



Washington, D.C. a 12 de mayo de 2021.
EUA01988R

"2021: Año de la Independencia"

Secretary of Labor Martin J. Walsh
Office of the Secretary
An agency within the U.S. Department of Labor
200 Constitution Ave NW
Washington, DC 20210

Re: Situaciones de falta de aplicación efectiva de leyes laborales estadounidenses.

Estimado Secretario,

En nombre del Gobierno de México, someto a su amable consideración comentarios e inquietudes con respecto a situaciones de falta de aplicación efectiva de leyes laborales estadounidenses, detectadas por esta Embajada y la red consular de México en Estados Unidos, principalmente en la industria agrícola y de procesamiento y empaquetado de proteína.

1. Antecedentes.

A lo largo de los años, y de forma conjunta, el Gobierno de México y el Gobierno de los Estados Unidos (EUA) han realizado diversos esfuerzos para asegurar que hombres y mujeres puedan tener un trabajo decente y productivo, desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Conscientes de que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, México y EUA han promovido políticas sociales sólidas y han reforzado sus instituciones democráticas, para garantizar que cumplan con las funciones encomendadas y como consecuencia garanticen el acceso a la justicia. Lo anterior, para hacer frente al deber moral y social que cada Gobierno tiene, así como para cumplir con las diversas obligaciones y compromisos internacionales asumidos por ambos países mediante la ratificación de convenios y tratados en materia de trabajo, principalmente en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como de los acuerdos comerciales regionales de los que México y EUA son parte. Entre los múltiples esfuerzos que el Gobierno de México emprende para apoyar a los trabajadores mexicanos, destaca la Semana de Derechos Laborales (SDL) que



la red consular de México en EUA realiza desde el 2009. A lo largo de la SDL, las 51 oficinas consulares de México en EUA organizan diversos eventos informativos, en coordinación con representantes de autoridades laborales de los tres niveles de gobierno de EUA, así como con agencias estatales, abogados, sindicatos y organizaciones no gubernamentales, con objeto de concientizar a los trabajadores mexicanos en EUA sobre sus derechos laborales y sobre las instancias a las cuales pueden acudir en caso de alguna violación a los mismos. Este esfuerzo de colaboración ha tenido un impacto positivo en los trabajadores mexicanos en EUA: tan sólo en 2020, se realizaron 397 eventos con el apoyo de 406 representantes de autoridades laborales gubernamentales, así como con sindicatos y organizaciones no gubernamentales, en los que se atendieron a más de 380 mil personas.

Como usted sabe, la Embajada de México en EUA mantiene un constante diálogo con las oficinas de la Sección de Horas y Salarios (W&H) y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), así como con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC). Esto permitió que, en 2014, la Embajada de México, a nombre de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), firmara Cartas de Arreglo con W&H y OSHA, así como un memorándum de entendimiento con el EEOC, que delinearón la cooperación y esfuerzos conjuntos para promover el bienestar de los trabajadores mexicanos en EUA a nivel nacional.

Sin embargo, la vigencia de estos instrumentos concluyó en 2017 y han sido renovados. A pesar de ello, la red consular mantiene 41 convenios con agencias gubernamentales y 11 con organizaciones no gubernamentales que atienden temas de seguridad ocupacional, salud en el empleo y derecho de asociación. Además, los consulados de México en California participan en el mecanismo EMPLEO que une los esfuerzos de las diferentes agencias federales y estatales dedicadas a la defensa de derechos laborales.

El Gobierno de México reconoce las significativas aportaciones que las personas mexicanas hacen mediante su trabajo tanto en EUA como en nuestro país. El respeto y promoción de sus derechos laborales es, por lo mismo, una prioridad para la SRE, la Embajada de México en EUA y la red consular en ese país, pues forma parte de las acciones de asistencia y protección consular previstas en la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de la cual México y EUA son parte.

