



Promoviendo la justicia móvil:

Guía básica de derechos laborales
e inmigración relevante a migrantes
transnacionales en los EE.UU.



DEDICATORIA

Esta guía está dedicada a los migrantes transnacionales que merecen mucho más por el sacrificio que hacen todos los días, para construir una vida mejor y también a los abogados y defensores que trabajan con tenacidad, para promover la justicia móvil para sus clientes.

AGRADECIMIENTOS

Muchas personas han sido involucradas en la elaboración de esta guía. Nan Schivone y Cathleen Caron son las autoras principales, Omar Ángel Pérez quien se ha encargado de realizar la adaptación de estilo del texto al español, Yadira Huerta de la edición del estilo y logística de la publicación, Daniel Paz de PH Medios Gráficos se encargó del diseño, pero todo el equipo de Global Workers contribuyó en esta publicación. El contenido tiene base en otros materiales publicados por Global Workers, incluyendo el Manual para Defensores de la Red de Defensores para Trabajadores Globales, “Defendiendo los derechos de los migrantes transnacionales en los Estados Unidos.” De hecho, muchas personas colaboraron con el desarrollo del manual de defensores, prestando su atención y experiencia en tal material.

Griselda Vega merece un gran reconocimiento para sus esfuerzos y agradecemos que hemos contado con una comunidad amplia de experto/as en diferentes áreas del derecho. Queremos nombrar específicamente a Beth Lyon, Lori Isley, Michael Hollander, Michele Besso, Nicholas Maritz, Weeun Wang, Christopher Willet, Kaybon Sabourian, Pat Medige, Ingrid Nava, Matt Adams, y Rebecca Smith porque todos ellos apoyaron en la última edición al manual de defensores. Los fondos para esta guía vinieron de numerosos individuos que contribuyeron a la misión de Global Workers. Gracias a ellos por tener la confianza en nosotros de mejorar el sistema de justicia para miles de trabajadores migrantes.

I. INTRODUCCIÓN	4
II. RESUMEN DEL SISTEMA JURÍDICO DE LOS ESTADOS UNIDOS	5
A. La Constitución y el Federalismo	5
B. El sistema de precedentes	5
C. Diferencia entre casos civiles y casos penales	5
D. Estado Migratorio	6
E. El papel del Abogado	6
1. Diferencia entre un Abogado y un Notario Público	6
III. PROCESO CIVIL	7
A. Litigio civil en los tribunales	7
1. Forma de Demandar	7
2. Descubrimiento de Pruebas	8
3. Mociones Dispositivas	8
4. Juicio	8
5. Apelaciones	9
B. Quejas administrativas	9
IV. DERECHO LABORAL DE LOS ESTADOS UNIDOS	9
A. Leyes de salario y horas	9
1. Requisitos Básicos: Salario Mínimo, Horas Extras y Tiempo de pago	10
2. Reglas Generales de Horas	10
3. Propinas	11
4. Pagos por Contrato	11
5. Deducciones y Beneficios	11
6. Impuestos	11
7. Reembolsos y Beneficios	12
8. Costo de Transporte	12
9. Registros Requeridos	12
10. Trabajo de Menores	12
11. Las Represalias son Ilegales	12
12. Defensas Inválidas	12
B. Discriminación en el trabajo	13
1. Raza, Color, Religión, Género u Origen Nacional	13
2. Discapacidad Física o Mental	13
3. Edad	14
4. Pago igual por trabajo igual	14
5. Prácticas Injustas Relacionadas al Estado Migratorio	14
C. Salud y seguridad	15
1. Compensación Obrera	15
2. Ley Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	16

D. Ley federal de protección a trabajadores agrícolas migrantes	16
1. <i>Inscripción del Contratista</i>	16
2. <i>Información para el Trabajador y Cumplimiento de Promesas</i>	17
3. <i>Sueldo</i>	17
4. <i>Transporte Seguro</i>	17
5. <i>Condiciones de Vivienda (campamentos laborales)</i>	17
6. <i>Las Represalias son Prohibidas</i>	17
7. <i>Excepciones</i>	17
E. La norma de protección para el trabajador	18
1. <i>Intervalo de Entrada Restringido</i>	18
2. <i>Equipo de Protección Personal</i>	18
3. <i>Atención Médica</i>	18
V. LA TRATA DE PERSONAS	18
A. Proceso penal por el delito	19
B. Litigio civil para víctimas	20
1. <i>Trabajo Forzado</i>	20
2. <i>Trata para Servidumbre</i>	20
3. <i>Trata Sexual</i>	20
C. Trata de personas comparada con el tráfico humano	20
VI. LEY DE INMIGRACIÓN	20
A. Residencia permanente	21
1. <i>A través de la Familia</i>	21
2. <i>A través del Empleo</i>	22
3. <i>A través de la Lotería (diversidad)</i>	23
4. <i>Circunstancias Especiales - Refugiados y Asilo</i>	23
B. Visas temporales	24
1. <i>Visas H-2 - Trabajadores Huéspedes: Procedimiento</i>	24
2. <i>Visa H 2A: Trabajadores Agrícolas</i>	26
3. <i>Visa H-2B: trabajadores temporales no profesionales</i>	29
4. <i>Visa H -1B: Trabajadores Profesionales y Especializados</i>	29
5. <i>Visa F: Estudiantes</i>	30
6. <i>Visa J: Intercambio Cultural</i>	30
7. <i>Visa B: Visitantes y Turistas</i>	31
8. <i>Visa T: Víctimas de Trata</i>	31
9. <i>Visa U: Víctimas de Ciertos Crímenes Graves</i>	31
10. <i>Estado de Protección Temporal</i>	31
11. <i>Estado Provisional por razones Humanitarias</i>	32
APÉNDICE 1-LA RED DE DEFENSORES PARA TRABAJADORES GLOBALES	33

I. INTRODUCCIÓN

Hoy más que nunca los y las trabajadoras cruzan fronteras en busca de trabajo. La globalización está cambiando la composición de la fuerza laboral y el sistema de justicia no se está adaptando a esta nueva realidad. Los migrantes transnacionales son los y las trabajadoras más vulnerables a la explotación. Sin saber el idioma local ni adónde acudir para buscar ayuda, muchos no saben qué hacer cuando sufren abusos en el trabajo. Pero cuando regresan a sus casas—por visas vencidas, deportaciones, enfermedades en la familia, o simplemente porque quieren regresar—los desafíos, prácticos y legales, para conseguir justicia desde su país de origen son casi imposibles de superar. El resultado es que los y las trabajadoras migrantes piensan que tienen que abandonar sus derechos cuando cruzan la frontera de regreso. El sistema beneficia a las compañías que explotan al trabajador migrante sabiendo bien que hay pocas posibilidades de que los y las trabajadoras vayan a exigir que sus derechos. Los y las trabajadoras son tratados como productos desechables.

Fundada en 2005, la Alianza de Justicia para Trabajadores Globales (Trabajadores Globales) está cambiando esta realidad con el concepto de la justicia móvil: el derecho y la capacidad del migrante para obtener justicia en el país de empleo aunque haya regresado a su país de origen. Cuando la justicia se adapte a la realidad actual, habrá mayores posibilidades de que un trabajador abusado pueda conseguir justicia. Con ese fin, Trabajadores Globales ha desarrollado una Red de Defensores de los Trabajadores Globales integrada por organizaciones de derechos humanos en los siguientes países expulsos de migrantes: México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua. Gracias a esta Red, migrantes de regreso, que han sufrido explotación en los países de empleo, no tienen que abandonar sus derechos por haber regresado a su país de origen.

Cada organización que se integra a la Red, se compromete en cuatro ejes:

1. Educación de migrantes y sus familias sobre derechos laborales en los países del empleo.
2. Identificación de casos de explotación laboral con relación al empleo en el exterior.
3. Facilitación de casos concretos en colaboración con organizaciones en los países del empleo.
4. Incidencia sobre explotación laboral relacionado con el empleo en el extranjero.

El propósito de esta guía es servir como una herramienta básica. Fue escrita para compartir con los aliados e interesados en países latinoamericanos para profundizar su entendimiento de las leyes de los Estados Unidos que afectan a los y las trabajadoras migrantes transnacionales y sobre todo, el contexto para la tarea de lograr la justicia móvil. Lo que sigue no pretende, ni intenta, ser una guía completa de todas las leyes de los Estados Unidos que afectan a migrantes transnacionales. E incluso lo contenido no debe ser la base de consejo legal para migrantes. Esta guía tampoco sirve para capacitar personas para que den consejo legal. Sólo contiene un resumen básico de las leyes y los procedimientos más relevantes para mejorar entendimiento entre comunidades aliados en la región latinoamericana. Fue escrito en términos generales y ninguna parte debe ser considerada como consejo legal.

Si alguien que lee esta guía necesita una orientación específica para apoyar a un trabajador migrante, debe ponerse en contacto con Trabajadores Globales o con uno de los integrantes de la Red de Defensores para una referencia a un abogado con licencia en los Estados Unidos. Sólo abogados con licencia en los Estados Unidos pueden dar consejo legal sobre leyes estadounidenses a trabajadores específicos, en casos específicos. Si gusta más información tocante a cualquier tema mencionado en este guía o tiene ideas para adiestramiento acerca del concepto de la justicia móvil y los derechos del trabajador migrante en los EE.UU., póngase en contacto con el equipo de Trabajadores Globales al info@globalworkers.org o con cualquier miembro de la Red de Defensores.

II. RESUMEN DEL SISTEMA JURÍDICO DE LOS ESTADOS UNIDOS

Para tener un contexto del derecho a la justicia móvil hay que entender el sistema jurídico de los EE.UU. Pasa por la constitución y federalismo, el sistema de precedentes, la diferencia entre casos civiles y casos criminales, la importancia del estado migratorio del trabajador y el papel del abogado.

A. La Constitución y el Federalismo

La Constitución federal de los Estados Unidos es la suprema ley del país. Constituye la base del gobierno y garantiza la libertad y derechos para todos. Ninguna ley puede contradecir los principios de la Constitución. El principio llamado federalismo viene de la Constitución. El federalismo delega algunas funciones al gobierno federal de los Estados Unidos y deja las otras funciones a los estados. Las funciones federales corresponden al país en total, incluyen por ejemplo inmigración, el control del comercio entre los estados y con países extranjeros, la proporción de la defensa nacional y la administración de las tierras federales.

Los cincuenta estados en el país tienen sus propias constituciones, gobiernos y leyes. Los estados realizan la mayoría de las funciones de la sociedad para proteger la salud, la seguridad y el bienestar del público. Porque el federalismo crea dos sistemas, existen ambos tribunales federales y tribunales estatales. También existen procesos con agencias del gobierno en cada nivel que administran procesos internos que pueden ayudar al trabajador. La situación dada del trabajador, su reclamo y la ley que están haciendo valer determinarán ante que tribunal o agencia gubernamental podrá ejercer sus derechos.

B. El Sistema de Precedentes

El sistema jurídico de los EE.UU. es un sistema de precedentes, lo cual difiere del sistema de derecho civil que existe en la gran mayoría de los países latinoamericanos. El sistema de precedentes proviene de Inglaterra y otros países que eran partes del imperio británico. En aquel tiempo, los jueces creaban la ley cuando decidían controversias entre los ciudadanos, basando sus decisiones en la costumbre y/o en decisiones anteriores de otros jueces. Así se fue desarrollando el sistema que fue adoptado al constituirse los EE.UU., siendo considerado como un buen sistema para la solución de controversias.

Muchas leyes también se encuentran en forma de legislación o códigos escritas por la rama legislativa. Aunque es el Congreso estadounidense quien crea estas leyes, los jueces pueden interpretar la ley de maneras distintas, dependiendo de los hechos específicos del caso particular. Por esta razón, se dice que los jueces interpretan la ley en vez de crear la ley. No obstante, las decisiones judiciales tienen la misma fuerza de ley como la legislación original. Entonces, cuando uno quiere conocer el derecho en una situación específica, se tiene que consultar no sólo el código sino también las decisiones judiciales.

C. Diferencia Entre Casos Civiles y Casos Penales

Esta guía solo presenta los procedimientos civiles que son lo más relevantes al derecho de justicia móvil. Sin embargo, cabe mencionar que hay leyes civiles y leyes penales y que hay diferencias entre casos civiles y penales.

