

Este manual provee información fundamental sobre los **derechos laborales de las personas trabajadoras agrícolas** empleadas en los Estados Unidos bajo el **Programa Piloto de Estabilización y Protección del Trabajo Agrícola (Farm Labor Stabilization and Protection Pilot Program, o "FLSP" por sus siglas en inglés)**. Es un recurso clave para las personas entrenadoras en derechos laborales que han sido contratadas por la Alianza Nacional de Campesinas bajo el programa FLSP "Conoce Tus Derechos y Recursos" del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (United States Department of Agriculture, o "USDA" por sus siglas en inglés).



Manual de Formación para Personas Entrenadoras
Conoce tus derechos. RECURSOS DEL PROGRAMA FLSP

Manual de Formación para Personas Entrenadoras

Conoce tus **derechos**

RECURSOS DEL PROGRAMA FLSP





Manual de Formación para Personas Entrenadoras

Conoce tus Derechos

RECURSOS DEL PROGRAMA FLSP

Manual de Formación para Personas Entrenadoras

Conoce tus derechos. Recursos del Programa FLSP

Primera edición, Julio de 2024.

U.S. Department of Agriculture

Alianza Nacional de Campesinas Inc.

Campesinos Sin Fronteras

Líderes Campesinas

Centro de los Derechos del Migrante, Inc.

Elaboración y coordinación editorial:

Amanda Gutiérrez,

Centro de los Derechos del Migrante, Inc.

Diseño: Taller de sueños, basado en el original de Ixchel Blancas Ochoa

Diseño editorial: Gabriela Monticelli

Ilustración: Héctor Flores Carranco

Taller de sueños | contacto.taller@gmail.com

Esta información es vigente en la fecha que se escribió, puede cambiar. No es consejo legal — el uso de este material no representa una relación abogado-cliente. Todas las personas que enfrenten algún problema laboral deben consultar con un abogado/a.

La financiación para (KYRR) Programa piloto de protección y estabilización de la mano de obra agrícola (FLSP) del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA), Conoce tus derechos y recursos (KYRR) fue posible gracias al Servicio de Comercialización Agrícola del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA) a través de la subvención # 12-25-4-4063. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representa las opiniones oficiales del USDA.

Impreso en EE.UU. | Printed in USA


Contenido

Introducción	5
Módulo 1 Programa Piloto de Estabilización y Protección Laboral (“FLSP”)	7
Módulo 2 Reclutamiento	15
Módulo 3 Derecho a la vivienda, alimentos y otros aspectos del contrato	45
Módulo 4 Horas y Salario	55
Módulo 5 Seguridad y Salud en el Trabajo	69
Módulo 6 Discriminación	95
Módulo 7 Acoso y Violencia Sexual	109
Módulo 8 Acuerdos de Asociación	129
Módulo 9 Represalias	141
Módulo 10 Adaptando esta información al campo	149
Glosario y Definiciones	169



Conoce tus derechos

- _____
- _____
- _____
- _____



Si encuentras alguna palabra, acrónimo o término desconocido, te invitamos a revisar el **Glosario**, que se encuentra al final de este documento

Introducción

¿Qué es lo que tiene en sus manos?

Este manual provee información fundamental sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras agrícolas empleadas en los Estados Unidos bajo el Programa Piloto de Estabilización y Protección del Trabajo Agrícola (Farm Labor Stabilization and Protection Pilot Program, o “FLSP” por sus siglas en inglés). Es un recurso clave para las personas entrenadoras en derechos laborales que han sido contratadas por la Alianza Nacional de Campesinas bajo el programa FLSP “Conoce Tus Derechos y Recursos” (“KYRR” por sus siglas en inglés) del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (United States Department of Agriculture, o “USDA” por sus siglas en inglés).

Este manual tiene dos propósitos principales:

1. Primero, este manual tiene como objetivo **preparar a las personas entrenadoras para impartir talleres KYRR** para orientar a personas trabajadoras agrícolas que caen dentro del programa FLSP sobre sus derechos laborales básicos dentro del programa FLSP, independientemente de su estatus migratorio. Para ello, el manual ofrece los siguientes recursos:
 - a. En los módulos 1 al 9, un resumen general de las protecciones fundamentales de derechos laborales que tienen las personas trabajadoras agrícolas en los Estados Unidos según las leyes y reglamentos federales de Estados Unidos, particularmente en el contexto del programa FLSP. También explica cuándo puede ser importante conocer leyes estatales y locales adicionales.

- b. Herramientas y técnicas educativas sugeridas para poner en práctica la comprensión de conceptos clave.
 - c. El módulo 10 es una guía práctica que las personas entrenadoras que darán talleres KYRR pueden utilizar para priorizar y adaptar información clave para dar orientación a audiencias de hasta 50 personas trabajadoras durante talleres de dos horas.
2. En segundo lugar, este manual pretende servir como **recurso para que las personas entrenadoras de los talleres KYRR den seguimiento con personas trabajadoras agrícolas empleadas dentro del programa FLSP**, sobre preguntas e inquietudes adicionales a lo largo de la temporada de trabajo y más allá. Para ello, el manual recomienda recursos informativos adicionales que las personas entrenadoras pueden conocer o compartir, y que profundizan en ciertos temas más allá de la información que cubre el manual.

¿Cómo debo usar este manual?

Se recomienda utilizar el manual como guía para entender las protecciones, beneficios y recursos fundamentales disponibles para las personas trabajadoras agrícolas, incluyendo aquellas personas empleadas por empleadores aprobados para participar en el programa FLSP. El manual debe complementar la información que tienes acerca de cada lugar de trabajo —como el contrato, los compromisos FLSP seleccionados por el empleador, y la ubicación del trabajo— que determinarán los elementos y nivel de detalle relevantes a cada taller.

Este manual fue elaborado por la Alianza Nacional de Campesinas en colaboración con USDA por medio del componente KYRR del programa FLSP. Su contenido fue elaborado en consulta con varias dependencias federales del Gobierno de Estados Unidos, incluyendo el Departamento de Trabajo - División de Horas y Salarios y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, entre otras, que proveyeron retroalimentación enfocada en las competencias de su área administrativa o regulatoria. Las conclusiones y recomendaciones del manual no necesariamente reflejan el posicionamiento oficial de todas las dependencias. Se pueden dirigir comentarios o dudas acerca del manual a:



usdagrants@flsp.gov



MÓDULO 1

Programa Piloto de Estabilización y Protección Laboral (“FLSP”)

OBJETIVOS

Los objetivos de este módulo son los siguientes:

- ⊙ Conocer el propósito y el modelo del programa FLSP.
- ⊙ Conocer la estructura del programa FLSP y los posibles beneficios y protecciones que ofrece para personas trabajadoras agrícolas.
- ⊙ Ubicar las partes interesadas claves del programa FLSP.

¿Qué es el FLSP y qué propósito tiene?

El Programa Piloto de Estabilización y Protección del Trabajo Agrícola (*Farm Labor Stabilization and Protection Pilot Program*, o “FLSP” por sus siglas en inglés), es un nuevo programa, administrado por el USDA. Lanzado por primera vez en 2023-2024, el programa apoya a empleadores agrícolas en implementar estándares laborales sólidos para promover un ambiente de trabajo seguro y saludable para las personas trabajadoras agrícolas empleadas en los Estados Unidos, sin importar su estatus migratorio.