Por lo anterior, la Embajada de México en EUA se ha abocado a recabar información sobre industrias en EUA, y casos específicos dentro de éstas, en las





que se presenten situaciones de falta de aplicación de las leyes laborales en EUA que afectan a trabajadores, incluyendo a trabajadores mexicanos. Teniendo en mente las obligaciones de asistencia y protección consular de la SRE, así como las obligaciones que México y EUA hemos asumido a través del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en su capítulo 23-principalmente en los artículos 23.3 "Derechos laborales", 23.5 "Aplicación de Leyes Laborales", 23.8 "Trabajadores Migrantes", y 23.9 "Discriminación en el Centro de Trabajo"-, México analiza la viabilidad jurídica de recurrir a los mecanismos de solución de controversias laborales previstos en los capítulos 23 y 31 del Tratado para atender tales casos. Lo anterior, considerando que tales mecanismos de solución de controversias pueden servir como una herramienta de protección para dichos trabajadores, en tanto que las violaciones detectadas pueden afectar el comercio o la inversión entre ambas partes.

El Gobierno de México reconoce la importancia de la cooperación como mecanismo para la implementación efectiva de derechos laborales establecidos en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo. Por lo anterior, y con fundamento en el artículo 23.12 "Cooperación" del T-MEC, por este medio propongo establecer un espacio de cooperación, en aras de identificar acciones que permitan atender la no aplicación de las leyes laborales en determinados sectores y Estados en EUA y así garantizar de forma plena los derechos laborales contemplados en la legislación federal estadounidense y en el capítulo 23 del T-MEC.

2. Deficiencias en la aplicación de las leyes laborales.

a) Horas y Salarios.

EUA cuenta con leyes federales que establecen el salario mínimo con el que un trabajador debe ser remunerado, así como la cantidad de horas que debe trabajar semanalmente. Lo anterior está estipulado en la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) la cual afecta a la mayoría de los empleos en el sector privado y público. La FLSA exige que los empleadores paguen a los empleados considerados en la ley y que no estén exentos, por lo menos el salario mínimo federal y el pago de sobretiempo por todas las horas trabajadas después de cumplidas 40 horas en una semana laboral.

No obstante lo anterior, los trabajadores agrícolas y de las procesadoras y empacadoras de proteína están sujetos con frecuencia a prácticas laborales



abusivas por parte de sus empleadores, trabajan horarios prolongados, sin recibir el pago de tiempo extra, a cambio de un salario poco remunerador.

Es importante señalar que, sin importar que los trabajadores agrícolas realizan algunos de los trabajos más duros y esenciales para la economía estadounidense, generalmente en condiciones de calor extremo, con equipo pesado y bajo un alto riesgo de estar expuestos a productos químicos peligrosos, a diferencia de la gran mayoría de los trabajadores estadounidenses a quienes se les paga tiempo extra, la FLSA excluye explícitamente a los trabajadores agrícolas del pago de horas extras. Aunque existen algunos estados (California, Washington y Nueva York) que exigen a los empleadores de trabajadores agrícolas el pago de tiempo extra, la mayoría de los estados no cuentan con dicha regulación. Esta situación podría ser considerada una práctica discriminatoria, toda vez que los trabajadores agrícolas, que en su mayoría son de origen hispano, no tienen igualdad de protección laboral pues están expresamente excluidos en la ley.

Adicionalmente, cualquier empleador que no haya empleado la labor de sus trabajadores agrícolas por más de 500 jornadas laborales en cualquier trimestre del año anterior, está excluido de las disposiciones de salario mínimo y pago de horas extra de la FLSA para el año actual, en el entendido de que una "jornada laboral" se define como cualquier día durante el cual un empleado realiza trabajo agrícola por al menos una hora. Asimismo, quedan excluidos de las disposiciones sobre salario mínimo y horas extras de la FLSA los empleados agrícolas bajo los siguientes supuestos:

- Trabajadores agrícolas que son familiares directos de su empleador.
- Los que se dedican principalmente a la producción de ganado.
- Trabajadores de cosecha manual locales que viajan diariamente desde su residencia permanente, a quienes se le paga a destajo y se dedican a la agricultura menos de trece semanas durante el año.
- Menores de 16 años de edad que no son locales y son cosechadores manuales, pagados a destajo, empleados en la misma granja que sus padres y que son pagados con la misma tarifa a destajo que los mayores de 16 años.