Los casos civiles pueden empezar por parte de una persona o del gobierno. El resultado de un caso civil casi nunca puede resultar en una sanción de privación de libertad. Cualquier abogado privado, licenciado en la jurisdicción, puede representar a una persona en un caso civil. Los casos penales, en cambio, siempre involucran a un abogado fiscal del gobierno - sea federal, estatal, la ciudad, o el condado - llevando el caso y puede resultar en una pena penitenciaria. Hay reglas procesales específicas para los casos penales que difieren del litigio civil.

Cualquier abogado puede defender a un acusado, pero sólo el gobierno, ya sea nivel estatal o federal, puede iniciar y perseguir un delito. Cuando un fiscal lleva un caso penal al tribunal lo hace como representante de la sociedad en general. Debido a que el resultado de un caso penal puede incluir una pena penitenciaria, la Constitución asegura al acusado el debido proceso. En casos penales, los acusados tienen el derecho de tener un abogado gratis si no lo pueden pagar por su cuenta propia. En cambio, ningún parte involucrada en litigio civil tiene derecho constitucional a un abogado para representación legal. Sin embargo, ley estatal puede ofrecer este derecho en algunos tipos de casos.

D. Estado Migratorio

El estado migratorio del trabajador mientras esté presente en los EE.UU. puede ser relevante a la defensa del derecho laboral. Aunque casi todos los derechos laborales aplican al trabajador sin distinción del estado migratorio, si uno trabaja sin autorización de empleo (*irregular o indocumentado*) puede afectar los daños y perjuicios disponibles. En algunas áreas la ley protege a los indocumentados de una manera distinta. Pero generalmente, si uno trabaja en los EE.UU. las leyes laborales aplican aunque se trabaje de forma irregular.

E. El Papel del Abogado

La tradición judicial estadounidense estima que se llega a la verdad más eficazmente con un proceso adverso, porque la necesidad de luchar por un cliente promueve una representación más rigurosa. Mediante este proceso, cada parte de la controversia presenta sus argumentos y los hechos que corroboran su caso. También, cada parte señala cualquier falla en los argumentos y hechos del adversario. El juez juega un papel más de árbitro que una parte activa en la búsqueda de la verdad.

1. Diferencia entre un Abogado y un Notario Público

En algunos países, uno tiene que ser un abogado antes de ser un notario. Pero no es así en los EE.UU. donde no se tiene que ser abogado para ser notario. Uno no tiene nada que ver con el otro. La función principal de un notario público en los EE.UU. es certificar firmas en documentos legales. Los estados regulan la profesión de los notarios públicos y los requisitos difieren entre los estados. Generalmente, uno se hace notario público después de pasar un examen básico y realizar un pago. Los notarios públicos no pueden actuar como si fuesen abogados. No pueden aconsejar a clientes en materia de derecho, ni pueden presentar documentos ante un tribunal por parte de clientes, no pueden "dar fe" un documento legal, y no pueden aceptar honorarios por servicios de abogacía. Hay problemas con notario públicos en los EE.UU. donde viven muchos latinos, porque algunos se aprovechan de los que no conocen la diferencia entre un notario público y un abogado. Hay mucho fraude y abuso, especialmente en casos de inmigración, donde un error puede ser grave para el migrante.

III. PROCESO CIVIL

En los EE.UU. un trabajador puede hacer reclamos de varias maneras. Generalmente, los trabajadores pueden presentar demandas ante los tribunales federales, tribunales estatales, ante agencias administrativas del gobierno, o simplemente negociar con sus empleadores informalmente. Algunas agencias gubernamentales tienen autorización de hacer cumplir leyes en beneficio del trabajador o el gobierno. Hay alternativas eficaces al proceso civil. Por ejemplo, antes de demandar al empleador, trabajadores y sus abogados pueden tratar de negociar y llegar a un acuerdo. Usualmente, lo hacen a través de una carta de reclamación. Algunas leyes y algunos tribunales requieren o consideran los esfuerzos del demandante para resolver la situación, antes de iniciar el litigio.

A. Litigio Civil en los Tribunales

Existen tribunales federales y estatales. Este guía subraya los puntos en comunes para ofrecer una panorama general de cómo funcionan los tribunales en los Estados Unidos. El proceso civil en los tribunales federales tiene su base en las Reglas federales de Proceso Civil y opiniones judiciales. Ambas fuentes dictan los procedimientos específicos que tienen que seguir las partes en un caso. También existen reglas locales en cada tribunal que pueden añadir requisitos al litigio. Los tribunales estatales funciona en una manera parecida. Estas reglas pueden variar entre los tribunales. Los abogados navegan el proceso del litigio civil por parte de sus clientes. En cualquier momento los partes pueden llegar a un acuerdo para terminar el caso.

1. Forma de Demandar

El litigio empieza cuando se presenta una demanda al tribunal. La demanda es una queja formal escrita, detallando los reclamos que tiene en contra del demandado, los hechos que apoyan esos reclamos, las leyes que corresponden a esos reclamos, y los daños y perjuicios específicos que buscan. A veces incluye documentos, como por ejemplo, un contrato de trabajo. Se tiene que presentar la demanda al tribunal antes de que termine el plazo de prescripción (fecha límite) para el reclamo. Las fechas límites dependen de las leyes que crearon los reclamos que están proponiendo los demandantes.

a) Proceder en grupo

Un trabajador puede empezar un litigio por sí mismo y también por parte de otros trabajadores. Puede ser más eficiente proceder en grupo porque el conflicto se resuelve en una sola acción. Hay dos maneras básicas para traer un caso para un grupo en un tribunal federal: una acción de clase bajo la Regla 23 y una acción representativa bajo ciertas leyes laborales. Cualquier caso puede ser traído como una acción de clase bajo la Regla 23 si se cumplen con sus requisitos, al menos que haya otra ley que lo restrinja. En cambio, solo puede llevar una acción representativa si la ley específica permite que el grupo proceda así. Las dos maneras de proceder en grupo tienen procedimientos complicados. Las reglas estatales ofrecen opciones parecidas para tribunales estatales.

2. Descubrimiento de Pruebas

En los tribunales estadounidenses, existe una etapa llamada el descubrimiento de pruebas (“descubrimiento”). El Descubrimiento es la fase cuando ambas partes tienen la oportunidad de buscar pruebas del otro. Es decir, consiguen información en forma de preguntas escritas, documentos, investigaciones de propiedad, y testimonios del otro para comprobar los hechos necesarios en sus reclamos y defensas. También se usa este proceso para saber qué pruebas presentará el otro lado. Todos los trámites pasan entre las partes directamente y no frente al juez. Por ejemplo, con las declaraciones o deposiciones cuando dan testimonio bajo juramento, el juez ni está presente.

El tiempo para hacer el descubrimiento depende del juez, las reglas tocantes, la complejidad de los hechos en controversia, y preguntas legales. Un promedio de tiempo sería entre 6 meses y un año, pero puede durar aún más. Generalmente, se puede descubrir cualquier tema que tiene que ver con cualquier reclamo o defensa en el litigio que puede resultar en una prueba.

Esta etapa requiere mucha participación de cada individuo involucrado en el caso. Cada persona nombrado en la demanda es responsable de contestar a los varios pedidos de descubrimiento de pruebas que haga el demandado. Es una obligación muy importante y si no cumplen con las obligaciones de la etapa de descubrimiento, pueden ser retirados del caso por el juez. Se puede buscar sanciones en contra de la otra parte por no cumplir con sus obligaciones.

3. Mociones Dispositivas

En el litigio civil, una parte puede someter al juez una moción dispositiva. Lo más común es esperar hasta que pase la etapa de descubrimiento de prueba, pero en realidad en cualquier momento una parte puede presentar mociones dispositivas. Detrás de estas mociones, una parte busca una decisión sumaria. El juez hace su decisión basada en hechos estipulados o sin controversia y así resuelve parte del caso, o tal vez el caso entero.

Los hechos al fondo de estas mociones muchas veces vienen de pruebas descubiertas en el proceso del litigio. En una moción de este tipo, cada parte presenta sus papeles y pruebas. También muchas veces el juez llama a los abogados para un alegato oral o audiencia sobre los asuntos legales. Si el caso sigue después de las mociones dispositivas, irá al juicio.

4. Juicio

Hay dos tipos de juicio, con jurado o sin jurado. En los juicios con jurado, el jurado decide los hechos y los jueces los asuntos legales. Cuando no hay jurado, el juez decide ambos, tanto los hechos como los asuntos legales. La decisión de tener jurado depende del tipo de caso y el deseo de las partes del litigio. El procedimiento del juicio depende en las reglas locales del tribunal y del juez. Sin embargo, cada juicio sigue una forma básica, empezando con las declaraciones de apertura resumiendo de la evidencia y los argumentos que se van a presentar. Después de estas exposiciones iniciales, las partes presentan sus casos uno por uno, llamando a sus testigos y presentando su evidencia. Al fin de las presentaciones, cada parte termina con una exposición final.

5. Apelaciones

La parte que pierde puede apelar la decisión. Hay un plazo para apelar una decisión, en el cual se somete un informe al tribunal de apelación. Muchas veces hay un alegato oral después cuando hablan de los asuntos mencionados en los informes, y el tribunal de apelación decide si el juez que emitió la decisión inicial, se equivocó o no. Generalmente, solo existe el derecho de apelar una decisión final. Es decir, después de una moción dispositiva o después del juicio.

B. Quejas Administrativas

Se han detallado las maneras en que un trabajador migrante puede hacer cumplir sus derechos en los tribunales. Otra manera para hacer cumplir los derechos del trabajador es a través de una queja administrativa ante una agencia del gobierno. Las agencias federales más comunes para el trabajador transnacional migrante son el Departamento de Trabajo (horas y salarios) y la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (discriminación en el trabajo). Las agencias estatales más relevantes serían, el Departamento de Trabajo Estatal y la Junta de Compensación Obrera.

IV. DERECHO LABORAL DE LOS ESTADOS UNIDOS

Los siguientes áreas de derechos fueron escogidas porque son las más pertinentes para los migrantes transnacionales. No son exhaustivas - habrán otras leyes y daños y perjuicios accesibles para ayudar alcanzar la justicia. En general, cuando estos derechos son violados, hay diferentes tipos de daños y perjuicios disponibles dependiendo de la queja o la ley implicada. Por ejemplo, a veces al presentar una queja o reclamo, un trabajador pueda recuperar una compensación monetaria. También existen otros daños y perjuicios tal y como mandatos judiciales para cambiar el comportamiento de una parte al litigio. Como el sistema jurídico en los EE.UU. se basa en el federalismo, lo que viene de la ley federal aplica a todo el país y lo que viene del estado solamente aplica al estado. Los empleadores tienen que cumplir con leyes de los dos niveles a la vez. En tanto esta guía subraya leyes federales, cabe mencionar que hay estados que ofrecen más protección al trabajador.

A. Leyes de Salario y Horas

En los Estados Unidos existe una ley federal principal sobre las normas de salarios mínimos, compensación por horas extras, registros obligatorios y trabajo de menores. Se llama Ley Federal de Normas Justas de Trabajo (conocido por siglas en inglés como FLSA). A veces las leyes estatales proveen más protección al trabajador que la FLSA, incluyendo un sueldo mínimo más alto.

Para empezar, cabe mencionar que ni la FLSA, ni otra ley federal, garantiza algunos derechos laborales que son comunes en otros países. Por ejemplo, los empleadores no están obligados por la ley federal a:

- Ofrecer vacaciones;
- Pagar extra por trabajo durante un día festivo o fin de semana;
- Pagar aguinaldo (el concepto ni existe); y
- Limitar horas trabajadas por semana o por día (pero sí hay reglas de este tipo para menores).

Puede ser que trabajadores reciban estos derechos por otra fuente, como por ejemplo a través de una ley estatal, o de un contrato ganado por un sindicato. El punto es que hay poca regulación a nivel federal en comparación con otros países. También entre un empleador y un trabajador puede existir un contrato de empleo en el cual pueden especificar cualquier requisito, solo que no sea por un propósito ilegal. Un trabajador no puede renunciar sus derechos contenidos en la FLSA.

