



27 de abril de 2012

Entrega personal

Oficina Nacional Administrativa (NAO) de México
Lic. Claudia Anel Valencia Carmona
Titular de Asuntos Internacionales
Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México
Periférico Sur No. 4271 – Edificio A
Col. Fuentes del Pedregal
Deleg. Tlalpan
C.P 14149, México D.F.,

En nombre de nuestros 2.1 millones de miembros en Norteamérica, hoy Service Employees International Union (SEIU) presenta a ustedes su Comunicado Público acerca de las serias violaciones de los Principios y Obligaciones Laborales del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). El estado de Alabama adoptó una amplia legislación anti-inmigrante (H.B. 56) que contraviene las provisiones fundamentales del NAALC y tiene consecuencias devastadoras para los trabajadores migrantes e inmigrantes en Alabama, así como para todos los trabajadores en el estado.

Entre otras cosas, la H.B. 56 contraviene los Principios Laborales del ACLAN al crear un clima de miedo e intimidación que desalienta a los trabajadores inmigrantes y a sus compañeros, que buscan formar sindicatos, negociar en forma colectiva o participar en otras organizaciones de defensa de los trabajadores. La legislación magnifica el ya desproporcionado impacto del “robo de salarios” y las lesiones ocupacionales sobre los trabajadores inmigrantes al generar más empleo informal y haciendo menos probable que los inmigrantes intenten quejarse de las violaciones a los salarios, a las horas de trabajo o a la salud y a la seguridad. Asimismo, la ley de Alabama abre la puerta a la discriminación masiva al crear incentivos para que los empleadores utilicen la raza, el color, el acento y otros factores como sustitutos de la condición migratoria, y para ver con sospecha a los trabajadores y solicitantes de empleo latinos.

SEIU representa a más trabajadores inmigrantes en Estados Unidos que cualquier otro sindicato, y estamos extremadamente preocupados por el alarmante impacto que tiene esta legislación en los trabajadores inmigrantes y sus familias en Alabama. Instamos a la NAO de México a revisar esta solicitud de manera inmediata, a contratar a un experto mexicano independiente en temas de migración mexicana, a realizar una investigación en el sitio sobre las violaciones a los derechos laborales y a realizar sesiones de información con los trabajadores a quienes afecta la ley de Alabama. También pedimos que el Secretario del Trabajo de México podrá solicitar consultas con el Secretario de Trabajo de EE.UU. para entender los pasos que los funcionarios de Trabajo de los Estados Unidos ya se han tomado en Alabama y desarrollar un plan conjunto para detener el incremento de las violaciones de los derechos de los trabajadores en virtud de HB 56.

MARY KAY HENRY
International President

ELISEO MEDINA
International Secretary-Treasurer

MITCH ACKERMAN
Executive Vice President

KIRK ADAMS
Executive Vice President

GERRY HUDSON
Executive Vice President

EILEEN KIRLIN
Executive Vice President

VALARIE LONG
Executive Vice President

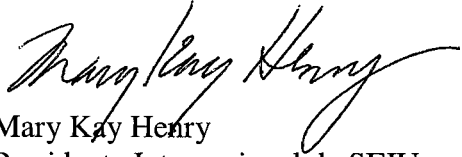
TOM WOODRUFF
Executive Vice President

SERVICE EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION
CTW, CLC

1800 Massachusetts Ave, NW
Washington, DC 20036

202.730.7000
TDD:202.730.7481
www.SEIU.org

Presentado con todo respeto,



Mary Kay Henry
Presidente Internacional de SEIU



Eliseo Medina
Secretario Internacional y Tesorero de SEIU

**Comunicación Pública a la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de México bajo
el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) sobre**

**Asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de los Estados
Unidos de América:**

**Violaciones de los Principios Laborales del ACLAN respecto a la legislación anti-
inmigrante de Alabama**

sometida por

**Sindicato Internacional de Empleados de Servicio (SEIU)
Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD)**

**Mary Kay Henry, Presidenta
Eliseo Medina, Secretario-Tesorero
1800 Massachusetts Ave. NW
Washington, DC 20036
EE.UU.
Tel. 202-730-7000**