No escapará a su atención que el negarles el derecho a los trabajadores agrícolas a recibir el pago de tiempo extraordinario no sólo los pone en una situación de desigualdad respecto de otros trabajadores, sino que también puede constituir una forma de explotación, toda vez que trabajan largas horas sin una retribución a cambio. El otorgarle el derecho a pago de tiempo extra a trabajadores agrícolas



constituye una protección laboral indispensable y, a su vez, promueve una competencia justa.

Es importante tomar en cuenta que el pago de tiempo extra es una sanción o desincentivo para los empleadores, cuya finalidad es evitar largas horas de trabajo que son perjudiciales para la salud de los trabajadores. En otras palabras, el pago de tiempo extra trata de evitar el exceso de trabajo, toda vez que, de conformidad con diversos estudios, el trabajo en exceso provoca más fatiga y tensión en el cuerpo, lo cual aumenta el riesgo de accidentes de trabajo (incluyendo lesiones y muerte).

Por otro lado, y aunque los trabajadores de las emparadoras y procesadoras de proteína sí tienen, en estricto sentido, derecho a recibir el pago de tiempo extraordinario, en la práctica esto no siempre sucede. Adicionalmente, existe una disparidad salarial, ya que los trabajadores en las emparadoras ganan en promedio \$13.50 dólares por hora, mientras que los empleados en las plantas de procesamiento de carne ganan \$14.70 dólares por hora¹.

b) Seguridad y salud en el trabajo.

La agricultura y el procesamiento y empaclado de proteínas son de las industrias más peligrosas en EUA, y en el caso de la agricultura la industria más peligrosa para los niños trabajadores. Sin embargo, los trabajadores agrícolas todavía están excluidos de las reglas de protección infantil de la FLSA.

Los trabajadores agrícolas enfrentan múltiples amenazas a la salud y seguridad ocupacional en su trabajo diario, derivados de la exposición a pesticidas, el riesgo de estrés por calor y lesiones por maquinaria o ganado. Los agricultores tienen un riesgo alto de sufrir lesiones mortales y no mortales, enfermedades pulmonares relacionadas con el trabajo, pérdida de la audición debido al ruido, enfermedades de la piel, y ciertos tipos de cáncer asociados con el uso de productos químicos y la exposición prolongada al sol.

Los trabajadores agrícolas, están expuestos a un gran estrés por calor (estrés térmico) debido al esfuerzo y al ambiente, que puede llegar a causar enfermedades graves, incluyendo la muerte. El Instituto Nacional para la

¹ American Meat Institute, Fact Sheet, *Employment and Wages in the Meat Industry*. Revisado en: <https://www.meat institute.org/index.php?ht=a/GetDocumentAction/i/82885#:~:text=According%20to%20the%20Bureau%20of,%3A%20U.S.%20Department%20of%20Labor>.





Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH por sus siglas en inglés) ha recomendado que los empleadores tengan preparado un plan para prevenir las enfermedades relacionadas con el calor.

Sin importar lo anterior, una de las principales violaciones identificadas, es el incumplimiento de los protocolos de descansos e instalaciones por parte de los empleadores. La legislación vigente prevé que para evitar los golpes de calor se tiene que cumplir con periodos de descanso cada cierto tiempo. También es necesario que el empleador provea a los trabajadores con un lugar con sombra y ventiladores para que durante sus descansos los trabajadores se refresquen y puedan continuar con sus labores. La falta de una regulación federal respecto al estrés por calor ha sido uno de los señalamientos realizados por varios defensores de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, el empleador tiene que contar con un mecanismo de respuesta rápida para eventualidades; es decir, debe tener la capacidad de acceder a una pronta atención médica en caso de accidente, desfallecimiento o cualquier otra emergencia médica. Sin embargo, los empleadores regularmente no cumplen con esta regla, situación que no sólo es contraria a la disposición legal, sino también atenta contra la vida de los trabajadores agrícolas.