1. Requisitos Básicos: Salario Mínimo, Horas Extras y Tiempo de Pago

La FLSA requiere que los empleadores paguen a sus trabajadores un salario mínimo de \$7.25 por hora. Algunos estados tienen un salario mínimo arriba de \$7.25 por hora; en estos estados, los empleadores tienen que pagar el salario mínimo que establece dicho estado. Otros estados tienen un salario mínimo igual o menor. Para saber los sueldos mínimos estatales, puede ir al sitio de internet: <http://www.dol.gov/esa/minwage/america.htm>.

La FLSA requiere que los empleadores paguen a los trabajadores compensación del salario regular y medio por cada hora trabajada al superar las 40 horas en una semana. Hay clases de trabajadores que son excluidos únicamente de los requisitos de compensación por horas extras bajo la FLSA. Por ejemplo, muchos trabajadores agrícolas no tienen derecho a compensación por horas extras. Porque la FLSA define el trabajo agrícola de una manera muy específica, los hechos actuales en cada caso tienen que ser analizados detalladamente para ver si las tareas son agrícolas bajo la FLSA. Algunos estados como Texas y Virginia, no requieren compensación por horas extras. Muchos estados sí requieren compensación por horas extras. Algunas leyes estatales son parecidas a la FLSA y requieren pago extra cuando las horas rebasan las de una cantidad fija por semana. En otros estados, se paga la compensación extra por hora después de haber trabajado de un máximo por día.

Bajo la FLSA, se tiene que pagar el sueldo en el día de pago regular aunque la FLSA no especifica cuando es el día regular. El empleador debe pagar de una manera libre: en efectivo o su equivalente, por ejemplo con un cheque. Si un empleador se guarda parte del sueldo mínimo para pagar otro día, no cuenta como sueldo libre. Pero si se puede contar esta parte del sueldo si el empleador la deposita en un plan de ahorro que es voluntario.

Muchos estados especifican cuando se tiene que pagar a los trabajadores. Puede ir al sitio del Internet para ver las reglas en cada estado: <http://www.dol.gov/whd/state/payday.html>.

2. Reglas Generales de Horas

El número de horas trabajadas incluye todo el tiempo trabajado a beneficio del empleador. Un empleador tiene que pagar al trabajador por todas sus horas trabajadas. Si el empleador no tiene intenciones de pagar por ciertas tareas, hay que asegurarse que el trabajador no lo haga. Si el empleador obliga que llegue al sitio del trabajo a una hora determinada, su día de trabajo empieza al llegar al trabajo. Las horas del trabajo también incluye el tiempo de preparación, el tiempo que ocupa para trasladarse entre sitios del trabajo durante el día, y el tiempo de espera si está a la orden del empleador.

3. Propinas

Cuando los trabajadores que reciban propinas de \$30 USD o más por mes, pueden considerar las propinas como parte de su salario. No obstante, se les debe pagar un salario de por lo menos \$2.13 USD por hora. Si con las propinas el trabajador no gana un promedio de \$7.25 USD por hora, el empleador tiene que pagar la diferencia. Es así en los restaurantes, en las peluquerías, estacionamientos, y en otros lugares de trabajo donde reciben propinas del consumidor. También deben cumplir con otros requisitos estatales que apliquen, incluyendo avisar al trabajador que va a recibir propinas como parte de su salario.

4. Pagos por Contrato

Bajo la FLSA, los empleadores pueden pagar a sus trabajadores a destajo o por contrato, en tanto reciban al menos un promedio de \$7.25 USD por hora en cada semana de trabajo. La base para determinar el sueldo debido bajo esta ley es una semana de trabajo, es decir, siete días consecutivos. En otras palabras, no importa si los trabajadores no reciben \$7.25 USD en cada hora cada día; pero sí tienen que recibir por lo menos un promedio de \$7.25 cada hora en la semana de trabajo. En los EE.UU. es común pagar a los trabajadores agrícolas por contrato.

5. Deducciones y Beneficios

El valor de algunos beneficios del trabajo puede ser parte del sueldo mínimo o puede ser deducido del sueldo mínimo si cumplen con tres requisitos. Primero, el trabajador tiene que haber recibido el beneficio. Segundo, el trabajador tiene que aceptar el beneficio voluntariamente. Finalmente, el beneficio no puede haber sido proveído en violación de cualquier ley. En muchos estados hay leyes laborales que también cubren deducciones de pago. La provisión de un beneficio también tiene que cumplir con requisitos de leyes estatales. Generalmente, el valor del beneficio que es añadido o deducido del sueldo mínimo, no puede superar del valor razonable o actual del beneficio.

6. Impuestos

La gran mayoría de los trabajadores en los EE.UU. tienen que pagar impuestos federales e impuestos estatales. Generalmente, los empleadores deducen estos impuestos directamente del pago. Generalmente, esto es requerido por la ley. Se considera el salario mínimo antes de contar la deducción por impuestos. Acerca del impuesto federal de ingreso, al inicio del trabajo, se indica en un formulario gubernamental (Form W-4) cuantas personas dependen del ingreso del mismo (cuantos dependientes tiene) porque eso, más el ingreso actual, determina el porcentaje de las deducciones. Cada Enero, los empleadores tienen que entregar a los empleados el formulario W-2 que declara todo el ingreso e impuestos del trabajador pagado durante el año. Aunque el trabajador ya ha pagado impuestos durante todo el año, cada abril, se debe presentar una declaración federal de lo que ha pagado en impuesto de ingresos. Con esto, el gobierno puede calcular lo que uno todavía debe, o lo que uno debe recibir como reintegro. En la mayoría de los estados, también hay que presentar una declaración estatal.

Las deducciones de impuestos también incluyen los del Seguro Social y Medicare. Estos son programas de beneficios de jubilación, incapacidad, y cobertura de seguro de salud para personas mayores de 65 años, o que cumplan con otros criterios especiales. La excepción es el trabajador H-2A. Bajo el reglamento federal, el empleador no debe deducir el Seguro Social o Medicare del salario del trabajador H-2A. Los empleadores están obligados a entregar estas retenciones a agencias de impuestos diversos. Cabe señalar que estas deducciones por impuestos son legales siempre que el empleador incluya el dinero deducido al hacer sus declaraciones fiscales.

7. Reembolsos y Beneficios

Bajo la FLSA, los empleadores tampoco pueden obligar a sus trabajadores a pagar cosas de su propio dinero que son para el beneficio del empleador, si su costo resulta en un sueldo bajo el mínimo en la semana, cuando el costo es incurrido. Ejemplos de esto pueden ser el costo de uniformes especiales, limpieza de uniformes, y herramientas si son necesarios para el trabajo. Otros ejemplos pueden ser los gastos asociados con el trámite para ingresar a los EE.UU. como trabajador H-2A y H-2B.

8. Costo de Transporte

El costo de transporte no puede ser parte del sueldo mínimo si es necesario para el trabajo. El costo del transporte de un trabajador migrante de su hogar permanente al sitio del trabajo es necesario al trabajo y no lo puede incluir en el sueldo mínimo. Pero el costo actual del transporte de un trabajador local de su hogar al sitio del trabajo normalmente puede ser incluido en el sueldo mínimo, a menos que el transporte sea necesario para trabajo o para el beneficio del empleador, o si hace tareas del trabajo antes o durante el viaje.

9. Registros Requeridos

Los empleadores deben llevar registros de las horas trabajadas en cada semana, la cantidad del pago, y cualquier otra información requerida por la ley. Si deduce del pago para algo, debe llevar documentos probando sus costos actuales.

10. Trabajo de Menores

La FLSA regula el sueldo y las horas máximas que pueda trabajar un menor de 18 años en ciertos tipos del trabajo. No se puede emplear a menores para trabajos muy peligrosos. Los menores entre 14 y 16 años, pueden trabajar en horas antes y después del horario regular de escuela en trabajos que no sean actividades mineras, industriales y cualquier otra ocupación considerada muy peligrosa. Los menores de 14 años pueden trabajar en la agricultura solamente bajo ciertas restricciones que tienen que ver con la relación familiar con el dueño del rancho, si los padres dan su consentimiento y el horario del trabajo.

La mayoría de los estados también tienen leyes estatales con prohibiciones acerca del empleo de menores. Por ejemplo, en Georgia, los menores de 16 años no pueden trabajar entre 9 de la noche y 6 de la mañana a menos que sea trabajo agrícola. Para ver la lista de leyes estatales que regulan el empleo de menores en la agricultura y otros trabajos peligrosos, puede ir al sitio de internet: <http://www.dol.gov/whd/state/agriemp2.html>.

11. Las Represalias son Ilegales

La FLSA prohíbe cualquier despido o discriminación en contra de trabajadores que tomen una acción protegida, como presentar una queja o participar en un proceso legal. La represalia puede tomar muchas formas. El trabajador tiene que demostrar la conexión entre la acción protegida y la represalia. Esta prohibición aplica a empleadores y otras personas también, aunque no sean el objeto de la queja actual. Muchos estados también tienen leyes que prohíben la represalia.

12. Defensas Inválidas

A veces un empleador intenta hacer una defensa en contra de un reclamo bajo la FLSA que es inválida. Por ejemplo, bajo la FLSA las siguientes son defensas inválidas: que haya un acuerdo entre empleador y trabajador de ceder los derechos/requisitos de la FLSA; que el empleador no le

guste la manera en que el trabajador hace sus tareas; que el trabajador no tenga papeles, es decir, que no tiene estado migratorio autorizado para trabajar; práctica normal en la industria; pobreza del empleador.

B. Discriminación en el Trabajo

Existen varias leyes federales relacionadas a la discriminación laboral. La discriminación puede tomar muchas formas. Generalmente tiene que afectar al trabajador en forma negativa en la contratación, en el despido, ascensos, la asignación o clasificación del tipo de trabajo, en la compensación u otros términos, y condiciones o privilegios del empleo. Para el trabajador transnacional migrante, las leyes más pertinentes tienen que ver con discriminación por raza, color, religión, género, origen nacional, discapacidad y por edad, discriminación salarial entre los sexos, acoso sexual, y prácticas injustas relacionadas al status migratorio.

En esta área de la ley, las agencias administrativas tienen un papel importante porque cuando estas leyes fueron promulgadas prohibiendo la discriminación, se veía el uso de la agencia administrativa como la manera más progresista para hacerlas cumplir. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) se encarga de hacer cumplir la mayoría de las leyes federales relacionadas con reclamos relacionados con discriminación en el trabajo. Los trabajadores que se quejan de prácticas injustas relacionadas al estatus inmigratorio tienen que hacerlo con la agencia administrativa llamada la Oficina del Consejero Especial, que es parte del Departamento de Justicia de los EE.UU., División de Derechos Civiles.

1. Raza, Color, Religión, Género, u Origen Nacional

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII) es la ley federal que prohíbe a empleadores con 15 o más empleados, discriminar en el empleo en base a la raza, color, religión, género, origen nacional o embarazo. Algunos estados tienen leyes estatales que protegen acciones contra la discriminación. En algunos de estos estados, las leyes protegen a los trabajadores aunque la compañía cuente con menos de 15 empleados. Además, algunas leyes estatales prohíben la discriminación por razones de estado civil o afiliación política.

a) Acoso Sexual

Bajo Título VII, la discriminación por género/sexo incluye el acoso sexual. El acoso sexual es cualquier acto con intención sexual no deseado en contra de un trabajador o trabajadora. La clave para determinar si algo constituye acoso sexual es si la conducta es desagradable y se basa en los estereotipos de sexo (es decir, el papel del género). Desagradable significa que el trabajador no provocó ni inició la conducta que considera indeseable u ofensiva. Algunos ejemplos de comportamiento que puede constituir acoso sexual son: atención sexual no deseada, como caricias, contacto físico impropio, etc.; solicitudes para cualquier tipo de actividad sexual; comentarios vulgares; y promesas de beneficios en el trabajo por cumplir demandas sexuales.

2. Discapacidad Física o Mental

El Título I de la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA) es una ley federal y protege a trabajadores con discapacidad física o mental que lo limita substancialmente en una o más de las actividades principales del vivir diario, o tiene un historial de dicha discapacidad, o es vista como una persona con tal discapacidad. La ADA aplica si el empleador tiene por lo menos 15 empleados, pero cubre cualquier empleador que sea gubernamental.