**Enrique Larios, Presidente
Oscar Alzaga, Coordinador General
Calle Zacatecas número 31 despacho A
Colonia Roma, Delegación Cuauhtémoc
México D.F. C.P. 06700
Tel. 55-74-45-57**

27 de abril, 2012

I. Declaración de Violaciones

El estado de Alabama adoptó la legislación (H.B. 56) que viola los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes y contradice disposiciones fundamentales del Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte (ACLAN, por sus siglas en inglés). La ley de Alabama ha tenido consecuencias devastadoras tanto para los trabajadores migrantes afectados en Alabama, como para todos los trabajadores en el estado que tienen derecho a la protección de los principios laborales del ACLAN. Leyes similares en Arizona, Utah, Carolina del Sur, Georgia y otros estados también han violado los derechos humanos y laborales, así como el ACLAN.

Estados Unidos no cumple con su obligación de aplicar efectivamente su legislación laboral para detener o mitigar los efectos de estas abusivas leyes estatales. Estados Unidos no ha actuado con eficacia para hacer valer el poder federal para detener las legislaciones contra los inmigrantes de los estados y detener los abusos en los derechos laborales. La ambigüedad legal es abundante y las demandas han tenido como consecuencia una mezcla de amparos parciales, que dejan vigentes muchas provisiones abusivas.

Las leyes estatales contra los inmigrantes intensifican un clima de miedo e intimidación en el lugar de trabajo. Hacen que los trabajadores migrantes tengan miedo de ponerse en contacto con las autoridades o de presentar quejas cuando sufren abusos por parte de las leyes laborales y del empleo. En este contexto, Estados Unidos fracasa en proteger a los migrantes que llegan con quejas laborales y de empleo y en alentarlos a hacerlo en el futuro. La consecuencia de esto es un fracaso aún mayor de Estados Unidos en hacer cumplir la legislación laboral y de empleo.

A continuación se presentan más detalles sobre el fracaso de Estados Unidos en hacer cumplir la legislación laboral con eficacia, al analizar las provisiones específicas de la ley de Alabama.

Principios laborales del ACLAN

Los principios laborales del ACLAN implicados en la ley H.B. 56 de Alabama son estos:

- Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse
- Derecho a la negociación colectiva
- Normas mínimas de empleo
- Eliminación de la discriminación en el empleo
- Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales
- Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales
- Protección de trabajadores migrantes

Obligaciones del ACLAN

Por su falta persistente de aplicación efectiva de la legislación laboral sobre la formación sindical y la negociación colectiva, sobre la legislación laboral contra la discriminación, sobre la legislación para la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, y sobre la protección de los trabajadores migratorios, y la falta de protección adecuada para los trabajadores migrantes para que tengan confianza de quejarse cuando sufren abusos en el empleo, Estados Unidos no cumple con sus obligaciones bajo el ACLAN de:

- garantizar que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes;
- continuar esforzándose por mejorar dichas normas;
- promover la observancia de su legislación laboral y aplicarla efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas;
- garantizar que los procedimientos para la aplicación de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes;
- garantizar que se tenga acceso a los procedimientos mediante los cuales se puedan hacer efectivos los derechos.

II. Declaración de Jurisdicción

A. Jurisdicción de la OAN

La jurisdicción de la OAN de México de revisar esta comunicación pública esta autorizada por el Artículo 16(3) del ACLAN, otorgando a cada OAN la capacidad de revisar comunicaciones públicas sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra Parte, según proceda, de acuerdo con los procedimientos del país.

Esta comunicación pública involucra asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de los Estados Unidos.

B. Jurisdicción de Revisión Ministerial

El Artículo 22 del ACLAN autoriza al Secretario de Trabajo de México de solicitar consultas con la Secretaria del Trabajo de EE.UU. respecto de cualquier asunto en el ámbito del ACLAN.

Los asuntos planteados en esta comunicación pública se fijan en el ámbito del ACLAN.

C. Jurisdicción del CEE

Bajo el Artículo 23 del ACLAN, un Comité Evaluador de Expertos (CEE) esta otorgado de analizar las pautas de conducta de una Parte en la aplicación de las normas técnicas

laborales y sobre seguridad e higiene en el trabajo, y de hacer recomendaciones al respecto. Estos asuntos están planteados en esta comunicación pública.