Por otro lado, los trabajadores agrícolas a menudo trabajan muy cerca unos de otros, tienen acceso limitado a estaciones de lavado de manos y sanitarios y son transportados a las granjas en vehículos compartidos. Todos estos factores aumentaron el riesgo de que contraigan COVID-19, ya que, a diferencia de muchos otros trabajadores, el teletrabajo jamás ha sido una opción para ellos.

Es importante señalar que trabajadores de la empresa [REDACTED] presentaron una denuncia a través de la Red Consular de México por el incumplimiento del empleador a los protocolos de COVID-19, particularmente por la falta de entrega de equipo de protección personal y falta de estaciones de lavado de manos.

Adicionalmente, aunque la agricultura es una de las industrias más peligrosas de la nación, aproximadamente la mitad de todos los estados permiten que los empleadores agrícolas proporcionen poca o ninguna cobertura de compensación por daños para los trabajadores agrícolas migrantes y temporales. Varios estados permiten que los empleadores agrícolas proporcionen poca o ninguna compensación a trabajadores en caso de lesiones o enfermedades laborales.





Actualmente, solo 13 estados obligan a los empleadores agrícolas a otorgarles a los empleados los beneficios que derivan de los programas de compensación.

Por otro lado, varios estados están comenzando a observar la decisión de la Suprema Corte de EUA que deriva del caso *Hoffman Plastics v. NLRB*, con la finalidad de limitar o eliminar los beneficios para los trabajadores indocumentados. Los tribunales de algunos estados, como [REDACTED] y [REDACTED], han dictaminado que los empleados indocumentados lesionados podrían recibir atención médica, pero no salarios caídos, situación que pudiera llegar a impactar a miles de trabajadores migrantes indocumentados, dejando de lado el precepto de que las leyes laborales protegen los derechos de todos los trabajadores, sin importar su situación migratoria.

La industria de empacadores de carne explota a personas vulnerables: minorías, inmigrantes y refugiados. De acuerdo con el *Think Tank, New American Economy*, alrededor del 49% de los trabajadores en plantas procesadoras de carne son inmigrantes (alrededor de 39,408 trabajadores). Debido a su situación precaria, la mayoría de los trabajadores tienen miedo de hablar o hacer algo que pueda poner en peligro su trabajo.

Los trabajadores pueden resultar gravemente heridos al mover animales y usar armas que pueden dispararse prematura o inadvertidamente mientras intentan inmovilizar al animal². Por ejemplo, durante la operación de izado, es posible que el cuerpo de una res o puerco de aproximadamente 2,000 libras caiga sobre los trabajadores. De igual forma, los trabajadores pueden cortarse con sus cuchillos y/o los cuchillos de otros trabajadores durante el proceso de despiece.

Los trabajadores pueden sufrir lesiones paralizantes en los brazos, manos y muñecas. De igual forma, pueden padecer el síndrome del túnel carpiano, causado por movimientos repetitivos, que puede desgastar los nervios que atraviesan una sección de la muñeca³. Las lesiones en la espalda pueden resultar de cargar y descargar carne de camiones y de mover carne, rejillas para carne. Los trabajadores pueden sufrir quemaduras graves con los disolventes de limpieza y quemaduras con las máquinas de sellado térmico cuando envuelven la carne. Es frecuente que los trabajadores se corten los dedos o las manos en máquinas que no están debidamente bloqueadas o protegidas de forma adecuada.

²Occupational Safety and Health Administration. Revisado en: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3108/osha3108.html>

³ Ibid.