Entre los daños y perjuicios, lo más común es que el empleador se haga responsable de proveer acomodo razonable a los trabajadores con discapacidades, si no representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para el empleador. Los acomodos razonables pueden incluir, por ejemplo, lo siguiente.

- Convertir las instalaciones existentes utilizadas por los trabajadores para que puedan ser utilizables para las personas con discapacidades
- Reestructuración de la tarea, modificación del trabajo, reasignación
- Modificar equipos, ajustar los planes de entrenamiento y proveer intérpretes calificados

Para saber si el esfuerzo es extremadamente oneroso hay que tomar en cuenta el costo del acomodo razonable, los recursos económicos del empleador y el tipo de negocio, el número de trabajadores, y el efecto que tendrá el acomodo razonable sobre la operación del trabajo entero.

3. Edad

La Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo (conocido por sus siglas en inglés como la ADEA) es la ley federal que protege a personas que tienen 40 años de edad o más contra la discriminación en el empleo por razón de edad. Por ejemplo, es ilegal rechazar un trabajador por tener más de cuarenta años. Las protecciones de la ADEA se aplican tanto a empleados como también a solicitantes de empleo. La ADEA se aplica a empleadores con 20 o más empleados trabajando cada día en 20 o más semanas del año anterior. También se aplica a agencias de empleo y a organizaciones laborales.

4. Pago Igual por Trabajo Igual

La ley federal relacionada al pago igual entre géneros es la Ley de Igualdad de Salarios (EPA). Esta requiere que los empleadores paguen igual, por trabajo igual sin importar el género del trabajador. El pago incluye el sueldo y beneficios como pago de vacaciones, día de enfermedad, etc. Para establecer discriminación bajo la EPA, un trabajador tendrá que demostrar el pago de un sueldo diferente a los trabajadores del género diferente, para un trabajo igual que requiere la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que el trabajo sea bajo las mismas circunstancias.

5. Prácticas Injustas Relacionadas al Estado migratorio

La Ley de Reforma y Control de la Inmigración (conocido por sus siglas en inglés, IRCA) fue aprobada en 1986 como una enmienda a la Ley de Inmigración y Naturalización. La IRCA requiere que cada empleador llene el formulario I-9 para verificar el permiso para trabajar y la identidad de todos los empleados antes de que empiecen a trabajar. Al mismo tiempo, la ley no permite que los empleadores discriminen en contra de personas que están autorizados para trabajar en los Estados Unidos, por su origen nacional o estatus inmigratorio.

Básicamente, la ley dice a los empleadores que deben de tratar igualmente a todo solicitante que tenga permiso y que sea calificado. La IRCA prohíbe que los empleadores soliciten demasiados documentos de autorización para trabajar o que rechacen documentos válidos para trabajar por razones discriminatorias, por ejemplo por la apariencia de ser extranjero.

C. Salud y Seguridad

No existe un sistema nacional del cuidado de la salud. Generalmente se basa en el seguro privado. La excepción es que si hay programa federal para el cuidado de la salud para personas de bajo ingreso (llamado Medicaid) y personas de 65 años y mayor (llamado Medicare). También hay un programa llamado SCHIP que ofrece seguro médico para niños. Existen excepciones a estos programas para inmigrantes y extranjeros. Bajo el Acta de Tratamiento Médico de Emergencia y del Parto, cualquier persona debe recibir atención médica por emergencias, no obstante la habilidad de pagar. Los beneficios de Seguridad de Ingreso Suplementario (SSI), son para personas con ingresos bajos y pocos recursos que están incapacitadas, o son mayores de 65 años de edad, o son ciegas. El beneficio consiste en pagos mensuales dependiendo del tiempo que ha trabajado en los Estados Unidos. Para recibir SSI, uno tiene que vivir en los EE.UU. y ser ciudadano. En algunos casos, los residentes que no son ciudadanos pueden tener derecho a SSI.

1. *Compensación Obrera*

En el área del derecho laboral, no hay una ley federal que cubre el trabajador que se lastime en el trabajo. El sistema de compensación obrera es manejado a nivel estatal y el gobierno federal no tiene nada que ver. Cada estado tiene un sistema de compensación al trabajador para la mayoría de sus trabajadores. El objetivo es compensar fácilmente a los trabajadores por daños incurridos en el trabajo.

Existen grupos de trabajadores que no están cubiertos por el sistema. Como cada estado es diferente, hay variedad en cuáles grupos son excluidos. Por ejemplo muchos estados no requieren que los empleadores agrícolas tengan el seguro de compensación obrera para sus trabajadores agrícolas. Estos estados son: Alabama, Arkansas, Delaware, Georgia, Indiana, Kansas, Kentucky, Mississippi, Missouri, Nebraska, Nevada, New Mexico, North Dakota, South Carolina, Tennessee y Texas. En otros estados, como por ejemplo en Florida y New York, depende en el tamaño de la finca. En aquellos solamente los empleadores grandes deben tener el seguro para sus trabajadores agrícolas.

Aunque los códigos estatales son diferentes, existen algunas similitudes. En la mayoría de los estados, hay una agencia del estado encargada del programa, llamada Junta de Compensación del Trabajador. Es importante notar que hay plazos de prescripción para meter un reclamo de compensación obrera. El trabajador accidentado tiene que notificarle a su empleador del accidente lo mas pronto posible para que sea cubierto por el seguro. Generalmente, no importa quién tiene la culpa por el accidente. Cuando se lastima en el trabajo la única solución es lo que le ofrece el sistema de compensación obrera.

En la mayoría de los estados los daños y perjuicios son parecidos. Algunos beneficios típicos incluyen que el seguro pague todo el tratamiento médico, incluyendo tratamiento de emergencia, los costos del hospital o clínica, visitas al doctor o enfermera, cirugía, terapia y rehabilitación, medicina y el costo de transportación al doctor. Otro beneficio es el sueldo perdido. La cantidad exacta a pagar depende mucho del estado, pero la mayoría ofrece un porcentaje del sueldo regular si queda imposibilitado debido al accidente en el trabajo. La cantidad dependerá de si la discapacidad es total o parcial, y si es una condición temporal o una condición permanente. Si el trabajador muere en el trabajo, los dependientes como el esposo o la esposa y los niños pueden recibir beneficios, incluyendo el costo del entierro.

2. Ley Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

La Ley de la Salud y Seguridad en el Trabajo (OSHA, por sus siglas en inglés), es la ley federal que establece estándares de seguridad específicos, dependiendo de la industria y tipo de trabajo que se hace. En general, los empleadores tienen que mantener un lugar de trabajo seguro para sus trabajadores, mantener información de accidentes en el trabajo, informar de cualquier peligro, y ofrecer adiestramiento a los que trabajan con materiales peligrosos.

Una de las normas requiere que los empleadores proveen a sus trabajadores equipo protector para cuidarlos de ciertos peligros en el trabajo. También requiere instrucción de cómo usar el equipo protector. El equipo requerido depende de la industria. Otra norma es que el trabajador tiene que tener acceso al expediente relacionado a las exposiciones tóxicas. Los empleadores deben informarle al trabajador de la existencia, ubicación y disponibilidad de todo registro pertinente a los peligros, incluyendo registros médicos y de exposición a químicos. Esta información se le debe proporcionar al trabajador cuando empieza su empleo, y por lo menos una vez anualmente en el futuro. Los empleadores deben también proveer estos registros al trabajador o a su representante tan pronto como haya sido pedido. Esta norma existe porque es importante tener la información sobre que tipo de químicos fue expuesto para así poder recibir el tratamiento médico adecuado.

Los empleadores también deben establecer un programa escrito de comunicación de riesgos. Etiquetar los envases de productos químicos, redactar hojas de datos de seguridad de materiales con información detallada sobre los riesgos y tenerlas a la disposición de los trabajadores.

El derecho de negarse a realizar una tarea es protegido sólo si realmente se cree, en buena fe, que de verdad existe un peligro inminente en el trabajo. Cuando sea posible, el trabajador debe pedir al empleador que elimine el peligro antes de negarse a hacer el trabajo.

D. Ley Federal de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes

Hay leyes específicas que regulan sólo a los trabajadores agrícolas porque históricamente, bajo varias leyes laborales, los trabajadores agrícolas han sido tratados de forma diferente de otros trabajadores, o, simplemente han sido excluidos. La más importante es la ley federal, Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales (AWPA, por sus siglas en inglés). La AWPA protege a la mayoría de los trabajadores agrícolas migrantes y temporales en sus interacciones con contratistas, empleadores, y proveedores de alojamiento temporal en los campamentos laborales. La AWPA no incluye a los trabajadores con visas H-2A.

1. Inscripción del Contratista

Bajo la AWPA todos los contratistas deben tener una licencia y estar registrados ante el Departamento de Trabajo de los EE.UU. antes de actuar como contratista. Un contratista, quien no es el empleador, es definido como una persona que recibe dinero u otra remuneración por haber contratado, ofrecido trabajo, reclutado o transportado un trabajador agrícola migrante o estacional. Es ilegal que un empleador utilice los servicios de un contratista, si el contratista no tiene licencia; el empleador debe verificar la inscripción del contratista con anticipación.

2. Información para el Trabajador y Cumplimiento de Promesas

Es obligatorio dar cierta información escrita a cada trabajador agrícola migrante. Esta información debe ser escrita en el idioma que el trabajador hable o entienda mejor. A los trabajadores migrantes, el empleador o contratista les debe incluir por escrito la siguiente información al ofrecerles el trabajo:

- ubicación del trabajo;
- el tipo de trabajo;
- si hay un cobro para transportación;
- acuerdo sobre la vivienda y el seguro (y si hay un cobro);
- el salario que se le va a pagar;
- el período del contrato; y
- si hay huelgas u otro conflicto sobre el empleo.

Los contratistas, empleadores y asociaciones de empleadores agrícolas no deben proveer información falsa o no clara acerca del empleo, o sus términos y condiciones. Igualmente tienen que cumplir con el acuerdo del trabajo. No se pueden infringir injustificadamente los términos del acuerdo de trabajo. El acuerdo de trabajo incluye la declaración escrita requerida, tal y como todas las promesas verbales hechas al momento de reclutamiento.

3. Sueldo

Cada persona que emplea a trabajadores agrícolas debe pagar el sueldo completo en el momento debido. Con cada pago el trabajador debe recibir su talón de pago que indica las horas que trabajó, cuántas piezas hizo y el salario por hora o la tarifa por pieza. Todas las deducciones o descuentos deben estar anotados en el talón de pago. Los empleadores tienen que mantener un registro de trabajo para cada trabajador donde figuren todas las horas trabajadas por cada persona, el salario, la tarifa por pieza y cualquier descuento de pago.

4. Transporte Seguro

Los trabajadores agrícolas tienen el derecho a ser transportados en vehículos seguros, adecuadamente protegidos, y conducidos por chóferes con licencia válida.

5. Condiciones de Vivienda (campamentos laborales)

Las personas a cargo de las viviendas de los trabajadores agrícolas migrantes, son responsables de asegurar de que las viviendas cumplan con las reglas de seguridad y salud federales y estatales que regulen la materia. Algunos ejemplos de los requisitos son los siguientes.

- **viviendas de estructura firme:** Cada alojamiento tiene que ser construido en una manera para proteger contra los elementos.
- **baños en buen estado:** Los baños tienen que estar en buen estado y ser limpiados a diario. Tiene que haber un inodoro por cada 15 personas.
- **agua potable:** Cada campamento laboral tiene que tener agua suficiente para beber, cocinar, bañarse y lavar ropa. El agua tiene que ser potable y aprobada por las autoridades locales. Hay que tener duchas con suficiente agua caliente y fría.

Algunos estados tienen sus propias normas estatales para asegurar que las condiciones de vivienda en los campamentos laborales estén seguras y sanas. Generalmente, las condiciones estatales, si existen, deben ser más o menos iguales a las condiciones federales. La gran mayoría de los trabajadores agrícolas migrantes que viven en viviendas temporales están protegidos bajo esta provisión. Pero, *no hay ningún* requisito en la AWPA que obligue a los empleadores a proveer vivienda a sus trabajadores.

6. Las Represalias son Prohibidas

Es ilegal que un empleador, ranchero, contratista, o supervisor tome represalias o discrimine en contra de cualquier trabajador que tome acción por hacer cumplir con sus derechos legales bajo la AWPA.

