una vivienda gratuita para cada familia y en condiciones seguras e higiénicas, como les ofrecieron.
- a) No recibieron transporte gratuito de su lugar de origen a la granja DeCoster Egg Farm, así como de la vivienda a su lugar de trabajo, como les ofrecieron.
- b) No recibieron servicios gratuitos, como les ofrecieron. »

¹¹ Comunicación Pública MEX 9803, página 3.

3.2.2 Principios y Artículos del ACLAN presuntamente violados.

- Principio 6: *”El establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no están protegidos por un contrato colectivo.”*
- Artículo 3: Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral. Citado anteriormente, ver página 9.
- Artículo 4: Acceso de los particulares a los Procedimientos. Citado anteriormente, ver página 10.
- Artículo 7: Información y conocimientos públicos: *“Cada una de las Partes promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, en particular: (a) garantizando la disponibilidad de información pública relacionada con su legislación laboral y con los procedimientos para su aplicación y cumplimiento; y (b) promoviendo la educación de la población respecto de su legislación laboral.”*

3.2.3 Legislación aplicable de EUA.

La industria agrícola no tiene obligación de proporcionar vivienda a los trabajadores y sus familias; sin embargo, en el caso de que lo hagan, ésta debe cumplir con las regulaciones federales y estatales de *Occupational Safety and Health Administration (OSHA)*, además de las estipuladas en *Agricultural Workers Protection Act*.

Migrant and Seasonal Agricultural Workers Protections Act, 29 U.S.C § 1801 establece la obligación de los patrones de la industria agrícola de proporcionar niveles mínimos de vivienda, la cual debe cumplir con ciertos estándares para ser habitable.

Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act, 29 U.S.C. § 1821 (a), (b) y (f), señala que:

- Las personas que contraten trabajadores agrícolas migratorios deberán determinar y difundir por escrito a cada uno de ellos la información siguiente: lugar de trabajo; salario; tipo de cultivo y trabajo que va a realizar; tiempo de trabajo; transportación, vivienda, y cualquier otro beneficio, así como los costos que ellos deberán cubrir; existencia de alguna huelga o paro en el lugar de trabajo; y cualquier arreglo que tenga el patrón que le represente un beneficio como resultado de cualquier venta por cada establecimiento a los trabajadores.
- Establece la obligación de que se muestre en un lugar visible en el lugar de trabajo, un anuncio proporcionado por el Departamento del Trabajo, que señale todos los derechos y protecciones que tengan los trabajadores agrícolas migratorios.

- Ningún patrón deliberadamente deberá proporcionar información falsa o engañosa a un trabajador agrícola migratorio, en relación con los términos, condiciones, o existencia de las obligaciones establecidas en la *Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act*, 29 U.S.C. § 1821 (a), (b), (c) y (d).
- La prestación de vivienda es regulada bajo el programa H-2A. Estipula que la vivienda debe ser proporcionada a ningún costo, para todos los trabajadores que razonablemente no pueden regresar a sus lugares de residencia el mismo día y que además debe cumplir con los requerimientos establecidos por OSHA.

3.3 Eliminación de la discriminación en el empleo

3.3.1 Argumentos de los peticionarios

“Los trabajadores mexicanos manifiestan que han sido y son objeto, de una política discriminatoria en su contra, por motivo de su raza.”¹²

Se mencionan situaciones como las siguientes:

- a) Sufren hostigamiento y abuso en el trabajo por el hecho de ser mexicanos.
- b) Son víctimas de amenazas, intimidación y asignación de tareas inseguras que no se asignan a otros trabajadores.
- c) Han sido contratados con prestaciones, derechos, términos y condiciones inferiores a las de otros trabajadores.
- d) Las viviendas que se les proveen no son seguras ni limpias; muestran que las viviendas proporcionadas a otros trabajadores son seguras y limpias y son ocupadas únicamente por una familia o persona a la vez. En el caso de las viviendas ocupadas por trabajadores mexicanos, muchas veces tienen que habitarlas hasta tres familias juntas.
- e) Los trabajadores mexicanos no han recibido el servicio y tratamiento médico adecuados, tal como otros trabajadores los reciben. Por ejemplo:
 - Cuando un trabajador mexicano sufre un accidente de trabajo, frecuentemente no es trasladado al hospital para que reciba tratamiento médico o, en caso de ser trasladado, es después de un retraso considerable.
 - Los trabajadores mexicanos que han sufrido un accidente de trabajo y están incapacitados por prescripción médica son obligados a reincorporarse a sus actividades antes de tiempo, mediante amenaza de ser despedidos si se rehusan.
 - Los trabajadores mexicanos que sufren algún accidente de trabajo no son notificados de los derechos, ni provistos de los beneficios estipulados en las leyes de indemnizaciones por accidentes de trabajo. Además, no se archivan las notificaciones apropiadas y documentación de accidentes, requeridos por el estatuto de indemnizaciones por accidentes de trabajo.