Los empleadores deben de cumplir con la norma 29 CFR 1910.141 de OSHA, que requiere que las instalaciones sanitarias estén fácilmente disponibles y en buenas condiciones para que los empleados puedan utilizarlas cuando sea necesario. No obstante, los empacadores de proteína trabajan en condiciones insalubres y denigrantes, en donde incluso se les niega el derecho de ir al baño, lo cual ha obligado a varios de ellos a usar pañales mientras están trabajando, con la finalidad de poder conservar su empleo⁴. Lo anterior no sólo constituye una clara violación a las disposiciones señaladas por OSHA, sino también pone en riesgo la salud de los empleados, toda vez que están más propensos a contraer infecciones del tracto urinario y vejiga, así como problemas intestinales, y atenta además contra la dignidad humana.

Por otro lado, los empleados de la industria de empacadoras de proteína son los que más se han visto más afectados por el COVID-19 dado que, en abril de 2020, el Gobierno de EUA emitió una orden ejecutiva que catalogó a las empresas procesadoras y empacadoras de carne y de productos avícolas como industrias esenciales, por lo que éstas continuaron operando durante la pandemia. Sin embargo, los empleadores no garantizaron las condiciones sanitarias y de seguridad mínimas para seguir operando ni otorgaron equipo de protección personal a los empleados, situación que tuvo como resultado un alto contagio de COVID-19.

De igual forma, y derivado del programa creado por el Departamento de Agricultura de EUA (USDA), se emitieron exenciones de velocidad de la línea a plantas de procesamiento seleccionadas para aumentar la velocidad de producción. Lo anterior hizo imposible que las empresas cumplieran con las medidas de distanciamiento social, lo cual contribuyó al incremento de casos de contagio por COVID-19.

De acuerdo con la información recibida a través de la red consular en EUA, así como por la información pública y la proporcionada por diversos representantes de los trabajadores, se ha identificado que los empleadores en las plantas empacadoras de proteína (pollo, puerco y res) en diversos estados ([REDACTED] entre otros) tienen prácticas contrarias a las pautas de los Centros de Control de Enfermedades y Prevención (CDC) y de OSHA para prevenir la propagación del COVID-19, situación que resultó en un

⁴ Oxfam America, No Relief- Denial of Bathroom Breaks in the Poultry Industry. Revisado en: https://s3.amazonaws.com/oxfam-us/www/static/media/files/No_Relief_Embargo.pdf



incremento en el número de contagios por COVID-19, incluyendo la muerte de varios trabajadores.

Nuestra red consular en EUA tiene registro de varios trabajadores mexicanos que resultaron contagiados de COVID-19 en al menos 10 plantas procesadoras de carne, y se documentó el fallecimiento de al menos 8 trabajadores mexicanos (30% de los fallecimientos reportados por CDC)⁵.

c) Libertad de asociación y negociación colectiva.

De acuerdo con la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), los empleados tienen el derecho de asociarse, para poder organizarse en grupo, a fin de buscar mejorar sus salarios y condiciones de trabajo, ya sea a través o no de un sindicato. La NLRA garantiza a los empleados que estén protegidos por dicho ordenamiento, entre otros, el derecho de: (i) crear organizaciones laborales para organizar a los empleados de un patrón, o afiliarse y colaborar con ellas; y (ii) realizar negociaciones colectivas. Los derechos que protege la NLRA les aplican únicamente a los trabajadores que caen dentro de la definición de "empleado". Sin embargo, esta definición excluye, entre otros, a los trabajadores agrícolas. Pocos estados tienen leyes especiales que protejan los derechos de los trabajadores agrícolas a organizarse y negociar colectivamente. En este sentido, se observa de nueva cuenta que el goce de los derechos laborales no es universal.