7. Excepciones

Algunos contratistas y empleadores se encuentran exentos de la ley AWPA en determinadas circunstancias limitadas, por ejemplo las fincas pequeñas.

E. La Norma De Protección Para El Trabajador

La Norma de Protección para el Trabajador (WPS, por sus siglas en inglés) incluye reglas pertinentes al uso de pesticidas en ranchos donde hay trabajadores agrícolas. Los pesticidas son venenos en forma química que se rocían en las cosechas para matar insectos o mala hierba. La exposición a los pesticidas, puede causar enfermedades y en algunos casos, la muerte. Generalmente, la única manera para hacer cumplir la WPS es hacer una queja a la agencia estatal encargada de la WPS en el estado en que se esté. Sin embargo, en algunos lugares, los trabajadores han tenido éxito a través de un reclamo bajo la AWPA. El argumento es que los acuerdos del trabajo, los cuales incluyen la protección de la AWPA, siempre deben incluir una promesa de cumplir con cada ley pertinente, incluyendo el WPS.

1. Intervalo de Entrada Restringido

El intervalo de entrada restringido es el tiempo que se debe permanecer fuera de una área tratada con pesticidas. Los trabajadores tienen el derecho de quedarse fuera de un área que ha sido tratado con pesticidas hasta que el intervalo de entrada restringido se haya vencido. Por lo regular el intervalo es de 4 a 72 horas, dependiendo del pesticida usado.

2. Equipo de Protección Personal

Si el trabajador trabaja directamente con pesticidas, por ejemplo: rociando, mezclando o cargando pesticidas, tiene el derecho a recibir equipo de protección personal (conocido como "PPE"). El PPE incluye guantes, ropa protectora o un respirador requerido por la etiqueta del pesticida. Cada trabajador en esta categoría tiene el derecho a recibir instrucciones sobre el uso apropiado del equipo. El PPE debe estar limpio y en buena condición. El equipo debe ser inspeccionado cada día para ver si hay problemas o si necesita reparación.

3. Atención Médica

Si un trabajador se enferma como resultado de la exposición a un pesticida, tiene el derecho de buscar atención médica, y el empleador está obligado a proveerle transportación sin cobro hacia una unidad médica. Si se le pide, el empleador tiene que decirle al trabajador o al representante y al proveedor de la salud, el nombre de los pesticidas usados.

V. LA TRATA DE PERSONAS

La Constitución de los EE.UU. prohíbe la esclavitud en la enmienda trece. En el año 2000, se creó la Ley de Protección a Víctimas de la Trata de Personas (TVPA) y ha sido enmendada varias veces desde entonces. Esta ley enfrenta al problema de la trata de personas a través de la prevención, protección y procesamiento.

La TVPA y sus enmiendas añadieron estipulaciones importantes a la ley de inmigración, el código penal federal, y las leyes relacionadas a beneficios públicos y servicios sociales. El código penal define varios delitos relacionados a la trata de personas bajo los cuales un fiscal federal puede procesar a los tratantes. La TVPA creó nuevas formas legales para los procesamientos, aumentando las penas para los que son condenados y considerando nuevas formas de coacción, incluyendo la coacción psicológica como un mecanismo que utilizan los tratantes para obligar a sus víctimas.

El derecho relacionado a la trata de personas es un tema de gran importancia para el trabajador transnacional migrante, pues la libertad es uno de los derechos más esenciales de las personas. Aunque la ley es complicada e incluye varias definiciones dependiendo de si se trata del área penal, civil o servicios para la víctima; generalmente se considera la trata de personas como el uso de la fuerza, fraude o coacción con el fin de explotar a una persona para obtener una ganancia. Una víctima puede estar sujeta a la explotación laboral (trabajo forzado), explotación sexual, o ambos.

A. Proceso Penal por el Delito

En los EE.UU. sólo los fiscales del gobierno pueden llevar casos penales. La oficina federal de investigación (FBI), los agentes del Departamento de la Seguridad de la Patria y la policía local pueden ofrecer un nivel de protección a las víctimas que denuncian el delito de trata de personas. Una vez que los fiscales acusan a un tratante, el coordinador del programa para víctimas y testigos de la oficina regional del fiscal general apoyarán el caso. Si una víctima coopera con una investigación y/o procesamiento penal en contra del tratante, ayudará a la víctima a demostrar elegibilidad para los beneficios migratorios. Los delitos federales son los siguientes:

- esclavitud;
- trabajo forzoso;
- trata para servidumbre;
- trata sexual mediante fuerza, fraude, coacción o trata sexual de menores;
- conducta ilegal con respecto a documentos de identidad e inmigración para la promoción de la trata de personas, esclavitud, servidumbre involuntaria o trabajo forzoso.

También existen varios delitos relacionados a la tentativa de trata, esclavitud y la venta de personas. Cada delito es específico y está detallado en el código penal. A través de un procesamiento exitoso, y si el tratante es condenado, este puede recibir una sentencia que incluya tiempo en la cárcel y ser ordenado a restituir a la víctima mediante el pago de una cantidad de dinero.

B. Litigio Civil para Víctimas

La Reautorización de la TVPA en el año 2003 añadió el derecho de las víctimas de trata a acudir al tribunal federal y demandar a los tratantes por los daños y perjuicios causados. Este proceso civil es importante porque significa que el mismo trabajador puede recibir una compensación monetaria, por lo que ha sufrido a manos de los tratantes. Esto también permite a las víctimas a buscar justicia por sí mismas. Además, la enmienda de 2008 permite a ciertas víctimas en circunstancias limitadas quedarse en los EE.UU. si está luchando por sus derechos mientras tramita un proceso civil. El plazo de prescripción en un caso civil es de diez años. Las soluciones de un reclamo bajo la TVPA incluyen daños compensativos y honorarios de abogado. La víctima no tiene que estar presente en los EE.UU. para llevar un caso civil.

1. Trabajo Forzado

Una víctima puede demandar a un tratante si éste, con toda intención, provee u obtiene el trabajo o servicio de una persona (1) a la fuerza, bajo amenazas de daño grave o restricción física en contra de su persona o cualquier otra persona; o (2) a través de un esquema, plan o diseño, con la intención de hacer creer que de no realizar un acto resultaría en un daño serio o restricción física en contra de cualquier persona; (3) por el abuso o amenaza de abuso de una ley o del proceso legal o (4) cualquier persona que, con toda intención o por inobservancia temeraria, sacó provecho del esquema.

2. Trata para Servidumbre

Una víctima puede demandar a un tratante si éste, con toda intención, recluta, facilita el transporte, transporta, provee, u obtiene por cualquier método una persona para servicios laborales en violación del código penal relacionado a la esclavitud y la trata de personas. Bajo le enmienda del 2008, una persona que obstruye o trata de obstruir la ejecución de esta ley, está sujeta a la misma pena criminal que el tratante y también puede ser sujeto a una demanda civil.

3. Trata Sexual

Una víctima puede demandar a un tratante si éste, con toda intención, (1) afecta el comercio de los EE.UU., recluta, provoca, facilita el transporte, provee, u obtiene por cualquier método una persona o (2) recibe una ganancia del hecho de haber participado en un acto descrito en este párrafo (1) con intención o por indiferencia imprudente ha usado la fuerza, fraude o coacción para procurar un acto de sexo comercial, o si la persona es un menor. Favor de notar, que cuando la víctima tiene menos de 18 años, cualquier acto de sexo comercial se considera trata de personas - no necesita demostrar el uso de la fuerza, fraude o coacción.

C. Trata De Personas Comparada Con El Tráfico Humano.

La trata de personas es diferente del tráfico humano, también conocido como contrabando de inmigrantes (“smuggling” en inglés). El tráfico humano consiste en la facilitación, transporte, o entrada ilegal de una persona por una frontera en violación de las leyes de uno de los países involucrados, que sea clandestino o con engaño. Muchas veces, los traficantes obtienen una ganancia de los migrantes, pero esta ganancia no es parte del crimen necesariamente. De hecho es muy común pagar a un “coyote” o “pollero” para poder participar en el tráfico.

Hay dos diferencias grandes entre el tráfico humano y la trata de personas; tienen que ver con el movimiento y el consentimiento. Primero, el tráfico humano siempre requiere movimiento de personas de un país a otro. La trata de personas puede, pero no necesariamente, involucrar transportación física de una ubicación a otra. Segundo, en el tráfico humano, los migrantes pueden aceptar someterse al contrabando. Mientras que con la trata de personas, la definición incluye fuerza, fraude o coacción. Cabe mencionar que una persona puede consentir al tráfico humano y después ser víctima de la trata de personas. Además, pueden ocurrir crímenes en situaciones del tráfico humano cuando el migrante sufre, pero no llega a una situación de la trata de personas, como secuestro o asalto físico.

VI. LEY DE INMIGRACIÓN

Esta guía incluye un breve resumen de la ley de inmigración en los EE.UU. porque varios migrantes viajan con visas o pueden ser defraudados por personas “vendiendo” visas. Es un área complicada de la ley y hay mucho que saber de los procedimientos involucrados para poder entender casos de inmigración. Como la ley de inmigración cambia con frecuencia muchos abogados se especializan solamente en esta área. Los que no se especializan simplemente no representan migrantes en casos de migración. Basta decir que el hecho de recibir mal consejo puede traer consecuencias graves para un migrante.

El Acta de Inmigración y Naturalización (conocido por sus siglas en inglés, INA) fue creada en el año 1952. Antes de la INA, había varios estatutos que tenían que ver con el tema de inmigración. La INA organizó estos estatutos y creó más provisiones. Desde entonces, el Congreso ha enmendado la INA varias veces.

A. Residencia Permanente

La INA crea las maneras para inmigrar a los Estados Unidos. Las visas de inmigrantes asumen que el postulante tiene la intención de inmigrar a los EE.UU. de manera permanente. También se refiere a los que tienen la residencia permanente legal como forma informal “con la tarjeta verde” aunque el carnet/tarjeta ni siquiera es del color verde (“green card” en inglés). La residencia permanente siempre incluye el permiso de trabajar en los Estados Unidos en cualquier lugar y para cualquier empleador, el permiso de salir y entrar al país cuando quieran siempre y cuando el tiempo afuera del país no se extienda por mucho tiempo (generalmente una persona no tendrá problemas si pasa menos que seis meses fuera del país al año). Eventualmente, alguien con residencia permanente tendrá la oportunidad de hacerse ciudadano de los EE.UU. si cumple con requisitos pertinentes, entre otros, el hecho de mantener residencia actual en los EE.UU. por cinco años, tener buena moral y hablar inglés. Hay cuatro maneras básicas bajo la INA para obtener la residencia permanente: a través la familia, el empleo, la lotería de visas, y por circunstancias especiales.

1. A través la Familia

La gran mayoría de los inmigrantes que reciben la residencia permanente lo hacen a través de la familia. Cada persona que busque la residencia permanente tendrá que cumplir con varios requisitos pertinentes como tener buena moral (es decir, no contar con un record criminal/delitos que le descalifique), no haber estado dentro de los Estados Unidos sin permiso, etc. Estos detalles, aunque muy importantes para decidir quien califica, están fuera del alcance de esta guía. Basta decir, que si una persona ha sido expulsado por migración, o si ha entrado a los EEUU sin permiso, o si ha sido arrestado por un delito criminal, puede complicar la situación. El ciudadano o residente permanente hace la solicitud para el familiar extranjero.

a) Parientes directos de ciudadanos estadounidenses

Los esposos de un ciudadano, los hijos menores de 21 años, de un ciudadano y que sean solteros, y los padres de un ciudadano mayor de 21 años son elegibles para la residencia permanente. No hay límite por año en esta categoría.

b) Familiares de preferencia

Hay cinco clases de familiares de preferencia que pueden ser elegibles para la residencia permanente.

- (1) los hijos solteros de un ciudadano, que sean mayores de 21 años;
- (2)(a) esposos y los hijos solteros que son menores de 21 años de residentes permanentes;
- (2)(b) hijos solteros de residentes permanentes que son mayores de 21 años
- (3) los hijos de un ciudadano que son casados (y como derivativos, su esposo/a y los hijos solteros, siempre y cuando sean menores de 21 años); y
- (4) los hermanos y hermanas de un ciudadano mayor de 21 años (y como derivativos su marido/a y los hijos solteros, siempre y cuando sean menores de 21 años).