D. Jurisdicción de Resolución de Controversias

Bajo el Artículo 29 del ACLAN, un panel arbitral está empoderado de examinar una pauta persistente de omisiones en la aplicación efectiva de sus normas técnicas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y salario mínimo, y de exigir pago de una multa de parte del gobierno ofensor, o la suspensión de beneficios comerciales del TLC para las empresas y los sectores en donde ocurrieron las violaciones. Estos asuntos están planteados en esa comunicación pública.

E. Relación con el comercio

Los asuntos planteados en esta comunicación pública involucran lugares de trabajo, firmas, compañías o sectores que produzcan mercancías o brinden servicios objetos de comercio entre los Estados Unidos y México. Estos incluyen la manufactura, procesamiento de comidas, agricultura y demás sectores.

El gobierno de México señaló en su escrito legal *amicus curiae* a la corte distrital de EE.UU. en los procedimientos legales impugnando H.B. 56 bajo la jurisprudencia estadounidense que Alabama es el mercado exportador el cuarto más grande, y declara:

México está muy preocupado de las posibles repercusiones de HB 56 sobre las relaciones comerciales con los Estados Unidos y con Alabama. El crecimiento del comercio EE.UU-América Latina históricamente ha depasado lo de todas las demás regiones. México es el tercer socio más grande de los Estados Unidos, y el segundo más grande comprador de sus exportaciones. La interacción de los mercados laborales, el turismo, viajes de asuntos y migración estudiantil está de gran importancia para ambos países.¹

III. Antecedentes y discusión

En junio de 2011, Alabama adoptó la H.B. 56. La ley tiene las siguientes provisiones discriminatorias, punitivas y abusivas:

Hacer que sea un delito el que un trabajador migrante busque, solicite o realice trabajos como empleado. Es importante observar que esto no es un delito bajo la ley migratoria federal. La Ley de Reforma y Control de la Inmigración (IRCA) prohíbe a los trabajadores indocumentados utilizar a sabiendas documentos fraudulentos para obtener

¹ En el Tribunal de Distrito de Estados Unidos para el Distrito Norte de Alabama, Escrito de los Estados Unidos Mexicanos como *Amicus Curiae* en apoyo de la Queja del Demandante, *Coalición Hispánica de Alabama v. Bentley et. al.*, Caso Núm. 5:11-cv-02484-SLB (10 de agosto de 2011).

empleo, pero el acto de trabajar o buscar trabajo no es una violación de la ley federal de inmigración.²

Hacer que sea un delito el que algunas personas acepten a un trabajador indocumentado en su hogar o iglesia, o llevar en su vehículo a un trabajador indocumentado. El delito se aplicaría contra una persona que “sabe o ignora de manera irresponsable” la condición migratoria de un trabajador. Esto significa que los organizadores sindicales, los defensores de los derechos de los trabajadores, los consejeros religiosos, los defensores de los derechos civiles, los proveedores de atención a la salud y otras personas que tengan un contacto cercano con los trabajadores migratorios y que traten de ayudarlos, es muy probable que se conviertan en objetivos de la nueva ley.

Permitir a los ciudadanos estadounidenses y a los trabajadores documentados presentar demandas contra un empleador que no los contrate o que los despida mientras contrata a un trabajador indocumentado. Esta cláusula invita a todos los trabajadores desempleados de Alabama a presentar demandas contra empleadores en las industrias y negocios que empleen a trabajadores migratorios, culpando a los inmigrantes por su desempleo. Esto alimenta el argumento, que en los hechos no tiene bases, de que los trabajadores migratorios “roban los empleos” y alimenta el clima de miedo entre los migrantes, así como la animosidad contra ellos.

Hace ilegal el detener un vehículo de motor en un camino público para contratar a alguien para trabajar en un lugar diferente, y hace ilegal el que una persona entre a un vehículo de motor detenido para trabajar, si ello impide el tránsito. Esta cláusula discrimina de entrada a todos los trabajadores, nacionales y migratorios, documentados e indocumentados, que no tienen un vehículo automóvil para ir a su trabajo y dependen de un método común en todo Estados Unidos para hacerlo.