Las tres metas del FLSP son:

1. **Impulsar** la recuperación económica de Estados Unidos y salvaguardar el suministro interno de alimentos abordando la actual escasez de mano de obra en la agricultura;
2. **Reducir** la migración irregular desde el norte de Centroamérica, por medio de la expansión de la migración regular; y
3. **Mejorar** las condiciones de trabajo para todas las personas trabajadoras agrícolas.

¿Cómo funciona?

Para lograr las metas del programa FLSP, USDA ofrece incentivos especiales a empleadores agrícolas para motivarlos a hacer ciertos compromisos para mejorar las condiciones de trabajo para personas trabajadoras agrícolas. En particular, empleadores agrícolas elegibles aplicaron para una beca FLSP del Gobierno de Estados Unidos; los solicitantes que hicieron compromisos más significativos se volvieron elegibles para recibir becas más grandes. Los empleadores beneficiarios de las becas FLSP tienen uso flexible de los fondos: por ejemplo, pueden usar la subvención para mejorar condiciones de vivienda para las personas trabajadoras, para aumentar los salarios que pagan, o para varias otras necesidades operativas, administrativas, etc. Los empleadores agrícolas también reciben asistencia técnica de parte de USDA para navegar el proceso de aplicación para las visas H-2A y para cumplir con los requerimientos del programa H-2A y para cumplir con sus compromisos FLSP.

Para los empleadores agrícolas, participar en el programa FLSP es una oportunidad opcional. Además, no todos los empleadores agrícolas que solicitaron una beca FLSP fueron seleccionados para participar. Así que cada empleador cuyos trabajadores reciben el entrenamiento KYRR tomaron la iniciativa para postularse ante USDA para recibir fondos del programa FLSP, y fue seleccionado, por medio de un proceso competitivo, para participar en el programa.

¿Cuáles son los niveles de compromisos que hacen los empleadores agrícolas participantes en el programa FLSP?

Como parte clave del proceso de solicitud al programa FLSP, los empleadores se comprometieron a cumplir con unos compromisos establecidos por USDA. Entre más compromisos seleccionó el empleador, más alta es la subvención que recibe. Bajo el programa FLSP, hay tres niveles de compromisos: **base, plata, y platino**.

Aquí conoceremos los diferentes niveles y los compromisos requeridos y opcionales que ofrecen:

Nivel base representa el mínimo nivel de compromiso al que todos los empleadores tienen que comprometerse para participar en el programa FLSP. Todos los empleadores que participan en el programa tienen que cumplir con estos cuatro requisitos como mínimo:

1. Protecciones y beneficios universales:

Todos los compromisos deben aplicarse universalmente a todas las personas empleadas agrícolas del solicitante, H-2A o de otro tipo, ya sean contratados directamente, conjuntamente o a través de un contratista, en todos y cada uno de los lugares de trabajo del solicitante durante todo el período de ejecución de los recursos económicos. Todos los compromisos de la solicitud del Beneficiario deberán incluirse en su orden de trabajo H-2A y/o en los contratos.

2. Participación en la investigación y elaboración de los informes sobre la FLSP:

el empleador agrícola debe participar en investigaciones realizadas por una universidad asociada, no partidista y externa, seleccionada por el USDA. La investigación puede incluir encuestas o entrevistas en las instalaciones. Los empleadores agrícolas deben permitir el acceso de las y los investigadores a toda su fuerza laboral agrícola (o contratistas) sin el acompañamiento de gerentes, supervisores o mayordomos.

3. Participación en el acceso y la capacitación “Conoce tus derechos y recursos” (“KYRR” por sus siglas en inglés):

Las personas trabajadoras deben recibir una capacitación presencial que dura aproximadamente dos horas, que será ofrecida por un colaborador de USDA, agendada durante las primeras dos semanas desde iniciar sus contratos. El empleador agrícola se compromete a permitir el acceso del personal de entrenamiento a todas las personas trabajadoras empleadas, en persona, sin el acompañamiento de gerentes, supervisores, o mayordomos, durante una sesión de capacitación que

dura un mínimo de dos horas, y en un ambiente de capacitación propicio. Todos los empleadores en el programa FLSP acordaron participar en el componente KYRR del programa. Este compromiso incluye contactar a Alianza Nacional de Campesinas, que es el socio cooperativo del USDA para KYRR, para programar una sesión de capacitación KYRR dentro de las dos semanas posteriores a las fechas de inicio de contrato de las personas trabajadoras agrícolas. El empleador le debe pagar a cada persona trabajadora por su tiempo de participación en la capacitación.

4. Reclutamiento responsable:

los empleadores agrícolas participantes dan fe de utilizar métodos de contratación responsables, incluso a través de ministerios gubernamentales o por medio de reclutadores privados que estén registrados/as en el país donde operan (en el caso de ser disponibles). En sus aplicaciones FLSP, los empleadores agrícolas indicaron sus métodos de reclutamiento para contratar a personas trabajadoras basadas en los Estados Unidos e internacionales; si sus métodos de reclutamiento cambian, tienen que actualizar al USDA. Los empleadores que utilizaron reclutadores privados o que auto-reclutan (por ejemplo, por correr la voz “de boca a boca”) entregaron una Carta de Colaboración con el reclutador, con las respuestas escritas del reclutador a las preguntas sobre prácticas de reclutamiento responsables.

5. El empleador también debe dar fe de prácticas de contratación responsables, incluida la presentación de una carta de asociación con el reclutador.

Contratación responsable	Salario, prestaciones y condiciones de trabajo
Paquete plata: recomendado pero no obligatorio	Paquete plata: elija al menos dos
Paquete platino: requerido	Paquete platino: elija al menos tres

Los empleadores pueden incluir prácticas existentes o nuevas adopciones, pero **deben superar la ley estatal** para optar por el paquete Plata o Platino.