Hay límites en cada categoría de preferencia basado en la cuota anual por la preferencia específica, y en la cuota anual por el país de origen. Dependiendo del país y la clase de preferencia, hay una lista de espera, que puede durar hasta 15 años en algunos casos. Esta página tiene el boletín de visas más recientes que demuestra el tiempo de espera:
http://travel.state.gov/visa/bulletin/bulletin_1360.html.

1. A través del Empleo

Menos del 15% de los inmigrantes reciben la residencia permanente a través del empleo. La INA crea cinco categorías de preferencia para empleadores que desean contratar trabajadores extranjeros inmigrantes, con intenciones de obtener un empleo permanente. La residencia permanente a través del empleo es menos común para trabajadores que no son profesionales. Algunas categorías requieren una certificación laboral otorgada por el Departamento de Trabajo. Una certificación laboral, es una determinación de que no hay trabajadores disponibles en los EE.UU. que puedan hacer el trabajo en el lugar donde el inmigrante quiere trabajar, y que el empleo del inmigrante no va a empeorar el sueldo y condiciones del trabajo de otros trabajadores parecidos. El empleador hace la solicitud de residencia para el trabajador. Generalmente, no se puede cumplir con el proceso desde adentro los Estados Unidos a menos que la persona ya tenga algún estatus legal y vigente. Cabe notar que el empleador tiene que iniciar el proceso. El trabajador acude al consulado por la visa cuando todo ya está aprobado.

a) Por habilidades extraordinarias

Las personas con habilidades muy extraordinarias pueden solicitar la residencia. La habilidad puede ser en ciencias, artes, educación, negocio o atletismo y se demuestra por fama nacional. Tiene que ser reconocido con documentación extensiva. No requiere certificación laboral. La persona debe seguir trabajando en la misma área de su habilidad y su residencia en los EE.UU. debe beneficiar el país.

b) Profesores e investigadores prominentes

Esta categoría incluye profesionales licenciados con experiencia y estudios de post-grado que tienen fama internacional, por ser prominente en su área académica. Pueden solicitar la residencia si tienen tres años de experiencia y quieren venir a los EE.UU. para ser profesor o para hacer estudios e investigaciones, si es con una universidad o con una compañía privada.

c) Empleados con pericia, profesionales, y otros

Hay visas de residencia permanente disponibles para ciertos trabajadores que tienen pericia en una área o con licencia, que son miembros de una profesión específica. Requiere certificación laboral del Departamento de Trabajo de los EE.UU. También pueden solicitar la residencia para trabajadores sin pericia para trabajos permanentes, en otras palabras, trabajos que no son temporales si no hay trabajadores disponibles en los EE.UU. Requiere una certificación laboral y sólo hay 10,000 visas disponibles cada año para trabajadores bajo esta categoría.

d) Empleados especiales

Otros empleados especiales, por ejemplo, religiosos o los que van a trabajar con organizaciones religiosas, pueden solicitar la residencia. Aquí pertenecen también algunos inmigrantes que han sido parte del ejército estadounidense, algunos médicos, y otros trabajadores específicos. Hay límites en el número de estas visas.

e) Empresarios

Hay visas de residencia disponibles para gente de otros países que quieren crear por lo menos 10 oportunidades de empleo en los EE.UU. Requiere una inversión de dinero; la cantidad depende en el área a donde va. Por ejemplo, requiere una inversión de un millón de dólares para cualquier lugar, y la mitad en lugares rurales. Esto es un proceso iniciado por el inmigrante mismo. No requiere un empleador patrocinando el proceso como las otras visas.

3. A través de la Lotería (diversidad)

Cada año hay 50,000 visas para la residencia disponibles para personas de países con una proporción baja de inmigración a los EE.UU. Hay una lotería y se selecciona a los que ganan al azar. Al ganar, los inmigrantes pueden traer a su esposo e hijos menores de 21 años que no son casados. Hay límites en el número de visas por país, dependiendo de la región y otros factores. Para participar en la lotería tiene que haber sido graduado del colegio/la preparatoria (“*high school*” en inglés) o su equivalente, o tener por lo menos dos años de experiencia laboral en una ocupación que requiere por lo menos dos años de instrucción o experiencia. Estas visas no están disponibles para gente de países de donde han venido muchos inmigrantes a los EE.UU. dentro de los últimos cinco años. Por ejemplo en 2015, México y El Salvador son países incluidos en la lista de los que no son elegibles para la lotería. Para más información acerca del programa de diversidad basado en la lotería, véase el sitio de internet:

http://travel.state.gov/visa/immigrants/types/types_1318.html

4. Circunstancias Especiales - Refugiados y Asilo

La INA permite que los EE.UU. admita personas al país por razones humanitarias graves o que demuestren que eran perseguidos o que tienen miedo real de la persecución por causa de su raza, religión, nacionalidad, opinión política, o por ser miembro en un grupo social determinado. El estado de refugiado y el asilo son muy parecidos. La diferencia es donde se encuentra la persona cuando solicita el estado migratorio del gobierno estadounidense. Los que están afuera piden estado de refugiado mientras se busca asilo al estar presente ya en los EE.UU. Esta área de la ley es complicada y es bueno buscar un abogado especialista en esta área para obtener más información.

El programa de refugiados aplica a personas que efectivamente tienen que salir de su país por causa de guerra, desorden civil, o para huir del riesgo de muerte o tortura, y que todavía no han entrado a los EE.UU. Cada año el Departamento del Estado prepara un informe al Congreso de los EE.UU. acerca de la situación mundial de refugiados. Después de las consultas entre el Presidente y el Congreso, el país fija el número tope para refugiados. El proceso para demostrar la elegibilidad del programa de refugiados y obtener la visa para entrar a los EE.UU. es sumamente complicado. Se puede involucrar gobiernos de otros países y también el programa de reubicación del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR por sus siglas en español, UNCHR en inglés). Al ser admitido en los EE.UU. como refugiado, se le otorga un permiso de trabajo. Como el objetivo del programa de refugiados es inmigrar a los EE.UU., tiene que solicitar la residencia permanente después de un año. Los refugiados son elegibles para tener muchos beneficios otorgados por la Oficina de Reubicación de Refugiados (conocido como ORR), parte de la agencia administrativa, el Departamento de Salud y Servicios Humanos, Administración para la Niñez y las Familias.

El asilo es una forma de protección para extranjeros que fueron perseguidos en su país o que tienen miedo real de la persecución por causa de su raza, religión, nacionalidad, opinión política, o por ser miembro en un grupo social determinado. Los que ya se encuentran en los EE.UU. solicitan el asilo. Si la persona demuestra que su vida o libertad sería amenazada, es posible que pueda recibir el asilo. El extranjero que busca asilo tiene que pedirlo al llegar o dentro de un año de la llegada a los EE.UU. Hay excepciones estrictas para circunstancias especiales. Se basa la elegibilidad en la información provista en la solicitud y en la entrevista con un oficial de asilo o durante una audiencia con un juez de inmigración. La solicitud involucra formularios generales y pruebas demostrando la elegibilidad para asilo. La entrevista o audiencia es sumamente importante también. Puede solicitar el asilo no obstante su país de origen. No hay tope para el número de personas que pueden recibir asilo cada año ni para regiones o países específicos. Si el extranjero es elegible para el asilo, puede permanecer en los EE.UU., obtener un permiso de trabajo y solicitar la residencia permanente después de un año. También puede recibir otros beneficios por medio de la Oficina de Reubicación de Refugiados.

B. Visas Temporales

Como muchos países, los EE.UU. tiene un programa de visas temporales para emplear extranjeros. La INA crea varias clases de visas temporales, es decir, visas sin intención de inmigrarse a los EE.UU., llamado visas no-inmigrantes. Se refiere a las visas con una letra diferente, originado en la INA. Hay más de veinte tipos de estas visas temporales. La clase de visa será escrito adentro de la visa misma en el pasaporte. Con pocas excepciones, no puede convertir una visa de esta clase a la residencia permanente.

La gran mayoría de las visas temporales requieren que el extranjero no tenga la intención de inmigrar a los Estados Unidos. En otras palabras, que sólo quiere estar presente temporalmente. Durante el proceso de solicitud de la visa temporal, el solicitante extranjero tendrá que probar que no tiene la intención de inmigrar a los Estados Unidos.

Algunas de estas visas traen el permiso de trabajar en los EE.UU. y hay que ver en los reglamentos del programa específico para saber si existen derechos laborales específicos. No obstante, cada migrante que trabaja tiene los mismos derechos básicos que los trabajadores ciudadanos, a menos que haya excepciones pertinentes.

1. Visas H-2 - Trabajadores Huéspedes: Procedimiento

Para trabajos que no son profesionales, lo más común son H-2A para trabajo en agricultura y H-2B para trabajo que no es agrícola ni profesional. La gran mayoría de los trabajadores H-2A vienen de México, Jamaica y Guatemala. La gran mayoría de los trabajadores H-2B vienen de México, pero muchos también vienen de Jamaica, Guatemala y Canadá. Estas visas le dan a los empleadores estadounidenses la oportunidad de importar trabajadores con una visa para trabajar por un tiempo fijo. En el programa H-2, los empleadores pueden emplear trabajadores extranjeros para hacer tareas cuando no pueden encontrar trabajadores ciudadanos de los EE.UU., residentes permanentes o los que tienen permiso para trabajar legalmente y ya están en los EE.UU. No hay manera para convertir una visa H-2 en una tarjeta de residencia permanente; tampoco hay manera para obtener la ciudadanía a través del programa H-2. Aunque la visa tiene el nombre del trabajador, sólo autoriza empleo con el empleador específico que hizo la solicitud para dicho trabajador. Sólo da permiso trabajar con el empleador autorizado. Un empleador hace varios tramites con tres agencias del gobierno federal de los EE.UU. para obtener el permiso de contratar a trabajadores con visas H-2. Los trabajadores no pueden solicitar la visa por su propia cuenta, directamente al consulado. El empleador inicia el proceso y el trabajador va al consulado después de que todo esta aprobado. Generalmente, los trabajadores son reclutados en sus países nativos.

a) Aprobación del Departamento de Trabajo

Los empleadores que quieren traer a los Estados Unidos a un trabajador huésped presentan una solicitud ante el Departamento de Trabajo de los EE.UU. (USDOL, por sus siglas en inglés). La solicitud del empleador describe y certifica que en los Estados Unidos no hay suficientes trabajadores que se encuentren capacitados y disponibles que deseen realizar las tareas mencionadas en el contrato; y que la contratación de los trabajadores extranjeros no tendrá efecto negativo en los salarios y condiciones laborales de los trabajadores de los Estados Unidos en trabajos parecidos. Además, el empleador tiene que declarar las condiciones del trabajo como: el número de trabajadores, tipo de empleo, horas por semana, horario, pago, descripción del trabajo, periodo de empleo. En esta etapa no tiene que decir de dónde van a venir los trabajadores ni quienes los van a reclutar. Se pueden revisar algunas solicitudes actuales, en la siguiente página web: <http://icert.doleta.gov/>

b) Aprobación del Departamento de Seguridad de La Patria (DHS) E

El siguiente paso es con la agencia del Ciudadanía e Inmigración (USCIS por sus siglas en inglés) que es parte del Departamento de Seguridad de la Patria. Cuando un empleador recibe la aprobación de USDOL, conocido como el certificado por trabajo temporal, puede seguir el próximo paso con USCIS. USCIS tiene jurisdicción sobre inmigración y tienen que autorizar al empleador para que pueda emplear trabajadores extranjeros. Tomando en cuenta la aprobación del USDOL, el USCIS evalúa la solicitud de empleador a través del formulario, I-129. El I-129 declara información adicional, entre otras cosas, de que países van a venir los trabajadores, y el nombre de la agencia de colocación o reclutador/contratista quien buscara trabajadores extranjeros.

c) Entrega de visas por el consulado estadounidense (DOS)

Cuando el USCIS aprueba la petición, los consulados tienen la autorización de entregar las visas a los trabajadores quienes califican. Por lo general, los reclutadores ayudan a los trabajadores a llenar el papeleo para el consulado y llevarlos para la entrevista. El consulado otorga la visa o rechaza la solicitud, dependiendo de la situación de cada trabajador individual.

d) Colocación de Trabajadores Extranjeros

El empleador puede localizar a los trabajadores solamente de ciertos países designados por el Departamento del Estado. La gran mayoría de las veces, los trabajadores están reclutados por los agentes de compañías de contratación. En la práctica, se ve que la manera exacta depende mucho del país e incluso la región. En algunos países, las compañías de contratación emplean personas directamente en ciertas regiones de los países para reclutar a los trabajadores extranjeros, o contratan a otras compañías de contratación para mandar reclutadores a un pueblo específico. Es poco común, pero sí existen empleadores que por sí mismos van al país extranjero a reclutar gente. No hay reglamentos sobre como el empleador debe pagar a su reclutador. Por lo tanto varía mucho.