¹² Página 4 de la Comunicación Pública MEX 9803.

- f) Se han aplicado subjetivamente parámetros de desempeño y asignaciones de trabajo diferentes entre trabajadores mexicanos y otros trabajadores.

3.3.2 Principios y Artículos del ACLAN presuntamente violados.

- Principio 7: *“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.”*
- Artículo 3: Medidas Gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral. Citado anteriormente, ver página 9.
- Artículo 4: Acceso de los particulares a los procedimientos. Citado anteriormente, ver página 10.

3.3.3 Legislación aplicable de EUA.

Las leyes federales y locales prohíben la discriminación en el lugar de trabajo basada en la raza. The Civil Rights Act of 1964, enmendada (42 United States Code 2000e), establece que *“es una violación a su Título VII el hecho de discriminar contra cualquier trabajador mexicano por razón de su raza. Este estatuto es la Ley Federal de aplicación general para empleadores que cuenten con 15 o más empleados. La Orden Ejecutiva No. 11246 también prohíbe la discriminación por raza, hecha por un empleador que tenga un contrato o subcontrato federal”*. Adicionalmente, para prohibir actos de discriminación, la Orden Ejecutoria Núm. 11246, requiere a los Contratistas Federales que tomen acciones positivas para asegurar que los trabajadores sean tratados sin discriminación en todos los aspectos de su trabajo.

The Maine Human Rights Act, 5 M.R.S.A. § 4551 señala que es política del estado prevenir la discriminación en el empleo, vivienda o acceso a servicios públicos por razón de origen.

Equal Rights Under the Law, 42 U.S.C.A. § 1981a otorga a las personas el derecho de demandar daños compensatorios y punitivos, en caso de ser discriminados intencionalmente por un patrón.

La *Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)* protege los derechos de los trabajadores a estar libres de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión o nacionalidad en el lugar de trabajo. Si un empleado

considera que se ha discriminado en su contra, debe presentar cargos por discriminación ante la EEOC o ante la agencia estatal que corresponda.

Los trabajadores agrícolas en Maine tienen los mismos derechos que los trabajadores avícolas de otros estados de EUA, ya que la *Occupational Safety and Health Act* y la *Migrant and Seasonal Agricultural Workers Protection Act* se aplica a todos los estados, y fue específicamente adoptada por Maine bajo la 26 M.R.S.A. § 586.

Los únicos derechos que los trabajadores agrícolas en Maine tienen diferente de los demás trabajadores de la industria avícola de otros estados, son las limitaciones de los sindicatos a su capacidad para celebrar contratos colectivos de acuerdo con el número de gallinas ponedoras y empleados que tenga la planta en donde trabajen.

3.4 Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales

3.4.1 Argumentos de los peticionarios.

“ (L)os trabajadores mexicanos afirman, sin embargo, que no se han aplicado las normas que reducen los riesgos de trabajo.”¹³

Señalan como violaciones en materia de seguridad e higiene, las siguientes:

- a) Las viviendas no cumplen los estándares mínimos de seguridad, y se corren riesgos tales como: sufrir incendios, inhalación de humo y la posibilidad de electrocutarse.
- b) Las cocinas, baños y regaderas que se les proporcionan no son adecuados, carecen de instalaciones para lavar y secar ropa, y no se cuenta con equipos de manejo de desperdicios.
- c) La autoridad sanitaria responsable no ha inspeccionado las viviendas y no ha proporcionado la certificación de los términos y condiciones de la ocupación de las mismas.

3.4.2 Principios y Artículos del ACLAN presuntamente violados

- Principio 9: *“La prescripción y aplicación de normas que minimicen las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales.”*
- Artículo 3: Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral. Citado anteriormente. Ver página 9.

¹³ Ver página 6 de la Comunicación Pública MEX 9803.

- Artículo 4: Acceso de los particulares a los Procedimientos. Citado anteriormente. Ver página 10.

3.4.3 Legislación aplicable de EUA.

El Departamento del Trabajo de Maine debe garantizar que los trabajadores de Maine tengan derechos y protecciones de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, de conformidad con *The Bureau of Labor Standards*, 26 M.R.S.A. § 41; y la *Occupational Health and Safety Act*, 26 M.R.S.A. § 61.

Occupational Safety Rules and Regulations, 26 M.R.S.A. § 56, establece que es política del estado de Maine que todos los trabajadores de cualquier ocupación, deben ser protegidos por riesgos de seguridad e higiene, y sus condiciones de trabajo deben estar razonablemente libres de este tipo de riesgos.