Impedir el cumplimiento de contratos en los que los trabajadores indocumentados sean parte. Esta cláusula abre la puerta a los empleadores a negarse a pagar a los trabajadores por el trabajo realizado, o a violar en otras formas un contrato de empleo. Un grupo defensor reporta que ha comenzado a recibir llamadas a su “línea directa” de trabajadores que dicen que los empleadores no les pagan el trabajo realizado, porque ahora sus contratos laborales son ilegales.³

Exigir que la policía verifique la condición legal de una persona detenida, si tienen la sospecha razonable de que dicha persona es indocumentada. Si bien la ley prohíbe los estereotipos con base en la raza, el color o el origen nacional, en la práctica la policía de

²Véase 8 U.S.C. §1324(a).

³ Southern Poverty Law Center, relatado en <http://www.thisamericanlife.org/radio-archives/episode/456/transcript>.

Alabama exige documentos a cualquier persona que tenga apariencia o acento extranjero.⁴

Hacer que sea ilegal que un trabajador o joven indocumentado se inscriba en cualquier universidad o institución de educación estatal del estado. Esta cláusula discrimina contra los “Soñadores” y otros que desean progresar en su educación, a fin de poder contribuir con valor agregado a la economía y a la sociedad, y mejorar su nivel de vida.

Exigir a todas las entidades de negocios o empleadores que empleen el sistema E-Verify, que es notoriamente poco confiable, mantenido por el gobierno federal. El requerimiento obligatorio de Alabama acerca de E-Verify fomenta la discriminación en el empleo con base en el origen nacional. Errores comunes en la base de datos de E-Verify, como los errores de ortografía o no poner los nombres en orden, influyen con mayor fuerza contra personas de ciertos orígenes nacionales, como los trabajadores hispanos, cuyo apellido materno va después del apellido paterno. Por ejemplo, un informe de 2009 demostró que los trabajadores nacidos en el extranjero tienen más de 20 veces más probabilidades de recibir una No Confirmación Tentativa del sistema E-Verify que quienes nacieron en Estados Unidos.

Prohibir a los empleadores reclamar como deducciones fiscales de negocios los salarios pagados a los trabajadores indocumentados. Esta cláusula impone a sí mismo severas sanciones financieras a los empleadores: una multa equivalente a 10 veces la suma de la deducción reclamada. Esta provisión desalienta a los empleadores a contratar trabajadores que se vean o suenen “extranjeros”, de modo que evitan cualquier posibilidad de dicho castigo. El resultado es aún una discriminación aún mayor contra los trabajadores migratorios.

IV. La ley de Alabama y los principios laborales del ACLAN

Principios Laborales 1 y 2

El Principio Laboral 1 se titula “Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.” Se les compromete a los gobiernos de promover el derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses.

El Principio Laboral 2 se titula “Derecho a la negociación colectiva.” Exige “la protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo.”

La ley contra los inmigrantes de Alabama crea un clima de miedo e intimidación en el lugar de trabajo. Tiene un impacto coercitivo sobre los trabajadores migratorios y sus compañeros de trabajo, que pudieran buscar formar un sindicato y negociar de manera

⁴ Esta práctica dio origen a incidentes con gerentes alemanes y japoneses de Mercedes-Benz y Honda, ambos importantes inversionistas en Alabama, que fueron detenidos por la policía luego de paradas de tránsito. Véase “El precio de la intolerancia”, *New York Times*, 28 de noviembre de 2011.

colectiva. El efecto general es llevar a los trabajadores migratorios a un aislamiento temeroso, con miedo de asociarse con sus compañeros en un sindicato que organice los esfuerzos de negociación, o bien en formas similares de actividades colectivas, como participación en los centros de los trabajadores, asociaciones de trabajo diario u otros grupos defensores.