Los reglamentos prohíben que un reclutador cobre al trabajador para el servicio de colocación al trabajo. Como parte del proceso de pedir permiso del gobierno estadounidense para emplear trabajadores extranjeros con visa H-2, el empleador tiene que certificar que sus reclutadores no han cobrado a los trabajadores. Después de recibir una oferta del trabajo, el trabajador tiene que obtener un pasaporte y muchas veces depositar dinero o dar el dinero al reclutador aunque sea ilegal cobrarle esto. En la práctica, el proceso y gastos específicos pueden depender del reclutador y del empleador específico.

Normalmente, el reclutador le notificará al trabajador cuando tiene que presentarse al consulado de los EE.UU. para una entrevista. El oficial del consulado tiene que estar seguro de que no hay evidencia de que el trabajador estuvo sin autorización (sin papeles) anteriormente en los EE.UU., o violó las condiciones de una visa H-2 previa. Después de la entrega de la visa, los trabajadores viajan a los EE.UU. al sitio del trabajo.

2. Visa H-2A: trabajadores agrícolas

La visa H-2A es temporal y solamente tiene validez por el tiempo aprobado en el contrato de empleo, que debe ser menos de un año. El empleador puede pedir extensiones de hasta 12 meses. El tiempo máximo que un trabajador puede permanecer en los EE.UU. con una visa H-2A son tres años. Después de ese tiempo, el trabajador tendrá que salir el país por 3 meses antes de poder volver con otra visa H-2A.

a) Protecciones del contrato

El contrato H-2A es el mismo formulario del ETA entregado por el empleador al Departamento de Trabajo de los EE.UU. para obtener aprobación de las visas H-2A. Además de describir el trabajo, el contrato debe especificar cada beneficio y responsabilidad del trabajador, incluyendo lo siguiente:

- Las fechas de comienzo y finalización del período contractual
- Manera del pago de gastos de transporte
- Lugar y tipo de alojamiento gratis
- Las horas de trabajo por día, y cuantos días por semana
- Los cultivos donde trabajarán y las tareas que van a hacer
- La remuneración que recibirán por cada tarea y cultivo
- Los normas de producción, si las hay
- Las herramientas que se utilizarán, con la indicación de que el empleador las pagará

Por reglamento, el contrato H-2A es un contrato de empleo entre el empleador y cada persona trabajando bajo sus términos. Cada regla que beneficia al trabajador incluida en el código federal de reglamentos es parte del contrato. Entonces, al firmar el contrato H-2A, el empleador está comprometiéndose a cumplir con cada regla tocante. El empleador debe entregar a cada trabajador una copia del contrato en el primer día del trabajo. El contrato tiene que ser en el idioma del trabajador para que conozca sus derechos y responsabilidades.

b) Trabajo autorizado solamente con el empleador autorizado

La visa H-2A sólo autoriza trabajo para el empleador que solicitó la visa para el trabajador. Aceptar trabajo con otro empleador no está permitido por la visa, a menos que se le dé otra visa. Trabajar con otro empleador sería sin autorización, y una violación del permiso de la visa. El trabajador tiene 30 días, después del fin del contrato para poder salir de los EE.UU. y volver a su país.

c) Salario determinado por el gobierno

El contrato le garantiza que en cada semana ganará, por lo menos, un sueldo garantizado por cada hora que trabaja. Este salario se llama: “el sueldo para no causar efectos adversos” (AEWR por sus siglas en inglés).

El gobierno federal determina el AEWB cada año en distintas regiones. Los sueldos garantizados varían mucho. Por ejemplo el 2014 AEWB en Virginia es \$9.87 por hora y en North Dakota es \$13.41 por hora. Para conocer el sueldo para un estado específico en un año específico, visite la página en el sitio de internet: <http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/adverse.cfm>. Este salario determinado por el gobierno es el mínimo que el empleador tiene que pagar al trabajador H-2A, a menos que haya un sueldo mínimo estatal que es más que el AEWB para el área.

Las reglas del programa H-2A dicen que se puede pagar a destajo o por pieza. Si se paga así, tiene que ser una tarifa regular fijada en el área determinada por el tipo de cultivo. Se fija la tarifa de distintas maneras dependiendo en el área donde esté. Si el trabajo es pagado a destajo, puede ser que gane más del sueldo garantizado. Pero nunca puede ser menos del promedio del AEWB por hora durante el período de pago.

d) Horas

Bajo el contrato H-2A, el trabajador no está obligado a trabajar más de las horas anotadas en el contrato (usualmente son 7 u 8 horas diarias), aunque a algunos trabajadores les gusta trabajar más horas cuando hay. Nunca es obligación trabajar el día de reposo de su religión.

e) Garantía de 75%

El contrato H-2A garantiza al trabajador que trabajara por lo menos el 75% del tiempo de su contrato. A esto le llaman “la garantía de 3/4 (75%).” En otras palabras, al trabajador se le garantiza ganar el sueldo garantizado por hora, o más (si trabaja por contrato), por tres cuartos (75%) del total de horas de su contrato. Si no gana esta cantidad al final del contrato, el empleador debe pagarle la diferencia. No podrán darse cuenta si ganaron esta cantidad hasta que termine el contrato. En ciertas ocasiones, hay trabajadores que no desean continuar trabajando con el empleador hasta el fin del contrato. Si se deja el trabajo antes de la fecha, no tendrá derecho a la garantía del 75%. También, si el empleador despide a un trabajador por razones legítimas relacionado al empleo, la garantía del 75% tampoco aplica.

f) Vivienda adecuada gratis

El empleador tiene que proporcionar vivienda sin costo alguno a los trabajadores. La vivienda proporcionada por el empleador tiene que cumplir con las normas de seguridad aplicables.

g) Reembolso de costos del transporte

El contrato H-2A declara que el empleador tiene que pagarle al trabajador que no sea local el costo total del viaje, una vez que cumpla con la mitad de la duración del contrato. El reembolso incluye el costo de la transportación y comida durante el viaje, desde el pueblo donde fue reclutado al sitio del trabajo. La cantidad del reembolso para la comida al día es una cantidad fijada por el gobierno de los EE.UU cada año. Pero, si un trabajador H-2A gasta más, puede recibir lo que gastó actualmente si presenta los recibos a su empleador. Aunque los reglamentos requieren el reembolso a la mitad del contrato, otras leyes, como la FLSA, pueden obligar pagar el reembolso durante la primera semana de trabajo.

El contrato H-2A también dice que si el trabajador termina el contrato, el empleador debe pagar el costo total de su viaje de regreso al pueblo donde fue reclutado, o el costo total para viajar a su segundo trabajo. Este beneficio también incluye costos de comida. A menos que el contrato de empleo contenga una estipulación en contrario, el empleador no está obligado a pagar los gastos de regreso en caso de que el trabajador abandone el trabajo.

h) Terminación del empleo: no se puede despedir sin razón justa

El contrato H-2A le promete al trabajador trabajo hasta el fin del contrato. Así que el empleador no puede despedirlo antes de ese tiempo a menos que no pueda hacer el trabajo, no siga las reglas, o si no hay más trabajo por condiciones extrañas e imprevistas del clima. El contrato debe tener la lista de reglas del trabajo. Aunque el trabajo puede terminar por razones imprevistas, la garantía de 75% todavía se aplica.

i) El Programa H-2A y los trabajadores de los EEUU

Todo empleador que solicite trabajadores bajo el programa H-2A debe primero intentar contratar trabajadores estadounidenses (ciudadanos americanos y otros con autorización para trabajar en los EE.UU.) para cubrir las vacantes. La gran mayoría de los empleadores deben comprometerse a aceptar trabajadores estadounidenses hasta la mitad del período del contrato. Hay una excepción para empleadores con muy pocos trabajadores. Cada trabajador en el rancho donde hay trabajadores H-2A tiene los mismos derechos bajo el contrato. Tampoco se puede discriminar por razones ilegales.

j) Cumplimiento con otras leyes

El contrato H-2A dice que el empleador cumplirá con las diversas leyes aplicables, tales como la Ley de Normas Justas en el Trabajo (FLSA), la Ley de Derechos Civiles, la Ley de Licencias por Razones Médicas y Familiares (FMLA), y cualquier otra ley federal, estatal o local que se aplique al trabajador. Así que la violación de una de estas leyes significa violación del contrato H-2A. Los trabajadores extranjeros contratados bajo el programa H-2A no se encuentran cubiertos por la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y Estacionales (AWPA por sus siglas en inglés).

k) Compensación Obrera

Cada empleador bajo el programa H-2A tiene que obtener compensación obrera por accidentes en el trabajo, a pesar de que el estado específico no obliga la compensación obrera para trabajadores agrícolas.

l) Protecciones adicionales en el contrato H-2A

Una vez por semana, el empleador debe proveer a los trabajadores transporte para ir de compras. Nunca se le debe cobrar por este viaje. Los empleadores deben llevar y mantener registros de las horas actualmente trabajadas por cada trabajador. Junto con el pago, tiene que entregar a cada trabajador un talón con el sueldo que consigne el nombre del empleador, dirección, periodo de pago (que tiene que ser por lo menos dos veces por mes), número de identificación federal del empleador, las horas de trabajo, las horas ofrecidas, la compensación dada por cada tipo de cultivo, y la base para el cálculo del sueldo.

m) Represalias prohibidas

Las reglas del programa H-2A y el contrato prohíben la discriminación en contra de trabajadores cuando busquen consejo acerca de sus derechos, o cuando toman acciones para hacer cumplir con sus derechos bajo su contrato. Las represalias, de cualquier forma, son ilegales.

3. Visa H-2B: trabajadores temporales no profesionales

El programa de visas H-2B es para trabajos que no son profesionales con necesidad estacional, en períodos del pináculo de trabajo, de forma intermitente, o de una sola vez. El trabajo H-2B tiene un plazo de menos de un año. No limita al trabajador las veces consecutivas que puede ingresar con una visa H-2B. Como las visas H-2A, las visas H-2B solo se dan por un tiempo fijo y por un empleador específico. Los tipos de trabajo que se puede utilizar son, por ejemplo: jardinería, trabajos forestales, construcción, trabajos en empacadoras, restaurantes, hoteles y en el proceso del pescado y marisco.

a) Salario garantizado vigente

Los empleadores son requeridos a pagar un salario garantizado a trabajadores H-2B, basado en la nómina de pago para trabajadores en esa área, basada en el tipo de trabajo. En cada aplicación al Departamento del Trabajo, el empleador certifica el tipo de trabajo que los trabajadores realizarán y el sueldo que se le pagará al trabajador. El salario vigente se determina tomando el promedio de salarios que se paga regularmente por ese oficio en un área geográfica particular.

b) Costos de transporte

No hay ningún reglamento que exija que un empleador pague los gastos de la transportación del país de origen al lugar del trabajo. Algunos tribunales han decidido que es una violación de las leyes de salario mínimo, si el empleador pasa estos gastos a un trabajador, pero no todos los tribunales han acordado esto. Tampoco se requiere que un empleador pague los gastos razonables de la transportación de vuelta - del sitio de trabajo a la casa del trabajador - a menos que los trabajadores sean despedidos antes de que venza su visa.

c) Limitaciones de los Reglamentos H-2B

Los reglamentos de H-2B son más limitados en comparación con el programa H-2A. Por ejemplo, bajo estos reglamentos, los trabajadores H-2B no tienen derecho de recibir una copia por escrito detallando los términos del trabajo. Tampoco tienen derecho a vivienda gratis, la garantía del $\frac{3}{4}$ del contrato, o acceso a ayuda legal gratis para problemas relacionados con el trabajo. (Los trabajadores H-2B en silvicultura sí cuentan con servicios legales gratuitos.) Pero las otras leyes federales del derecho laboral sí aplican a los trabajadores H-2B igual que a otros trabajadores en los EE.UU.