Los trabajadores extranjeros, incluyendo los indocumentados, es decir, los que no tienen un permiso de trabajo, generalmente tienen derecho a las mismas protecciones que otorgan las leyes laborales en EUA a otros trabajadores. Sin embargo, los trabajadores indocumentados no tienen derecho, en los términos de NLRA, a ciertos recursos legales como la reinstalación o el pago de salarios caídos en caso de prácticas laborales injustas. Lo anterior es de relevancia, toda vez que muchos de los trabajadores agrícolas y de las procesadoras y empacadoras de proteína son trabajadores indocumentados.

De conformidad con la OIT, el derecho de los trabajadores a crear y formar sindicatos constituye la base para el diálogo social entre empleadores y trabajadores, ya que el objeto de las negociaciones es reglamentar los términos y condiciones de trabajo. Las negociaciones colectivas pueden englobar distintos

⁵ No se cuenta con un aproximado del total de contagios, ya que muchas de las plantas procesadoras se han negado a compartir dicha información por cuestiones de confidencialidad. Se ha confirmado la presencia de mexicanos enfermos por miembros de la comunidad.



asuntos como, el monto de los salarios, condiciones de seguridad e higiene, alojamiento, etcétera. Además, de conformidad con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son considerados estándares básicos laborales⁶. Adicionalmente, en términos de las disposiciones del T-MEC, EUA y México están obligados a adoptar y mantener en sus leyes y regulaciones, prácticas que permitan el ejercicio del derecho de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Desafortunadamente, cuando los empleados de las procesadoras y emparadoras de proteína buscan ejercer su derecho a organizarse y negociar colectivamente en un intento por mejorar las condiciones laborales corren el riesgo de perder su trabajo. Las leyes y agencias que supuestamente protegen la libertad de asociación de los trabajadores son manipuladas por los empleadores para frustrar la organización de los trabajadores con la finalidad de evitar aumentar sus costos⁷.

Los trabajadores inmigrantes, que constituyen un porcentaje cada vez mayor de la fuerza laboral en la industria, están particularmente en riesgo. Las dificultades del idioma a menudo les impiden conocer los derechos y protecciones laborales que les otorga la legislación aplicable. Aún más, los trabajadores inmigrantes indocumentados corren el riesgo de ser deportados si buscan organizarse y mejorar sus condiciones laborales.

No obstante lo anterior, a la fecha y particularmente derivado de la pandemia, los trabajadores inmigrantes han intentado llamar la atención del Gobierno de EUA, medios de comunicación y sindicatos con la finalidad de protestar por las condiciones inseguras e insalubres bajo las cuales desarrollan su trabajo. Uno de los tantos intentos fue el realizado el pasado 9 de diciembre de 2020, cuando alrededor de 30 trabajadores de una planta avícola de [REDACTED] realizaron una huelga para protestar por las condiciones laborales que sufrieron durante la pandemia de COVID-19⁸. Hasta la

⁶ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2000, *Comercio Internacional y Estándares Laborales Básicos*, 18. Revisado en: <http://www.oecd.org/employment/emp/1888610.pdf>

⁷ Human Rights Watch, 2004, *Blood, Sweat and Fear-Workers' Rights in U.S. Meat and Poultry Plants*, 1. Revisado en: <https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/usa0105.pdf>

⁸ The online magazine of the Institute for Southern Studies, December 9, 2020, *George's poultry workers walk out in Arkansas to protest COVID-19 conditions*, Revisado en: <https://www.facingsouth.org/2020/12/georges-poultry-workers-walk-out-arkansas-protest-COVID-19-conditions>.



fecha, la industria como tal ha mostrado poco interés en trabajar colectivamente para asegurar la efectiva aplicación de los derechos de los trabajadores.

d) Discriminación, acoso laboral y/o sexual.

Las leyes federales estadounidenses garantizan a los trabajadores el derecho a la no discriminación y prohibición del acoso (incluyendo el acoso sexual) en su lugar de trabajo, sin importar su situación migratoria. A fin de garantizar estos derechos, EUA cuenta con la EEOC, agencia responsable de hacer cumplir las leyes federales en la materia.