Estados Unidos ya infligió un serio daño a los derechos de organización de los trabajadores migratorios en la decisión judicial de la Suprema Corte sobre el caso *Hoffman Plastic* en 2002.⁵ Esa decisión privó a los trabajadores indocumentados de cualquier remedio eficaz por el despido ilegal debido a la actividad sindical. Respondiendo a una solicitud del Gobierno de México, la Corte Interamericana de Derechos Humanos denunció la decisión como una violación a la libertad de asociación de los trabajadores, y pidió a Estados Unidos dar pasos para cumplir con las normas internacionales.⁶ El Comité de Libertad Sindical de la OIT llegó a la misma conclusión en respuesta a una queja de la AFL-CIO y de la Confederación de Trabajadores de México (CTM).⁷ Sin embargo, Estados Unidos no ha dado pasos para cumplir con las normas internacionales de libertad de asociación con respecto a esta característica de su ley laboral, que afecta a los trabajadores migratorios.

Además, al permitir que algunos trabajadores documentados presenten demandas contra sus prospectos empleadores, o contra sus empleadores anteriores, cuando sospechan que contrataron a un trabajador indocumentado, la ley de Alabama fomenta las divisiones entre trabajadores documentados e indocumentados, haciendo que les sea más difícil ejercer sus derechos de asociación, organización y negociación colectiva.

La ley de Alabama también afecta los derechos de asociación de los migrantes y de sus compañeros de trabajo en un sindicato, así como otras formas de organización laboral. Con frecuencia, los trabajadores celebran reuniones de organización dentro de sus hogares, pero pueden enfrentar acusaciones de “albergar” a compañeros de trabajo indocumentados que asistan a las reuniones en su casa. Muchas veces, los defensores de los sindicatos y de los trabajadores llevan en sus vehículos a los compañeros a una reunión sindical o a otros eventos. Si uno de los pasajeros es un trabajador indocumentado, el representante sindical u otro defensor del trabajador podría ser acusado de transporte ilegal.

Muchos inmigrantes viven en casas con personas de diversas condiciones de documentación, en donde algunos son ciudadanos, otros tienen tarjetas verdes, y otros más son indocumentados. En estos casos, incluso los ciudadanos y los trabajadores documentados se niegan a participar en organización de los trabajadores y en la negociación colectiva, debido a que temen represalias y posible pérdida del empleo. La

⁵Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB, 535 U.S. 137 (2002).

⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Asesora OC-18-03.

⁷ Comité Libertad Sindical de la OIT, Queja contra el Gobierno de Estados Unidos, Caso número 2227 (2003).

ley de Alabama exacerba este clima de miedo que destruye la libertad de asociación y la negociación colectiva. Estados Unidos no está protegiendo los derechos de organización y negociación al no poder hacer cumplir la Ley Nacional de Relaciones Laborales⁸ y al no poder detener que el cumplimiento de la inmigración interfiera con la organización de los trabajadores.

Principio Laboral 6

El Principio Laboral 6 se titula “Condiciones mínimas de trabajo.” Exige “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.”

En Estados Unidos, los trabajadores migratorios sufren de “robo de salarios”: no reciben el salario mínimo ni el pago de tiempo extra, en una escala masiva. Algunos defensores de los trabajadores dicen que, en la práctica, existe una “excepción de inmigrantes” generalizada a la ley federal de pago de tiempo extra. Los trabajadores migratorios tienen miedo de presentar quejas, unirse a quejas colectivas o llamar la atención sobre sí mismos en el lugar de trabajo al cuestionar las violaciones de las normas mínimas de empleo. Esto es especialmente devastador en Estados Unidos, debido a que el cumplimiento de la ley laboral depende en gran medida de las quejas iniciadas por los trabajadores, en vez de por inspecciones iniciadas por el gobierno, para hacer cumplir las normas laborales. Muchos estudios han demostrado que un gran número de trabajadores migratorios son víctimas de violaciones de salario mínimo y de tiempo extra.⁹ El resultado es que Estados Unidos no está aplicando efectivamente la Ley de Normas Justas de Trabajo (en inglés, Fair Labor Standards Act – FLSA) y otras normas mínimas de empleo.