<p>1. Contratación a través de los ministerios de Centroamérica del Norte (“NCA” por sus siglas en inglés). El empleador demuestra su esfuerzo para reclutar y contratar a cualquier persona trabajadora H-2A a través del reclutamiento y la investigación de antecedentes de las personas trabajadoras por parte del gobierno de los Ministerios de Trabajo en Guatemala y Honduras y el Ministerio de Relaciones Exteriores en El Salvador.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pago de horas extras. En los casos en que la ley estatal no lo estipule, el empleador garantiza el pago de las horas extras (1.5 veces la tarifa horaria) por las horas trabajadas que superen las 40 horas semanales. 2. Pago de bonos. El empleador ofrece pago de bonos claramente definidos a todas las personas empleadas, realizados a intervalos regulares y programados a lo largo de la duración del contrato del empleado. [El empleador describirá el importe del pago, el método de aplicación y los procedimientos para garantizar un pago transparente a los empleados. Este compromiso requiere una descripción narrativa y puede clasificarse competitivamente en función del plan de ejecución demostrado]. 3. Permisos pagados por enfermedad. El empleador provee un plan de permisos pagados por enfermedad que incluye la acumulación de al menos 4 horas por período de pago (bisemanal/bimensual), con un mínimo de 5 días de permiso al año. 4. Plan semanal de mantenimiento de la vivienda. El empleador establecerá un plan semanal de mantenimiento de las viviendas de los trabajadores, con una entidad responsable que revise exhaustivamente todas las unidades y reciba y atienda las opiniones o preocupaciones de los trabajadores. [El empleador describirá lo que va a hacer y cómo mejorará la calidad de vida en la vivienda de los trabajadores]. 5. Grupo de trabajo colaborativo. El empleador pondrá en marcha o demostrar la existencia de un grupo de trabajo colaborativo o comité(s) de participación de las personas empleadas en el lugar de trabajo que aborde(n) cuestiones relevantes al lugar de trabajo como: seguridad y salud en el lugar de trabajo (p. ej., descansos para tomar agua, protegerse del calor), seguridad de los pesticidas, seguridad del transporte, condiciones de alojamiento, mecanismo para informar de quejas o problemas, etc. El comité debe incluir al menos un 50 % de personas trabajadoras agrícolas contratadas, y puede incluir terceros/as expertos/as de buena fe, además de personas empleadas de la administración del empleador agrícola. [El empleador describirá cómo prevé el diseño del grupo de trabajo, cómo se elegirá a las personas participantes, cuándo tendrán lugar las reuniones, si se pagará a las personas trabajadoras por el tiempo de reunión, si habrá participantes externos/as invitados/as, y cómo se abordarán las prioridades y los puntos de acción del comité, etc.]. 6. Asociación exterior innovadora. El USDA apoya enfoques innovadores para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras agrícolas. Implementar o demostrar un plan para apoyar la mejora de la salud, la seguridad, la representación de las personas trabajadoras, el desarrollo profesional u otro beneficio o programa, y señalar la(s) asociación(es) clave(s) que ayudará(n) a facilitar la implementación. [Este compromiso requiere que el empleador provea una descripción narrativa y puede clasificarse competitivamente en función del compromiso demostrado y del beneficio público. El USDA fomenta las asociaciones con organizaciones comunitarias y otras instituciones que tengan una larga experiencia de trabajo directo y en colaboración con las personas trabajadoras agrícolas].
---	--

Acuerdos de asociación

Paquete plata: recomendado pero no obligatorio

Paquete platino: elija al menos uno

Los empleadores pueden incluir prácticas existentes o nuevas adopciones, pero **deben superar la ley estatal** para optar por el paquete Plata o Platino.

1. **Participación en un Programa de Responsabilidad Social Dirigida por el Trabajador** (“WSR” por su nombre en inglés). Si el empleador ya participa en un programa de WSR, debe tener en cuenta las protecciones ya existentes; p. ej., el mecanismo para presentar quejas, auditorías o la capacitación de las personas trabajadoras. Si se trata de un nuevo compromiso, el empleador debe articular el plan. [Debe aportar pruebas de que su participación está en regla]**.
2. **Participación en un contrato de sindicato** (“CBA” por su nombre en inglés). El empleador debe tener en cuenta las protecciones ya existentes en virtud de cualquier contrato colectivo existente; p. ej., mecanismo para presentar quejas, auditoría, capacitación de las personas trabajadoras. Si se trata de un nuevo compromiso, debe facilitar detalles sobre el estado de las negociaciones. [Debe aportar pruebas de participación/contrato]**.
3. **Comprometerse con la neutralidad, el acceso y el reconocimiento voluntario** (cuando lo permita la legislación estatal). La neutralidad se define como el hecho de que las empresas permanezcan neutrales cuando sus empleados manifiestan interés en formar un sindicato. Si los empleados optan por la representación, la administración puede entablar un diálogo productivo con el sindicato y determinar lo que es importante para sus empleados/as en términos de salarios, prestaciones y condiciones de trabajo. Esto incluye el gasto de dinero, directo o indirecto, incluida la realización de reuniones de audiencia cautiva para discutir el esfuerzo organizativo. Los empleadores se comprometen a permitir el acceso al sitio de las y los miembros u organizadores sindicales para tratar con el personal durante las horas no laborables. En los estados en los que está permitido, en lugar de exigir unas elecciones supervisadas por la NLRB, los empresarios aceptan reconocer a un sindicato si la mayoría de los empleados firman tarjetas de autorización sindical. [Este compromiso requiere que el empleador provea una descripción narrativa y puede clasificarse competitivamente en función del compromiso demostrado y del beneficio público]. **

Ver la **Sección 3.1, un empleador beneficiario sigue siendo responsable del cumplimiento y está sujeto a la aplicación de todas las leyes federales, estatales y locales.

Además de comprometerse con los cuatro requerimientos del nivel base, los empleadores agrícolas que solicitan participar en el programa FLSP tienen la oportunidad de seleccionar compromisos adicionales y así calificar para uno de dos niveles superiores, *plata* y *platino*, que les ofrecen mayores beneficios.

¿Qué se puede hacer ante un incumplimiento de estos compromisos?

En primer lugar, todos los empleadores que participan en el programa FLSP deben incluir los compromisos FLSP en los contratos de trabajo¹ que les brindan a las personas trabajadoras, y estos compromisos también deben incluirse en sus órdenes de trabajo H-2A. La División de Horas y Salarios (“WHD” por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo (Department of Labor, o “DOL” por sus siglas en inglés) tiene la autoridad para investigar a los empleadores que no proporcionan los salarios, beneficios o condiciones laborales establecidos en la orden de trabajo y/o contratos de trabajo escritos. Esto puede incluir empleadores que hayan incluido estándares laborales mayores y/o adicionales a los estándares requeridos por la ley como resultado de participar en el programa FLSP.

Por otro lado, USDA también puede tomar distintas acciones correctivas ante situaciones en las cuales los empleadores no cumplen con los términos y condiciones del programa, incluyendo sus compromisos particulares. Pueden decidir suspender una subvención temporalmente, permitirle al empleador una oportunidad para corregir el incumplimiento e imponerle nuevas condiciones; impedir que un empleador beneficiario reciba una subvención a futuro; o bien dar de baja la subvención de forma inmediata, según la situación. Los empleadores tienen la oportunidad de apelar esta decisión.

Para denunciar un incumplimiento de los compromisos FLSP a USDA, personas trabajadoras o personas entrenadoras de Alianza Nacional de Campesinas pueden enviar un email a:



Si a las personas trabajadoras se les han prometido condiciones laborales específicas en la orden de trabajo o contrato escrito, pero no reciben estos beneficios o protecciones, pueden reportar estas violaciones a **WHD al 1-866-4USWAGE** (1-866-487-9243, seleccionando 2 para asistencia en español).



usdagrants@flsp.gov



¹ El DOL exige que los empleadores proporcionen a las personas trabajadoras una copia de la orden de trabajo aprobada por el DOL para los fines del programa H-2A.

En caso de enfrentar un problema en el trabajo relacionado al cumplimiento de los compromisos FLSP, las personas trabajadoras pueden primero intentar hablar con su empleador para resolverlo, si se sienten cómodos/as en hacerlo, pero esto no es obligatorio. Para recibir acompañamiento, también se puede acudir a las personas entrenadoras de la Red de Alianza Nacional de Campesinas o directamente a los recursos mencionados a lo largo de este manual.

En caso de enfrentar otros problemas en el trabajo, puede consultar la información a continuación que se encuentra en los módulos relevantes.