Desafortunadamente los trabajadores en la industria agrícola y de procesamiento y empaclado de proteína sufren de manera constante violencia y acoso sexual. Dicha situación es alentada por un profundo desequilibrio de poder entre los empleadores y supervisores, y los trabajadores inmigrantes con bajos salarios que están a su cargo.

A pesar de la violencia que sufren los trabajadores, muchos optan por no denunciar al agresor e incluso continúan trabajando en el mismo centro de trabajo por miedo a perder su fuente de sustento y/o a ser deportados. Por otro lado, quienes cometen actos de acoso y violación son los mayordomos, supervisores, contratistas de mano de obra agrícola, propietarios de empresas y/o las personas con el poder para contratar y despedir trabajadores, así como para conceder determinados beneficios, como un horario de trabajo más conveniente o permisos para tomar descansos.

En el caso de los trabajadores agrícolas, al ser los empleadores los obligados de proveerles alojamiento y transporte, utilizan estos dos servicios como medios para cometer actos ilícitos. La dependencia y vulnerabilidad de los trabajadores hace casi imposible que puedan pedir ayuda. Adicionalmente, los trabajadores en situación irregular tienen dificultades para acceder a asistencia legal, ya que las organizaciones de servicios legales financiadas por el gobierno federal tienen prohibido (salvo en algunos casos) representar a inmigrantes no autorizados, por lo que varios trabajadores agrícolas y de las procesadoras y empacadoras de proteína quedan en completo estado de indefensión.

De manera puntual, únicamente por lo que hace al 2021, trabajadores de la empresa [REDACTED] y de la empresa [REDACTED] denunciaron sufrir acoso sexual y laboral en el centro de trabajo.



Finalmente, hablando del tema de discriminación, de conformidad con diversos estudios, los trabajadores agrícolas que cuentan con documentos que acreditan su estancia regular en EUA ganan sustancialmente más por hora y por semana que los trabajadores indocumentados⁹.

3. Conclusiones.

La Red Consular de México en EUA ha registrado varios casos de trabajadores mexicanos que han denunciado violaciones a sus derechos laborales, dentro de las cuales las principales son: i) falta de pago de salario y tiempo extra; ii) discriminación y acoso laboral; iii) violencia y abuso sexual; y iv) falta de medidas de seguridad y salud para evitar el contagio y propagación de COVID-19.

Es importante señalar que defensores de los derechos de los trabajadores, también han señalado algunas de las violaciones señaladas en la presente carta. De manera puntual, el 2 de marzo de 2021, el Comité de Asignaciones de la Cámara de EUA condujo una audiencia de salud y seguridad para los trabajadores de las emparadoras de proteína y trabajadores agrícolas, en donde se abordaron los principales problemas que afectan la seguridad y salud de dichos trabajadores, en donde los testigos comparecientes propusieron acciones que el Gobierno Federal de EUA puede implementar para mejorar la seguridad y salud de éstos. Los archivos de la audiencia son accesibles a través del siguiente vínculo:<https://docs.house.gov/Committee/Calendar/ByEvent.aspx?EventID=111253>.

De igual forma, el 12 de marzo de 2020 y el 25 de marzo de 2021, varias organizaciones en defensa de los derechos de los trabajadores, entre otras, Farmworker Justice, Farmworker Legal Services, AFL-CIO, Association of Farmworker Opportunity Programs, entre otras, enviaron cartas al Secretario de Trabajo interino, Milton Stewart, y al antes Secretario del Trabajo, Eugene Scalia, detallando de forma clara y precisa las violaciones laborales a las cuales están expuestos los empleados agrícolas, principalmente los trabajadores agrícolas temporales H-2A, solicitando al Gobierno de EUA tomar medidas inmediatas para protegerlos durante la emergencia de salud pública COVID-19 en curso. Adjuntamos dichas cartas como soporte documental.