La ley de Alabama amplifica el fenómeno del “robo de salarios”. Sus restricciones a los empleadores, que van más allá de las restricciones laborales, generan más empleo “bajo la mesa,” como se dice (sin pago de la seguridad social u otros requisitos) ” por parte de empleadores sin escrúpulos que buscan una ventaja competitiva al explotar a los trabajadores migratorios. Sus provisiones exacerban el miedo, así como la desigualdad en la relación de poder entre los empleadores y los trabajadores no organizados, lo que hace menos probable que los trabajadores migratorios presenten quejas sobre violaciones a las leyes laborales. Anula muchos contratos de empleo en los que los trabajadores migratorios son parte, dando a los empleadores la falsa, pero poderosa, excusa de negar a los trabajadores el pago de salarios y tiempo extra que esperan.

⁸ De acuerdo con Human Rights Watch, en Estados Unidos ha tomado forma una “cultura de impunidad”, con una violación generalizada de la libertad de asociación de los trabajadores y la incapacidad de las autoridades laborales de hacer cumplir la Ley de Relaciones Laborales. Véase Human Rights Watch, *Ventaja Injusta: La libertad de asociación de los trabajadores en Estados Unidos bajo las normas internacionales de derechos humanos* (2000).

⁹ Véase Annette Bernhardt et. al., *Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities* (2009); Kim Bobo, *Wage Theft in America* (2009).

Principio Laboral 7

El Principio Laboral 7 se titula “Eliminación de la discriminación en el empleo.” Requiere la “eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos.”

La ley de Alabama abre la puerta a una masiva discriminación con base en la raza, el color y el origen nacional. De manera específica, la ley fomenta la “discriminación racial” por parte de la policía al parar y detener a trabajadores migratorios. De manera más general, provoca el miedo entre los trabajadores de presentar quejas por discriminación laboral y fomenta la discriminación racial entre los empleadores. Toda la retórica y los discursos de los legisladores que apoyaron la ley pintaron la imagen de trabajadores migratorios como “ladrones” de empleos y de beneficios públicos, aunque no hay evidencia que soporte este punto de vista. La ley de Alabama envía una señal a los empleadores y al pueblo de Alabama en general, que se debe ver a los trabajadores latinos con sospecha y resentimiento.

Al enviar una señal a los trabajadores indocumentados de que deben permanecer en la sombra, la ley de Alabama socava las protecciones federales contra toda forma de discriminación en el empleo. Las leyes federales contra la discriminación como las leyes federales de salario mínimo y tiempo extra, dependen sobre todo de las quejas iniciadas por los trabajadores. De hecho, la Comisión de Igualdad en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), que es la agencia a cargo de hacer cumplir las leyes federales contra la discriminación, no puede iniciar una investigación sin una queja de un trabajador. Esto significa que el miedo de los trabajadores migratorios de presentar quejas debilita severamente las protecciones federales contra la discriminación en el lugar de trabajo, y pone a Estados Unidos en una posición de no hacer cumplir las leyes contra la discriminación.

La ley de Alabama impone cargas a los empleadores que van más allá de las leyes laborales, pero la ley de Alabama no incluye las salvaguardas contra la discriminación en el empleo que se encuentran en la ley federal. Como resultado de este aumento en las cargas, es más probable que los empleadores de Alabama discriminen a los trabajadores que hablan con acento o que se “ven extranjeros”.

Bajo la ley de Alabama, los empleadores pueden perder sus licencias y contratos de negocios con el gobierno estatal, además de enfrentar consecuencias fiscales por emplear a trabajadores indocumentados. Además, si un empleador recoge a un trabajador indocumentado en la calle e impide el tránsito, dicho empleador puede enfrentar sanciones penales. Estas consecuencias generadas por el estado crean incentivos para que los empleadores empleen factores raciales, de color, acento. Origen nacional y otros como sustitutos del estado migratorio para evitar la potencial responsabilidad, pérdida de negocios o consecuencias fiscales negativas.

Asimismo, la ley de Alabama fomenta el acoso con base en la raza, color, acento, origen nacional y otros factores, al permitir a los ciudadanos y personas autorizadas para trabajar en Alabama, presentar demandas contra los empleadores si no son contratados o si son despedidos de un empleo en particular y piensan que el empleador contrata a trabajadores indocumentados. Estas personas no tienen acceso a información confiable acerca de la condición migratoria de un empleado. Sus suposiciones son especulativas, con base sólo en características como el origen nacional, la raza, el color etc., lo que alimenta un patrón de discriminación contra los trabajadores migratorios.¹⁰ Como consecuencia, Estados Unidos no está aplicando efectivamente las leyes contra la discriminación para detener los efectos discriminatorios de la ley de Alabama.