Dinámicas de aprendizaje y reflexión

I. Mapeo de partes interesadas (15min)

¿Quiénes forman parte del programa FLSP, y por qué son importantes?

1. En grupo grande, la persona entrenadora invita a las personas participantes reunidas a nombrar diferentes grupos, instituciones, agencias o personas que forman parte del programa FLSP durante cinco minutos. La persona entrenadora anota las sugerencias en una pizarra, hoja en blanco, o de otra manera que permita el escenario. Al final, la persona entrenadora ayuda a complementar el mapeo, asegurando, por lo menos, la inclusión de la lista de partes interesadas claves [*USDA, personas trabajadoras H-2A, personas trabajadoras no-H-2A, empleadores agrícolas, sindicatos, universidades/investigadores, socios capacitadores, asociación externa, reclutadores, ministerios (Honduras, El Salvador, Guatemala)*].
2. Luego, la persona entrenadora invita al grupo a dividirse en grupos pequeños de 2-3 personas. Invita a cada grupo a elegir tres ejemplos de las partes interesadas del mapeo y describir o visualizar su relación con un dibujo y contemplar las siguientes preguntas: ¿Cómo se relacionan en el programa FLSP? ¿Cómo se beneficia cada participante en el programa FLSP de su colaboración con las y los demás participantes?
3. Al final, la persona entrenadora invita a los grupos a intercambiar su experiencia entre ellos (un grupo de tres se reúne con otro grupo de tres).

II. Discusión en grupos:

Preguntas a considerar:

- ⊙ ¿Por qué solicitaría un empleador agrícola a participar en el programa FLSP? ¿Qué ventajas o beneficios ofrece el programa FLSP para los empleadores agrícolas?
- ⊙ ¿Por qué es importante para las personas trabajadoras saber si su empleador participa en el programa FLSP? ¿Qué ventajas o beneficios ofrece el programa FLSP para las personas trabajadoras?
- ⊙ ¿Cuáles son algunas diferencias entre los niveles de compromiso FLSP base, plata y platino? ¿por qué importa conocer los compromisos únicos en cada nivel?
- ⊙ ¿Hay algún compromiso que escuchaste que te llamó la atención? ¿Qué impacto podría tener ese compromiso en la experiencia o bienestar de las personas trabajadoras agrícolas?



© Alianza Nacional de Campesinas Inc.



© Campesinos Sin Fronteras

MÓDULO 2

Reclutamiento

OBJETIVOS:

Los objetivos de este módulo son los siguientes:

- ⊙ Aprender sobre los derechos de las personas trabajadoras en el momento de recibir una oferta de trabajo en el sector agrícola, ya sea por medio de la estructura del programa de visas H-2A o fuera de esta.
- ⊙ Identificar los problemas comunes durante el proceso de reclutamiento en otros países, tales como: fraude (al promover un empleo que no existe o en condiciones distintas a las prometidas), cobro de tarifas ilícitas y discriminación.
- ⊙ Analizar la relación entre abusos en el reclutamiento y violaciones de derechos laborales.
- ⊙ Identificar acciones para evitar abusos en el reclutamiento.

El proceso de reclutamiento y migración

En general:

Muchas personas migrantes que desean trabajar en Estados Unidos deben buscar a alguna persona intermediaria para gestionar el acceso a un trabajo, ya que no cuentan con contactos directos con empleadores agrícolas en Estados Unidos ni tienen la capacidad de gestionar los procesos migratorios necesarios de manera independiente.

A veces, las personas trabajadoras migrantes, tengan visa o no, no son contratadas directamente por productores agrícolas estadounidenses, sino que son contratadas por contratistas de trabajo agrícola. Los contratistas de trabajo agrícola son aquellas personas que consiguen, reclutan, emplean, solicitan, contratan y transportan

personas trabajadoras migrantes para el trabajo agrícola. Es importante saber que estos/as contratistas deben estar registrados con el Gobierno de Estados Unidos e informar a las personas trabajadoras que contratan sobre el empleo cuando se les ofrece el trabajo. La obligación de registrarse ante el Gobierno de Estados Unidos sólo aplica a aquellas personas que realizan actividades de contratista de trabajo agrícola en los Estados Unidos, y no a aquellas personas contratistas que operan exclusivamente fuera de Estados Unidos.

En el programa H-2A:

i. Las personas trabajadoras con visa



© Alianza Nacional de Campesinas Inc.



¿Qué estructuras de reclutamiento has conocido, ya sea en tu experiencia tratando de solicitar una visa H-2A o al hablar con personas que han participado en el programa?

En el programa H-2A, los reclutadores se tornan más indispensables, ya que el proceso para solicitar una visa H-2A comienza con un empleador agrícola en Estados Unidos.

El trámite para las visas H-2A lo comienza siempre un empleador agrícola estadounidense que necesita contratar personas trabajadoras temporalmente y solicita al Gobierno de Estados Unidos los permisos para contratar a personas migrantes. Así que, aunque una persona tenga muchos deseos de trabajar, es necesario tener en cuenta que debe contar con una oferta de trabajo aprobada por el Gobierno de Estados Unidos, antes de presentarse en un consulado.

Una vez que obtienen los permisos necesarios del Gobierno de Estados Unidos, los empleadores agrícolas utilizan distintas estrategias para reclutar a personas trabajadoras en otros países que podrían llenar estos puestos de trabajo.

Los reclutadores pueden ser individuos que trabajaron previamente para el mismo empleador, individuos o empresas subcontratadas que cumplen la misma función.



En algunos países, como en Guatemala, Honduras, El Salvador, y México, hay ministerios gubernamentales que también se encargan del proceso de reclutamiento de personas trabajadoras para el programa H-2A. En todos estos países excepto México, los empleadores pueden comprometerse bajo el programa FLSP a reclutar a personas trabajadoras por medio de un ministerio. **Asumir este compromiso les permite acceder a mayores beneficios bajo el nivel “platino” del programa FLSP.**

El empleador agrícola también puede buscar a un contratista que gestione el trabajo en el campo y también recluta a personas trabajadoras, o subcontrata a otro reclutador.

A veces, los empleadores o reclutadores demandan un pago de antemano. Otras veces, requieren que la persona trabajadora se comprometa a pagar una cuota cuando comience a trabajar, generando de esta manera una supuesta deuda. Ambos tipos de cobros son ilegales.



ii. Las personas trabajadoras nacionales (“U.S. workers”, en inglés)²

Las personas trabajadoras nacionales también tienen derechos durante el proceso de reclutamiento para el programa H-2A.

Las personas trabajadoras nacionales son: ciudadanos/as de Estados Unidos, residentes permanentes de Estados Unidos, personas con asilo o refugiado/as en los Estados Unidos o con otro estatus migratorio que los autoriza para realizar este trabajo en los Estados Unidos.

El empleador agrícola que quiera contratar a personas trabajadoras con visa H-2A debe primero demostrarles a las autoridades de Estados Unidos que no hay suficientes personas trabajadoras nacionales disponibles para realizar el trabajo o los servicios de la solicitud de certificación laboral y que el empleo de personas trabajadoras extranjeras no afectará negativamente los salarios y las condiciones laborales de las personas trabajadoras nacionales empleadas de forma similar.