⁹ M. Bowers, Journal on Migration and Human Security, 2018, An Examination of Wage and Income Inequality within the American Farmworker Community. Revisado en: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2331502418786707>





Después de realizar un análisis sobre la situación de la aplicación de las leyes laborales en EUA, se detectó que en las industrias mencionadas existen violaciones constantes a los derechos laborales de los trabajadores. Entre estos trabajadores, se encuentran varios trabajadores de origen mexicano. Por ello, para el gobierno de México, la atención de las deficiencias que tiene EUA en la aplicación efectiva de sus leyes laborales es una prioridad, no sólo por sus efectos disruptivos en el comercio regional, sino también por su impacto directo sobre la comunidad mexicana que trabaja en los EUA, a quienes la SRE, a través de esta Embajada y de la red consular, provee asistencia y protección consular.

En virtud de lo anterior, el Gobierno de México considera que, en términos generales, el gobierno federal de EUA ha fallado en hacer cumplir adecuadamente su regulación federal para garantizar los derechos laborales de los trabajadores en la industria agrícola y de procesamiento y empaquetado de proteína, particularmente con la finalidad de: i) evitar la propagación del COVID-19 entre los trabajadores; ii) garantizar que los trabajadores agrícolas tengan acceso a vivienda en condiciones mínimas de higiene y seguridad; iii) que los empleadores implementen y cumplan con los protocolos de descansos y provean a los trabajadores un lugar con sombra y ventiladores a los trabajadores agrícolas para que durante sus descansos se refresquen y puedan continuar con sus labores; iv) garantizar que los trabajadores desempeñen sus labores en un centro de trabajo libre de violencia y discriminación incluyendo con respecto al abuso y acoso sexual; y v) garantizar que todos los trabajadores, sin importar su condición migratoria puedan ejercer sus derechos laborales sin miedo a ser deportados o a represalias por parte de sus empleadores.

El T-MEC, prevé que las partes se comprometen a comerciar únicamente mercancías producidas en espacios de trabajo que respeten las leyes laborales relacionadas con la libertad de asociación y la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso; la abolición del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y que procuren condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud en el trabajo, sin limitar el goce de estos derechos a unos cuantos sectores o a trabajadores que laboran para empresas de cierto tamaño o con determinados ingresos.

De igual forma, el T-MEC promueve la aplicación de leyes que garanticen los derechos laborales fundamentales, procura garantizar la protección a los trabajadores migrantes; impulsa una agenda de cooperación que permita la aplicación de leyes que garanticen los derechos laborales internacionales, y

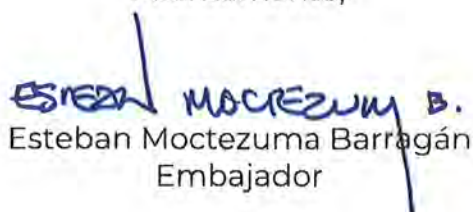


recursos y reparaciones efectivas y oportunas para los trabajadores cuyos derechos se violan.

Por lo anteriormente expuesto y sin renunciar a los mecanismos de solución de controversias laborales previstos en los capítulos 23 y 31 del Tratado, el Gobierno de México solicita respetuosamente al Gobierno de EUA que atienda, en cumplimiento de las obligaciones que México y EUA hemos asumido a través del T-MEC en sus artículos 23.3 "Derechos laborales", 23.5 "Aplicación de Leyes Laborales", 23.8 "Trabajadores Migrantes", y 23.9 "Discriminación en el Centro de Trabajo", las problemáticas que he detallado con anterioridad, desplegando las acciones necesarias para responder al impacto desproporcionado de la pandemia de COVID-19 en las comunidades de trabajadores de la industria agrícola y de procesamiento y empacado de proteína, así como las altas tasas de lesiones, enfermedades y muertes ocupacionales entre los trabajadores mexicanos en ese país.

El Gobierno de México reitera su disposición para cooperar con el Gobierno de EUA en la implementación efectiva en EUA, del Capítulo 23 "Laboral" del T-MEC.

Atentamente,


Esteban Moctezuma Barragán
Embajador



ni