Principio Laboral 9

El Principio Laboral 9 se titula “Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.” Exige “la prescripción y aplicación de normas que minimicen las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales.”

Al llevar a los trabajadores migratorios aún más profundamente a las sombras de la economía informal del estado, la ley de Alabama crea condiciones para violaciones generalizadas de salud y seguridad. Incluso antes de la ley, los trabajadores migratorios representaban una alta proporción de muertes en el lugar de trabajo en Estados Unidos. Los trabajadores hispánicos, y entre ellos los mexicanos, son las principales víctimas.

En 2009, 59% de las muertes (393) ocurrieron entre trabajadores hispánicos o latinos nacidos fuera de Estados Unidos. El índice de mortalidad entre los trabajadores hispánicos o latinos en 2009 fue 16% más alto que el índice de lesiones mortales para todos los trabajadores en Estados Unidos. De los trabajadores nacidos en el extranjero que recibieron lesiones fatales en el trabajo en 2009, 40% eran de México.¹¹

Al igual que con otras leyes federales anteriormente citadas, las quejas iniciadas por los trabajadores son fundamentales para el cumplimiento de la ley laboral sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo. Los trabajadores tienen derecho a presentar quejas y a solicitar inspecciones por parte de las autoridades federales. Pero en Alabama, el clima de miedo creado por la H.B. 56 significa que los trabajadores tienen temor de presentar quejas o solicitar inspecciones, lo que los pone en mayor riesgo de enfermedad, lesión o muerte en el trabajo. Como consecuencia, Estados Unidos no está aplicando efectivamente la legislación sobre salud y seguridad ocupacionales.

¹⁰ Véase Kati L. Griffith, *Discovering ‘Immigration’ Law: The Constitutionality of Subfederal Immigration Regulation at Work*, 29 YALE LAW & POLICY REVIEW 389 (2011).

¹¹ AFL-CIO, *Death on the Job: The Toll of Neglect* (Abril 2011).

Principio Laboral 10

El Principio Laboral 10 se titula “Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.” Exige “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.”

La ley de Alabama hace que sea virtualmente imposible que los trabajadores migratorios obtengan compensación laboral por las lesiones en el lugar de trabajo. Debido a la ley de Alabama, la agencia estatal de compensación laboral debe determinar la condición migratoria de los trabajadores que presentan quejas. Bajo estas circunstancias, los trabajadores no presentarán quejas.

Aunque ya trabajan en las condiciones más peligrosas y con la proporción más elevada de muertes en el lugar de trabajo, además los trabajadores migrantes se quedarán sin atención médica y sin compensación salarial cuando se lesionan o mueren en el lugar de trabajo.

La compensación a los trabajadores en Estados Unidos es un sistema que se basa en los estados. Pero al aceptar incluir el Principio Laboral 10 en el ACLAN, Estados Unidos reconoció una responsabilidad para proporcionar altos estándares laborales y acceso de los trabajadores a los procedimientos y remedios para obtener compensación laboral. Estados Unidos no está cumpliendo con esta obligación, y no garantiza que Alabama y otros estados hagan cumplir las leyes de compensación laboral de los trabajadores.¹²

Principio Laboral 11

El Principio Laboral 11 se titula “Protección de los trabajadores migratorios.” Exige “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.”

Aquí es donde la ley de Alabama viola de manera más flagrante el ACLAN. La ley crea una subclase de trabajadores migratorios sobre-explotables, lo que genera el miedo y la confusión para marginalizar y oprimir a todos los trabajadores migratorios, independientemente de sus documentos. Esta ley priva a los trabajadores migratorios de la misma protección legal que a los ciudadanos estadounidenses. Además, todos los trabajadores sufren cuando los trabajadores migratorios tienen demasiado miedo para

¹² Los solicitantes recuerdan que México aceptó revisar el Caso número 2001-1, una comunicación pública con base en el Principio Laboral 10 que incluye el sistema de compensación laboral de los trabajadores en el estado de Nueva York. Al convocar a consultas ministeriales en ese caso, el NAO de México llamó a Estados Unidos a adoptar “medidas para modernizar los procedimientos para otorgar compensación por enfermedades y lesiones ocupacionales; asegurar que los empleadores y las autoridades estatales competentes están conscientes de, y hacen cumplir, la legislación relevante”.

quejarse, aún cuando sufren asimismo las violaciones más atroces en sus derechos laborales y del empleo.