Agricultural Labor Housing Standards, 26 M.R.S.A. § 586, establece que el Departamento de Estándares Laborales debe adoptar reglas para la protección de la seguridad, higiene y bienestar social de la vivienda que se proporciona a los trabajadores agrícolas y sus familiares, cuando esta sea de la propiedad o esté controlada por el patrón. Estas reglas se aplican únicamente a las instalaciones de viviendas de patrones de trabajo agrícola que provean vivienda a más de cinco trabajadores y cuyos estándares mínimos de vivienda no estén establecidos bajos las regulaciones de la *Occupational Safety and Health Act* en la *Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act*. Las reglas adoptadas por el Departamento de Estándares Laborales deben ser idénticas a las de la *Federal Housing Regulations* promulgadas bajo la *Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act*.

3.5 Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales

3.5.1 Argumentos de los peticionarios

“Según los trabajadores mexicanos, se está violando la legislación al respecto, porque cuando han sufrido algún accidente de trabajo, no han sido notificados de los derechos ni provistos de las prestaciones estipuladas en las leyes de indemnizaciones por accidentes de trabajo. Además, no se archivan las notificaciones apropiadas y documentación de accidentes requeridos por el estatuto de indemnizaciones por accidentes de trabajo.”¹⁴

¹⁴ Ver página 6 de la Comunicación Pública MEX 9803.

3.5.2 Principios y Artículos del ACLAN presuntamente violados

- Principio 10: *“El establecimiento de un sistema que prevea beneficios y compensaciones para los trabajadores o para quienes dependen de ellos en caso de lesiones ocupacionales, accidentes o muerte surgidos durante el trabajo, en conexión u ocurridos con motivo del mismo.”*
- Artículo 3: Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral. Citado anteriormente, ver página 9.
- Artículo 4: Acceso de los particulares a los Procedimientos. Citado anteriormente, ver página 10.
- Artículo 5: Garantías Procesales: *“...5. Cada una de las Partes dispondrá que las partes en le procedimiento ante tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales y del trabajo tengan acceso a los recursos para hacer efectivos sus derechos laborales. Tales recursos podrán incluir, según proceda, órdenes, acuerdos de cumplimiento, multas, sanciones, encarcelamiento, medidas precautorias o clausuras de los lugares de trabajo...”*
- Artículo 7: Información y Conocimiento Público. Citado anteriormente, ver página 12.

3.5.3 Legislación aplicable de EUA

Los trabajadores de Maine tienen el derecho de ser compensados en caso de accidentes y enfermedades de trabajo de conformidad con *The Maine Workers' Compensation Act*, 39A M.R.S.A. § 101.

IV. Recomendación

Los trabajadores mexicanos de la granja avícola DeCoster consideran que la legislación laboral no se ha aplicado de manera efectiva. Afirman que carecen de acceso adecuado a los tribunales del trabajo. Los trabajadores mexicanos manifiestan que no se está aplicando efectivamente la legislación laboral en la materia en territorio de los Estados Unidos. Adicionalmente señalan que carecen del conocimiento adecuado de los derechos y protecciones que les otorgan las leyes de EUA, por la falta de difusión de los mismos.¹⁵

La legislación laboral federal y local protege y regula estos derechos y señala, en todos los casos, que el gobierno de los Estados Unidos de América, mediante las autoridades administrativas correspondientes, debe vigilar el cumplimiento de dicha legislación.

La revisión hecha por la OAN de México se llevó a cabo en el marco del ACLAN, a solicitud de los peticionarios, en búsqueda de atención de los gobiernos, mediante intercambios de información, en los puntos alegados.

Cabe señalar que la revisión hecha por la OAN de México, fue en pleno respeto a la legislación y las autoridades laborales competentes de los Estados Unidos de América, y no pretende crear mecanismos supranacionales, ya que no es función de ésta juzgar o intentar modificar la legislación, por el contrario, su función es la de promover la estricta aplicación de la legislación estadounidense y que se protejan los derechos de los trabajadores. Estudiar a profundidad corresponde a los Comités Evaluadores de Expertos; y sancionar, en su caso, por presuntas pautas persistentes en la omisión de la aplicación efectiva de la legislación, está previsto en el Parte V del ACALN mediante un Panel Arbitral.

Después de efectuar la revisión de la Comunicación Pública MEX 9803, la OAN de México, de conformidad con el artículo 22 del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte **recomienda al Secretario del Trabajo y Previsión Social de México solicitar Consultas Ministeriales a la Secretaria del Trabajo de los Estados Unidos**. Las Consultas Ministeriales tendrán la finalidad de obtener mayor información sobre las medidas que el Gobierno de los Estados Unidos lleva a cabo para garantizar que los trabajadores agrícolas migratorios mexicanos tengan la misma protección legal que sus nacionales; y el respeto a sus derechos en materia de: condiciones mínimas de trabajo; eliminación de la discriminación en el empleo; y seguridad e higiene (prevención e indemnizaciones por accidentes y enfermedades de trabajo).

¹⁵ Página 7 de la Comunicación Pública.