El empleador agrícola que quiera contratar a personas trabajadoras con visa H-2A debe primero demostrarles a las autoridades de Estados Unidos que no hay suficientes personas trabajadoras nacionales disponibles para realizar el trabajo o los servicios de la solicitud de certificación laboral y que el empleo de personas trabajadoras extranjeras no afectará negativamente los

Esto implica que el empleador agrícola debe primero reclutar a personas trabajadoras nacionales para poder emplear a personas con visa H-2A, por medio de los siguientes mecanismos, entre otros:

- Ⓢ publicar el aviso del empleo en la página web del gobierno
- Ⓢ ponerse en contacto con personas trabajadoras nacionales que han trabajado para el mismo empleador previamente y ofrecerles el trabajo
- Ⓢ cooperar con las agencias de empleo de los estados para reclutar personas trabajadoras

2 “Las personas trabajadoras nacionales” (“U.S. workers,” en inglés) es un término definido por las regulaciones federales que rigen el programa H-2A en 20 C.F.R. §655.103(b). Las regulaciones brindan protección a las personas trabajadoras estadounidenses para garantizar que el empleo de trabajadores extranjeros H-2A no afecte negativamente los salarios y las condiciones laborales de las personas trabajadoras en los Estados Unidos que tienen empleos similares. En contraste, “trabajadores basados en los EE. UU.” es un término utilizado por el USDA en el contexto del programa FLSP para referirse a todas las personas trabajadoras que están cubiertas por los compromisos FLSP de un empleador pero que no tienen visas H-2A.

salarios y las condiciones laborales de las personas trabajadoras nacionales empleadas de forma similar.

Asimismo, el empleador agrícola debe contratar a personas trabajadoras nacionales calificadas, dispuestas, capaces y disponibles que se postulen para este empleo en algún momento antes de que comience y hasta que haya transcurrido el 50 por ciento del período del contrato de trabajo. Puede rechazar a personas trabajadoras nacionales que se presenten sólo por razones legales relacionadas con el trabajo.

El anuncio de empleo, también llamado orden de trabajo, que se le presenta a las personas trabajadoras nacionales debe incluir información verídica y completa sobre las condiciones de trabajo, incluidos los compromisos adicionales que el empleador agrícola ha hecho bajo el programa FLSP.

Los empleadores le deben ofrecer a personas trabajadoras nacionales no menos que los mismos beneficios, salarios y condiciones de trabajo que le ofrece, tiene la intención de ofrecerle o le ofrecerá a las personas trabajadoras extranjeras que son contratadas con visa H-2A. Las órdenes de trabajo no pueden imponer sobre personas trabajadoras nacionales ninguna restricción ni obligación que no le será impuesta a las personas trabajadoras extranjeras que son contratadas con visa H-2A. Esto no exime a los empleadores de brindarle a estas personas trabajadoras con visa H-2A el nivel mínimo de beneficios, salarios y condiciones que se le debe ofrecer a las personas trabajadoras nacionales, a los que tienen derecho según los contratos H-2A y según la ley.

Un empleador agrícola no puede contratar a personas trabajadoras con visa H-2A si ha despedido a personas trabajadoras nacionales, y debe ofrecerles el trabajo primero a personas trabajadoras nacionales despedidas en los últimos 60 días antes de presentar la solicitud para contratar a personas trabajadoras extranjeras. Tampoco puede contratar a personas trabajadoras con visa H-2A si sus empleados/as actuales están en huelga o si las personas trabajadoras están suspendidas por medio de la estructura de una disputa laboral.



Los Derechos de las Personas Trabajadoras durante el Proceso de Reclutamiento:

Acceso al contrato de trabajo³

En caso de venir con visa H-2A: La persona trabajadora tiene derecho a que su empleador le presente una copia del contrato de trabajo en un idioma que entienda, y debe recibirlo para cuando presente su solicitud para una visa o, si se está cambiando de un empleador H-2A a otro, a más tardar en el momento en que el empleador le haga la oferta de trabajo. Este contrato debe detallar todos los términos y condiciones materiales del empleo, incluidos aquellos relacionados con salarios, condiciones laborales y otros beneficios. El empleador puede presentarle a la persona trabajadora la orden de trabajo que fue presentada al DOL para obtener la certificación para la visa H-2A, en vez de otro contrato.

El “empleo correspondiente” se refiere a todas las personas trabajadoras que no son trabajadores H-2A por un empleador que tiene una certificación aprobada por el DOL en cualquier trabajo incluido en la orden de trabajo, o en cualquier trabajo agrícola realizado por personas trabajadoras con visa H-2A, durante el período de la orden de trabajo. Los empleadores H-2A deben brindarles una copia del contrato de trabajo a las personas trabajadoras en empleos correspondientes, a más tardar, en el primer día de trabajo bajo ese contrato. Sin embargo, si el empleador no les presenta un contrato de trabajo a las personas trabajadoras en empleos correspondientes, hay otras formas por las que las personas trabajadoras pueden informarse si el empleador tiene una certificación del programa H-2A. Por ejemplo, las personas trabajadoras pueden tomar conocimiento de que su empleador tiene una certificación H-2A si ven el afiche obligatorio del programa H-2A en su sitio de trabajo. Asimismo, las personas trabajadoras pueden tomar conocimiento de que hay personas trabajadoras con visa H-2A trabajando en su sitio de trabajo al conocerlas personalmente. Desde ese punto, si las personas trabajadoras se dan

Si se contrata a alguien para realizar un empleo correspondiente al trabajo que realizaría una persona trabajadora con visa H-2A, debe recibir esta información a más tardar en día en que comienza el trabajo.

3 DOL Fact Sheet #26B: Disclosure of the Job Order and Notice of Worker Rights under the H-2A Visa Program (<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/26b-disclosure-job-order-notice-h-2a>)

cuenta que están realizando cualquiera de las mismas actividades durante el tiempo que las personas trabajadoras H-2A están empleadas, pueden deducir razonablemente que están contratados en un empleo correspondiente. Las personas trabajadoras en empleos correspondientes tienen derecho a recibir los mismos términos y condiciones que se le ofrecen a personas trabajadoras con visa H-2A, incluyendo el salario requerido por el programa H-2A, durante el tiempo que estén empleadas para realizar actividades incluidas en la orden de trabajo, u otras actividades agrícolas realizadas por las personas trabajadoras H-2A.

Para personas trabajadoras H-2A y personas trabajadoras en empleos correspondientes, el contrato debe incluir:

- ✓ **Nombre del empleador agrícola**
- ✓ Las **fechas de inicio y fin** del periodo de contratación
- ✓ La **ubicación del trabajo**
- ✓ Todas las condiciones significativas del trabajo, incluyendo, pero no limitado a:
 - ⊙ Beneficios específicos de transporte, vivienda y alimentos
 - ⊙ La ubicación de la vivienda
 - ⊙ Días y horario de trabajo durante el periodo de contratación
 - ⊙ Descripción de actividades, la cosecha y tareas a realizar
 - ⊙ El salario por hora y/o por pieza, según la tarea realizada
 - ⊙ Cualquier pago adicional, como pago por tiempo extra o bono / bonificación
 - ⊙ Que la persona trabajadora recibirá, sin cargo ni depósito, todas las herramientas, suministros y equipos necesarios para realizar las tareas asignadas
 - ⊙ Derecho a seguro en caso de accidentes sin ningún costo
 - ⊙ Cualquier deducción no autorizada por ley (deben ser razonables e incluidos específicamente en el contrato para ser permitidos)

La mayoría de los trabajadores agrícolas migrantes y estacionales, incluso aquellos que no están cubiertos por los compromisos del programa FLSP, con visas H-2A o en el empleo correspondiente, deben recibir información sobre:

- ⊙ los cultivos y tipos de actividades en las que pueden emplearse los trabajadores;
- ⊙ los salarios a pagar (incluido un rango, si corresponde) o cualquier tarifa por pieza (si corresponde);
- ⊙ el transporte y cualquier otro beneficio que se proporcionará a las personas empleadas, si corresponde, y cualquier costo que se cobrará por cada uno/a de ellos/as;
- ⊙ el período de empleo; y
- ⊙ si se proporcionará indemnización estatal de personas trabajadoras o seguro estatal de desempleo, y en caso afirmativo, cierta información relevante sobre dicha cobertura; entre otros puntos.