4. Visa H-1B: trabajadores profesionales y especializados

La INA permite el empleo de trabajadores extranjeros en trabajos que requieran una licencia u otro título equivalente. Un empleador puede solicitar permiso para contratar trabajadores extranjeros con visa H-1B, tales como ingenieros, maestros, programadores informáticos, médicos, enfermeras y terapeutas físicos. La visa H-1B la usan con frecuencia ingenieros de computación y enfermeras. La mayoría de trabajadores con visa H-1B vienen de la India. Hay un límite de 65,000 visas H-1B durante un año fiscal, sujeto a ciertas excepciones.

La INA dispone de ciertos requisitos a empleadores que deseen contratar trabajadores bajo el programa H-1B. Para obtener la aprobación, el empleador tiene que presentar ante el Departamento de Trabajo de EE.UU. una Solicitud de Condición de Trabajo ("Labor Condition Application" o LCA en inglés).

Parecido a los programas H-2, el empleador con trabajadores H-1B tiene que cumplir con toda regla relacionada a los derechos del trabajador nombrados bajo el programa H-1B. Por ejemplo, el empleador tiene que pagar a los trabajadores con visa H-1B al menos el salario habitual y ofrecer beneficios sobre la misma base que los ofrecidos a los trabajadores estadounidenses. A diferencia a los programas H-2, un empleador puede hacer una petición para la residencia para el trabajador mientras esté trabajando bajo el programa H-1B.

5. Visa F: estudiantes

Los estudiantes extranjeros pueden recibir la visa F si califican para estudiar en una universidad, colegio u otro instituto educacional en jornada completa. Los esposos y los hijos del estudiante también pueden obtener la visa F. La escuela tiene que notificar al gobierno inmediatamente si el estudiante extranjero se retira del programa. Los estudiantes universitarios pueden trabajar hasta 20 horas semanales en el local de sus universidades. También pueden ser elegibles para trabajar fuera del campus, o en trabajos de formación ocupacional en ciertas circunstancias. La duración de la visa F es por el tiempo para completar el programa de estudios. Hay más información en la siguiente pagina web: <http://www.ice.gov/sevis/students/>

6. Visa J: intercambio cultural

La INA designa la visa J para los extranjeros que participan en un programa de intercambio internacional en los Estados Unidos. El Departamento del Estado es la agencia que se encarga del programa del intercambio cultural. Hay catorce tipos de visa J. El programa de la visa J da a estudiantes, novicios, profesores, investigadores y especialistas la oportunidad venir a los EE.UU. temporalmente, para participar en un programa para estudiar, enseñar, observar, hacer estudios e investigaciones, consultar o compartir pericias, recibir adiestramiento, etc. Aunque la visa J no es técnicamente una visa de trabajo, hay varias categorías como Viajar y Trabajar en Verano (SWT por sus siglas en ingles) e Internos/Adiestramiento donde los individuos con visa J se ocupan en trabajos como limpieza en hoteles, cuidado de niños, y trabajando en restaurantes y lugares turísticos. Un extranjero puede buscar la visa J por medio de una organización designada como patrocinador. La organización designada hace la conexión con el empleador anfitrión y ayuda al extranjero a hacer los trámites pertinentes.

Hay requisitos como ser aceptado en un programa de intercambio, no intentar quedarse en los EE.UU. después del programa, tener el dinero suficiente para cubrir los gastos, y demostrar con pruebas asegurando el regreso al país de origen después del programa. La duración de la visa depende de la categoría. Los esposos e hijos menores de 21 años pueden acompañarle con su propia visa J. En muchas situaciones, las personas con una visa J tienen que volver a su país de origen por lo menos dos años después del programa de intercambio, antes de poder volver a los EE.UU. o cambiar su estado migratorio a otra categoría. El propósito del requisito es supuestamente dar el extranjero tiempo para compartir la experiencia de los EE.UU. en su país. Hay más información en la siguiente pagina web: <http://j1visa.state.gov>

Algunas categorías de visa J tienen su propios reglamentos para la protección del trabajador. Los trabajadores con visa J son protegidos bajo los mismos derechos laborales como otros trabajadores en los EE.UU. El Departamento del Trabajo no está involucrado con el programa visa J, a menos que los derechos implicados provengan de una ley bajo su jurisdicción.

7. Visa B: visitantes y turistas

La visa B es para un extranjero que tiene su residencia en otro país y quiere visitar a los EE.UU. temporalmente por placer, para hacer negocio o por razones personales. El extranjero tiene que tener la intención de regresar a su país. La visa B no da permiso trabajar en los EE.UU. Sin embargo, la visa no es bien definida y hay clases de personas que son permitidos trabajar, como por ejemplo trabajadores domésticas en casas de ciudadanos estadounidenses, quienes residen en el extranjero pero vienen temporalmente a los EE.UU. La duración de la visa B depende de las circunstancias. A veces se puede salir y entrar el país con la misma visa, con un límite de tiempo que puede quedarse cada vez que reingrese. Se puede hacer la solicitud para la visa B por internet y después se obtiene la entrevista en el consulado. Hay más información en la siguiente pagina web: <http://travel.state.gov/content/visas/english/visit/visitor.html>.

8. Visa T: víctimas de trata

La visa T es un estado migratorio legal para las víctimas de la trata humana y sus familias. Con esta visa, las víctimas pueden permanecer en los EE.UU. por cuatro años, aunque en casos con circunstancias excepcionales, el permiso se puede extender más de los cuatro años iniciales. Después de tres años, pueden solicitar la residencia permanente. La visa T incluye un permiso de trabajo. El propósito es que la víctima pueda restablecer una vida digna al quedarse en los EE.UU. y establecer las condiciones para que pueda seguir cooperando con la investigación. Hay un tope anual de 5,000 visas T que están disponibles cada año.

9. Visa U: Víctimas de Ciertos Crímenes Graves

Las víctimas de ciertos crímenes como asalto, asalto sexual, violencia doméstica, trata de personas y secuestro, pueden ser elegibles para otro tipo de visa, la visa U. Para calificar para la visa U, la víctima necesita demostrar que el crimen ocurrió en los EE.UU., que ha sufrido abuso físico o emocional, y que ha cooperado con una investigación o acción penal de las autoridades federales, estatales o locales. Una ventaja para víctimas de trata de personas, es que puede solicitar la Visa U fuera de los EE.UU.

Los delitos cubiertos incluyen violación, tortura, tráfico humano, violencia doméstica, incesto, asalto sexual, abuso sexual, prostitución, explotación sexual, mutilación de los genitales de una mujer, peonaje, servidumbre involuntaria, esclavitud, secuestro, soborno, perjurio, homicida, manipulación de testigos, obstrucción de justicia, etc. Las víctimas tienen opción de hacer solicitudes de visa U para esposos e hijos solteros menores de 21 años. La visa U tiene validez por cuatro años e incluye un permiso de trabajo. Después de tres años, se puede hacer la solicitud para la residencia permanente. Se requiere que la persona soliciten la residencia permanente antes de que se venzan los cuatro años. El tope anual de visas U que están disponibles es 10,000.

10. Estado de Protección Temporal

El estado de protección temporal (TPS por sus siglas en inglés) es un estado otorgado a extranjeros de países o regiones designados por el Departamento de la Seguridad de la Patria (DHS). DHS incluye en la lista de TPS lugares en los que sería peligroso volver por causa de una guerra, un desastre ambiental u otras condiciones extraordinarias y temporales. Véase el sitio del internet central del servicio de ciudadanía e inmigración: <http://www.uscis.gov/tps> para una lista actual de los países cubiertos por TPS.

Alguien buscando TPS tiene que estar ya presente en los EE.UU. y registrarse en los EE.UU. en la primera instancia después de la designación. Durante del tiempo de designación del país para el programa TPS, los extranjeros pueden quedarse en los EE.UU. y recibir el permiso de trabajo. El estado de TPS no provee una manera de convertirse a la residencia permanente. En este aspecto, el TPS es muy diferente al asilo y refugio. Cuando el DHS decide que las condiciones en el país han mejorado y su gente ya no necesita protección, el estado TPS se vence y tiene que volver a menos que hay elegibilidad para otra visa o estado migratorio.

11. Estado Provisional por Razones Humanitarias

El estado provisional es conocido en inglés como *parole*. Generalmente, se usa para personas fuera de los EE.UU. que necesitan entrar por una razón específica, incluyendo razones humanitarias urgentes. Por ejemplo, se usa este estado provisional para venir a los EE.UU. temporalmente para visitar un pariente enfermo. Cualquier persona puede hacer la solicitud para el extranjero, incluyendo el mismo extranjero. Es algo discrecional que se da dependiendo de las circunstancias específicas del extranjero. Si es aprobado, el extranjero va al consulado estadounidense más cercano para el permiso de entrada al país. La duración del estado provisional humanitario depende de la situación. El máximo es un año, pero se puede extender. Sin embargo, no puede convertirlo a la residencia y el gobierno puede revocarlo cuando quiera. Las personas que reciben el estado provisional también pueden recibir un permiso de trabajo. Hay más información en la siguiente pagina web: <http://www.uscis.gov/humanitarianparole>.

Apéndice 1 - La Red de Defensores para Trabajadores Globales

El Salvador

Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES)
San Salvador

Organización de Mujeres Salvadoreñas por La Paz (ORMUSA)
San Salvador

Universidad Gerardo Barrios
San Miguel

Caritas Diócesis de San Miguel
San Miguel

Guatemala

Asociación de Abogados y Notarios Mayas de Guatemala (AANMG)
Guatemala

Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local (CEADEL)
Chimaltenango

G & C Consultores
Guatemala

Lic. María Cristina Chay Medrano
Santa Cruz del Quiche

Lic. Aroldo Palacios
Huehuetenango

Lic. Waldemar Barrera
Barrio San Marcos, Zacapa

Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala (ODHAG)
Guatemala

Pastoral Social Diocesana de San Marcos
San Marcos

Honduras

Bufete Espinoza Hernández
Choluteca

Pastoral de Movilidad Humana
Tegucigalpa

Nicaragua

Comisiones Justicia y Paz, Diócesis de León
León

Federación de Trabajadores/as del departamento de Chinandega (FETDECH-CST)
Chinandega

NicasMigrante
Managua

México

Centro de Orientación del Migrante de Oaxaca, A.C. (COMI)
Oaxaca, Oaxaca

Centro Hermanas Mirabal de Derechos Humanos A.C.
León, Guanajuato

Centro Juvenil Generando Dignidad
Comalcalco, Tabasco

Centro Regional de Defensa de Derechos Humanos José Ma. Morelos y Pavón A.C.
Chilapa de Álvarez, Guerrero

Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán A. C.
Tehuacán, Puebla

Comité de Derechos Humanos de Comalcalco, A.C. (CODEHUCO)
Comalcalco, Tabasco

Comunitaria por los Derechos Humanos "Tzobibaltik" A.C.
San Cristóbal de las Casas, Chiapas

Pastoral de Migrantes - Arquidiócesis de Chinameca
Chinameca, Veracruz

Frente Indígena de Organizaciones Binacionales, A.C. (FIOB)
Juxtlahuaca, Oaxaca

Pastoral de Migrantes- Arquidiócesis de Irapuato
Salamanca, Guanajuato

Respuesta Alternativa, A.C. - Arquidiócesis de Matehuala
Matehuala, San Luis Potosí

Pastoral de Migrantes- Arquidiócesis de Morelia
Morelia, Michoacan

Pastoral de Migrantes- Arquidiócesis de Tulancingo
Actopan, Hidalgo

Programa Universitario de Derechos Humanos UIA - León (Universidad Iberoamericana León)
León, Guanajuato

Red de Mujeres del Bajío, A.C.
Celaya, Guanajuato

Servicios Educativos del Bajío, A.C.
León, Guanajuato



Global Workers Justice Alliance
789 Washington Avenue
Brooklyn, NY 11238
(646) 351 -1160
www.globalworkers.org