La mitad de los hogares de migrantes incluyen a miembros de la familia con condiciones migratorias “diversas”.¹³ Algunos tienen documentos, otros no. En este contexto, todos los trabajadores migratorios carecen de las mismas protecciones legales que los ciudadanos estadounidenses, y sufren los efectos discriminatorios basados en el tratamiento diferencial. Tienen ciertos derechos en el papel, pero Estados Unidos no hace cumplir estos derechos en la práctica. Como resultado, a los trabajadores migratorios se les impide buscar trabajo, formar sindicatos y negociar de manera colectiva, corregir las violaciones a las leyes del salario mínimo y de tiempo extra, buscar educación para mejorar sus habilidades, invocar la protección de las leyes de salud y seguridad laboral, obtener compensación por enfermedades y lesiones en el lugar de trabajo, y defender sus demás derechos en todos los aspectos del empleo.

V. Acción solicitada

Las leyes en contra de los inmigrantes de Alabama y otros estados violan los principios laborales del ACLAN. Estados Unidos no está aplicando efectivamente la legislación laboral y no está tomando acciones que impidan los resultados discriminatorios y abusivos de estas leyes estatales y que protegerían a los trabajadores migratorios que presentan quejas contra las violaciones. Los demandantes solicitan las siguientes acciones por parte de México:

Acción de la NAO

Solicitamos a la NAO de México que inicie de inmediato una revisión de su presentación con base en la Sección 6 del Reglamento publicado en el Diario Oficial de la Federación del 28 de abril de 1995. En relación con dicha revisión, solicitamos a NAO:

Aceptar la información adicional de otras partes interesadas;

Contratar a un experto mexicano independiente sobre la inmigración mexicana a Estados Unidos, para ayudar a la NAO en esta revisión;

Organizar la visita a Alabama de dicho experto mexicano independiente para que realice una investigación en el sitio de las violaciones a los derechos laborales con base en la nueva ley en contra de los inmigrantes de Alabama.

Al emprender esta revisión, pedimos a la NAO de México incluir en su proceso de revisión, con base en la Sección 7 del Reglamento, sesiones de información con trabajadores afectados por la nueva ley de Alabama. Tales sesiones de información pueden realizarse en la Ciudad de México y en Monterrey. Además solicitamos que dichas sesiones de información sean abiertas al público.

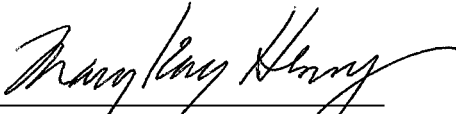
¹³Jeffrey S. Passel y D’Vera Cohn, “A Portrait of Unauthorized Immigrants in the United States” (Pew Hispanic Center, 2009).

Acción Ministerial

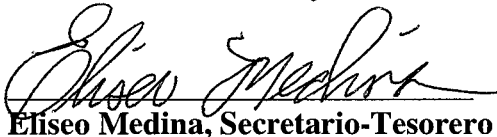
Con base en el Artículo 22 del ACLAN, pedimos al Secretario del Trabajo y Previsión Social de México que solicite consultas a nivel ministerial con el Secretario del Trabajo de Estados Unidos sobre los temas objetivo del presente documento. En relación con dichas consultas, solicitamos a los Secretarios tener comunicación directa con las organizaciones que presentaron este documento.

Solicitamos que la consulta ministerial desarrolle un plan de acción para detener las violaciones a los derechos de los trabajadores con base en la ley de Alabama e instrumentar medidas eficaces de protección de los derechos de los trabajadores migratorios en Estados Unidos.

Presentado con todo respeto,



Mary Kay Henry, Presidenta



Eliseo Medina, Secretario-Tesorero