Las personas trabajadoras deben recibir esta información cuando se les ofrece el trabajo (en caso de las personas que trabajan por temporada que viven localmente) o cuando se les recluta (en caso de personas trabajadoras migrantes, que tiene que ausentarse de su lugar de residencia permanente durante la noche). La información se debe ofrecer por escrito en caso de que la persona trabajadora así lo solicite.

Asimismo, todas las personas trabajadoras agrícolas contratadas por un empleador por medio de la estructura del programa FLSP tienen derecho a recibir información sobre los compromisos que hizo el empleador bajo este programa. En todos los casos en el programa FLSP, esta información debe estar incluida en los acuerdos de trabajo o contratos. En el caso de trabajadores con visa H-2A y personas trabajadoras en empleo correspondiente, esta información se debe incluir en la orden de trabajo.

En general, las personas trabajadoras bajo el programa H-2A y la mayoría de las personas trabajadoras agrícolas migrantes y estacionales tienen derecho a que se cumplan las condiciones de trabajo que le fueron prometidas en su contrato de trabajo. DOL tiene la autoridad para investigar instancias en las que el empleador no cumple con los términos del contrato de trabajo u orden de trabajo, incluyendo los compromisos FLSP que se incluyen allí.

Asimismo, la Ley de Protección de Trabajadores Migrantes y Temporales en la Agricultura prohíbe que las y los contratistas de trabajo agrícola, los empleadores y las asociaciones agrícolas violen los términos de los acuerdos de trabajo de las personas trabajadoras migrantes o temporales sin justificación. Puede haber una justificación para modificar los términos de trabajo si su cumplimiento se ve imposibilitado por un evento impredecible causado por la naturaleza (como un terremoto, por ejemplo), o por condiciones que la persona que contrata no pueda controlar o prever razonablemente.



Derecho a no ser discriminado/a

Las leyes federales (desarrolladas por el gobierno nacional) de Estados Unidos, así como muchas leyes estatales, prohíben que los empleadores o reclutadores discriminen a una persona solicitante de trabajo o empleada por su origen nacional o raza, su sexo u otras características protegidas. Si bien trabajaremos sobre el derecho a la no discriminación más adelante, es importante tener en cuenta que es ilegal que un empleador o reclutador discrimine contra una persona trabajadora por medio de prácticas de reclutamiento. Sin embargo, las dependencias de Estados Unidos encargadas de implementar estas leyes tienen ciertas limitaciones para sancionar o castigar la discriminación que ocurre en otros países.

Trabajo libre de cobros o cuotas

En el programa H-2A, es ilegal que los empleadores agrícolas o reclutadores (incluyendo ministerios, órganos gubernamentales o reclutadores privados) le cobren a la persona trabajadora por conseguirle o darle el trabajo, por procesar su visa, cruzar la frontera, realizar una entrevista en el consulado o por cualquier otro servicio relacionado con el reclutamiento para el trabajo. Estas cuotas son ilegales, más allá de si la persona trabajadora le paga a un reclutador privado, un/a contratista, el empleador agrícola, su agente, una agencia pública, o cualquier persona u organización actuando en capacidad de reclutador de manera formal o informal.

Las personas trabajadoras sólo pueden ser obligadas a pagar aquellos gastos que no se vinculan únicamente con el trabajo H-2A en cuestión, como el costo de un pasaporte, que puede ser utilizado más allá del programa H-2A. Asimismo, si la persona trabajadora obtiene un servicio de un tercero, totalmente independiente del empleador, a fin de facilitar el proceso para solicitar una visa H-2A, la persona trabajadora puede pagar gastos por estos servicios siempre y cuando el empleador no requiera que se contrate ese servicio para aplicar al trabajo.

En caso de que la persona trabajadora haya pagado algún gasto relacionado con el reclutamiento o el proceso para obtener la visa, el empleador agrícola debe reembolsar la totalidad de estos gastos a la persona trabajadora en su primer pago.

Asimismo, en el programa H-2A, el empleador agrícola debe reembolsar a las personas trabajadoras los costos razonables incurridos en el transporte a los Estados Unidos y gastos vinculados con el viaje. Por ejemplo, si la persona trabajadora realiza gastos como la compra de alimentos durante el tiempo en el que está viajando

para llegar al lugar de trabajo en Estados Unidos, el empleador agrícola debe reembolsarlos. Estos gastos deben ser reembolsados una vez que la persona trabajadora cumpla con la mitad del tiempo de trabajo previsto en el contrato, excepto en la medida en que los gastos contraídos efectivamente reduzcan el salario inicial de una persona trabajadora por debajo del salario mínimo, en cuyo caso deberán ser reembolsados en la primera semana laboral. En ese caso, el empleador agrícola le debe reembolsar al menos parte del dinero por estos gastos con el primer pago, hasta asegurar que cobraría el salario mínimo en ese momento aún con parte de estos gastos descontados.

Además, en general, cuando la persona trabajadora cumpla con la totalidad del trabajo previsto en el contrato o si la despiden sin causa, el empleador agrícola debe cubrir los gastos de su viaje de regreso a su lugar de origen. El empleador debe cubrir el costo del transporte y de gastos vinculados con el viaje de regreso. Las personas trabajadoras que no tienen visa H-2A, pero trabajan en empleos correspondientes, tienen los mismos derechos a estos beneficios.

Derecho a estar bien informado para prevenir fraudes

El fraude en el reclutamiento es ilegal, y en algunos casos hasta puede constituir un delito.

El fraude puede tomar diferentes formas.

Por ejemplo, hay situaciones en que los reclutadores prometen un trabajo y cobran una cuota de reclutamiento para un trabajo que no existe, o que sí existe, pero no ha sido tramitado para esa persona trabajadora. También puede ser considerado como fraude en el reclutamiento, cuando un reclutador o empleador le promete u ofrece ciertas condiciones laborales, un sueldo o una vivienda a una persona, pero al momento de empezar sus actividades, el trabajo o las condiciones son totalmente diferentes a lo que se le ofreció.

Cuando estas promesas forman parte de un contrato, la persona trabajadora tiene derecho a ser compensada por su incumplimiento.

Derecho a no ser sometido/a a ninguna forma de coerción y a tu integridad física

La persona trabajadora tiene derecho a no ser reclutada o transportada para trabajar por medio del uso de la fuerza, el fraude o la coerción. Por ejemplo, si el empleador retiene sus documentos migratorios para evitar que la persona trabajadora abandone el lugar de trabajo, o si controla su vivienda e impide que salga de la misma, excepto para trabajar, está sometiéndola a una coerción ilegal. Esta forma de coerción puede constituir un tipo de trata de personas.

Por ejemplo, si un reclutador ofrece un salario de \$14/hora, y las personas llegan al lugar de trabajo con esa idea, es un fraude si el pago real es menor a \$14/hora.

Cuando estas promesas forman parte de un contrato, la persona trabajadora tiene derecho a ser compensada por su incumplimiento

Programa FLSP

Al participar en el programa FLSP, cada empleador agrícola se ha comprometido a dar información adicional al Gobierno de Estados Unidos sobre los métodos que utilizará para reclutar a personas trabajadoras. En caso de usar un reclutador privado, el empleador agrícola también debe comprometerse a:

- ⊙ divulgar el nombre de todos/as sus agentes y subcontratistas;
- ⊙ proporcionar certificación de cualquier reclutador utilizado está registrado en el país en el que está contratando, si el registro está disponible; indicar sus métodos de contratación para personas trabajadoras basadas en los Estados Unidos⁴ y personas trabajadoras extranjeras y actualizar al USDA si sus métodos de reclutamiento cambian después de enviar una solicitud FLSP al USDA; y
- ⊙ presentar una Carta de Colaboración al USDA de parte del reclutador con una serie de respuestas a preguntas sobre sus prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras reclutadas en los Estados Unidos y personas trabajadoras extranjeras.

4 En este contexto, “personas trabajadoras basadas en los Estados Unidos” se refiere a todas las personas trabajadoras que no tienen visa H-2A y están cubiertas por el alcance de la subvención FLSP. No tiene el mismo significado que “las personas trabajadoras nacionales” (“U.S. workers,” en inglés) para propósitos de las regulaciones H-2A.

Esta transparencia y compromiso con las prácticas de contratación responsable tienen como objetivo prevenir algunos de los abusos más serios que se han presentado en el proceso de reclutamiento de personas trabajadoras para el programa H-2A previamente.

Opción por medio de la estructura del nivel Platino del FLSP

En este caso, el empleador agrícola se ha comprometido a llevar adelante el proceso de reclutamiento a través del ministerio designado en el país de origen de las personas trabajadoras para este fin. Esta opción está disponible únicamente para personas trabajadoras reclutadas de Guatemala, Honduras o El Salvador.

Este proceso de reclutamiento debe ser gratis tanto para los empleadores agrícolas como para las personas trabajadoras.



Problemas y abusos en el proceso de reclutamiento:

A pesar de contar con estos derechos, sabemos que las personas migrantes suelen enfrentar problemas durante el proceso de reclutamiento. Algunos de los problemas más graves se describen a continuación.

i) El fraude

Opción 1 – en caso de que los empleadores agrícolas usen a reclutadores particulares

El fraude en el reclutamiento es muy común, y afecta la economía personal, familiar y colectiva de personas trabajadoras. Las personas trabajadoras pueden protegerse contra el fraude, y ayudar a otras personas en sus comunidades a protegerse, conociendo las señales de alerta y los mecanismos para la prevención.

¿Qué pueden hacer las personas trabajadoras para evitar el fraude en el reclutamiento?

- ⦿ **Verificar la información:** Preguntar y registrar todos los datos del o de la contratista y los detalles del trabajo, como la compañía, puesto, tipo de visa, ubicación/dirección, pago, horas y fechas de trabajo (puede usar el formato de la siguiente parte del taller para apuntar datos importantes).
- ⦿ **Tomar nota de todas las promesas hechas** por el reclutador o representantes del empleador con respecto a los salarios y las horas, y cualquier otro detalle sobre las condiciones de trabajo. Si no se cumplen estas promesas, los registros pueden ser muy útiles para anotar los salarios perdidos o tomar otras medidas legales.
- ⦿ **Guardar copias del contrato** del trabajo (si existe), recibos originales de todos los gastos (comida, hospedaje, transporte, visa, entrevista, etc.), otros documentos que se generen en el proceso y copias de anuncios o publicidades de ofertas de trabajo.
- ⦿ **Verificar la oferta de trabajo:** Todos los empleadores que contratan personas con visa H-2A deben de obtener primero una certificación del Departamento del Trabajo (DOL), la cual establece el salario, horas de trabajo y las responsabilidades que el trabajo implica. Todas las certificaciones laborales de DOL pueden ser consultadas en: seasonaljobs.dol.gov. Las personas trabajadoras también pueden ponerse en contacto con el Consulado de Estados Unidos en su país de origen para consultar si el empleador agrícola en cuestión ha presentado una solicitud de visa para personas trabajadoras migrantes.



En México, el Consulado de los Estados Unidos en Monterrey tiene un Programa de Prevención de Fraude dedicado a realizar esta verificación, al cual se puede acceder llamando al:

800-108-4724

desde México entre las 8:00 am y las 3:00 pm o por correo electrónico a: **visasMTR@state.gov**.

Otros recursos para investigar sobre las ofertas de trabajo:



Seasonal Jobs (disponible en español e inglés):
seasonaljobs.dol.gov



Contratados⁵:
contratados.org



El Portal Migrante⁶:
elportalmigrante.org/es

- 5 Contratados.org es una plataforma digital que permite descubrir e investigar a los actores y los procesos dentro del reclutamiento de personas trabajadoras para empleos de bajos salarios a lo largo del corredor migratorio México-Estados Unidos. Contratados.org es un servicio del Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM), una organización no-gubernamental sin fines de lucro de estatus 501(c)(3) dedicada a colaborar con personas trabajadoras migrantes para construir el poder de las personas trabajadoras, abogar por políticas justas de migración laboral y asegurar que las fronteras no sean una barrera para la justicia. CDM es miembro de Alianza Nacional de Campesinas.
- 6 El Portal Migrante es una bolsa de trabajo que intenta empoderar a personas trabajadoras en su búsqueda de oportunidades laborales. El Portal Migrante es un servicio del Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM), una organización no-gubernamental sin fines de lucro de estatus 501(c)(3) dedicada a colaborar con personas trabajadoras migrantes para construir el poder de las personas trabajadoras, abogar por políticas justas de migración laboral y asegurar que las fronteras no sean una barrera para la justicia. CDM es miembro de Alianza Nacional de Campesinas.

¡Algunas señales de alerta!

Los reclutadores falsos han adoptado diferentes modalidades para enganchar o atraer a las personas interesadas en visas H-2A: se promocionan a través de perfiles falsos en Facebook y ofrecen trabajos por medio de WhatsApp. Generalmente recurren a alguna o varias de las siguientes situaciones:

- ⦿ Cobran por anotar o registrar a las personas trabajadoras en una lista.
- ⦿ Piden que hagan depósitos en abarrotes o a cuentas personales.
- ⦿ Si solicitan información sobre el trabajo, dan respuestas vagas.
- ⦿ Cambian las fechas de salida al Consulado y lugar de trabajo constantemente.

Las personas trabajadoras pueden tomar pasos para evitar ser víctimas de fraude en el reclutamiento. Deben verificar siempre las ofertas de trabajo y no entregar dinero ni documentos de identificación sin antes estar seguro/a de que la oferta de trabajo es real.

Recuerda lo siguiente:

- ⦿ Los empleadores agrícolas deben cubrir el costo de la visa. En algunos casos, los empleadores agrícolas lo hacen antes de que la persona empiece a trabajar, mientras que, en otros casos, las personas trabajadoras lo pagan y luego deben recibir un reembolso de este gasto en la primera semana de trabajo.
- ⦿ Si el empleador agrícola le reembolsará el costo de la visa, la persona debe averiguar cómo puede pagar esta cantidad a las cuentas del Consulado de Estados Unidos en su país. Debe asegurarse de pagar el costo de la visa directamente al consulado – no al reclutador.
- ⦿ En México es común que los intermediarios soliciten que se les transfiera el pago de la visa en tiendas de conveniencia como Oxxo o bancos como Banco Azteca o Coppel, por nombrar algunos. Los consulados de Estados Unidos solo aceptarán pagos de visa pagados directamente a la cuenta designada en Scotiabank o Citibanamex.
- ⦿ El consulado NO envía cartas de aceptación a las personas solicitantes para informar que son elegibles para la visa.
- ⦿ No se requiere pagar un seguro médico o revisión de registros migratorios.

¡Las experiencias de las personas trabajadoras también son un recurso muy importante! Una vez que identifiquen las señales, no deben olvidarse de compartirlas con otras personas trabajadoras que estén en la misma situación. Si piensan que alguien de su familia, amigo/a o vecino/a está en riesgo de ser engañado, ¡ayúdenlo/a!

No le respetaron estos derechos a una persona trabajadora. Y ahora, ¿qué?

En caso de enfrentar un problema en el proceso de reclutamiento, las personas trabajadoras pueden intentar hablar con su empleador para resolverlo, si se sienten cómodos/as en hacerlo, pero no es obligatorio. Si no, se puede acudir a las personas entrenadoras de la Red de Alianza Nacional de Campesinas o a los recursos mencionados a lo largo de este manual.

Sin embargo, en caso de sospechar una situación de trata, nunca debe intentar confrontar a un victimario de trata directamente o alertar a la víctima de sus sospechas. Puede llamar 911 ante una emergencia, o contactar la Línea Nacional Contra la Trata de Personas (National Human Trafficking Hotline, “NHTH” por sus siglas en inglés). Ver más información a continuación en **“Trata Laboral [Trabajo Forzoso].”**

¿Qué puede hacer una persona trabajadora si le pagó a un reclutador por que le prometieron un trabajo, pero nunca le dieron la visa?

En caso de sufrir un fraude de este tipo, la persona trabajadora tiene la posibilidad de denunciarlo. Dependiendo de las circunstancias, es posible que deba realizar la denuncia en su país de origen, donde ocurrió el hecho. La persona trabajadora puede ponerse en contacto con alguna organización local de derechos de personas trabajadoras migrantes o derechos humanos para que le ayuden a realizar una denuncia.

¿Qué debe hacer una persona trabajadora si le prometieron un trabajo con ciertas condiciones, pero al llegar se da cuenta de que las condiciones de trabajo son otras?

La persona tiene derecho a ser compensada en cumplimiento de obligaciones contractuales. Puede ponerse en contacto con la WHD del DOL sobre cumplimiento con las reglas H-2A llamando a **1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)** (y seleccionando 2 para asistencia en español).

También pueden informar al USDA al correo electrónico **FLSPgrants@usda.gov**, quien puede investigar el cumplimiento del empleador con los términos de su subvención FLSP.

En algunos casos, es posible que la persona trabajadora vea necesario hablar con un/a abogado/a para avanzar en una demanda civil sobre este asunto.

Es muy común que las personas migrantes entren en contacto con abogado/as y otras personas que se hacen pasar por abogado/as pero que no son confiables, no tienen matrícula para ejercer la abogacía o que cobran honorarios exorbitantes.

Las personas entrenadoras de Alianza Nacional de Campesinas pueden ayudar a las personas trabajadoras a identificar casos complejos que pueden requerir mayor asesoramiento legal y a buscar abogado/as confiables. Un primer recurso para hacerlo puede



ser el listado de organizaciones de servicios legales gratuitos⁷ que reciben fondos federales, disponible en el siguiente enlace:

www.lsc.gov/about-lsc/what-legal-aid/i-need-legal-help

¿Qué debe hacer una persona trabajadora si fue reclutado/a por medio de un fraude y ahora se ve obligada a seguir trabajando en condiciones que no hubiese aceptado?

Es posible que la persona trabajadora sea víctima de trata de personas. Más adelante, presentaremos algunos recursos para personas en esta situación.

ii) Tarifas ilegales durante el reclutamiento

Muchas veces, las personas trabajadoras migrantes hacen gastos importantes antes de empezar a trabajar, incluyendo pagos al reclutador y gastos de transporte o relacionados con el viaje a Estados Unidos. Si no tienen este dinero disponible, es posible que se tengan que endeudar para realizar estos gastos y cuenten con esta deuda para cuando empiecen a trabajar.

Si la persona trabajadora pagó una tarifa a un reclutador en su país de origen, su empleador debe reembolsar todo el dinero en su primer día de pago.



7 La Corporación de Servicios Legales (Legal Services Corporation, o "LSC" por sus siglas en inglés) es "el mayor financiador de asistencia jurídica civil para estadounidenses de bajos ingresos en el país. Establecida en 1974, LSC opera como una corporación independiente sin fines de lucro 501(c)(3) que promueve la igualdad de acceso a la justicia y brinda subvenciones para asistencia legal civil de alta calidad a estadounidenses de bajos ingresos." Más información en <https://www.lsc.gov/about-lsc/who-we-are>.

No le reembolsaron sus gastos a la persona trabajadora. Y ahora, ¿qué?

En caso de que el empleador se niega a cubrir los gastos de su reclutamiento o los costos razonables incurridos por la persona trabajadora por transporte y subsistencia durante su viaje de ida y vuelta, las personas trabajadoras pueden llamar a la División de Horas y Salarios (“WHD”) del DOL en Estados Unidos al

1-866-4USWAGE (1-866-487-9243 y seleccionando 2 para asistencia en español).

Otras recomendaciones

Es importante que la persona guarde la documentación de sus gastos, como recibos, durante el viaje a Estados Unidos, en caso de que los tenga, para poder entregar a su empleador al momento de solicitar el reembolso.

iii. La discriminación en el reclutamiento

A pesar de las garantías legales tanto federales como estatales en la materia, la discriminación contra personas migrantes por razones de su sexo, su edad o su identidad racial u origen nacional es muy común en el proceso de reclutamiento para un trabajo H-2A en Estados Unidos.

Por ejemplo, sabemos que muchos reclutadores descartan la posibilidad de contratar a personas trabajadoras mayores de 40 años, excluyéndolas del programa totalmente.

Asimismo, muchas veces los empleadores y sus reclutadores sólo les ofrecen visas a las mujeres para trabajos en ciertos sectores con menores salarios y peores condiciones de trabajo. También es común que las mujeres sufran acoso sexual, incluyendo formas de violencia sexual, durante el reclutamiento o en el trabajo con visa H-2A, a pesar de que estas prácticas son ilegales bajo las leyes contra la discriminación laboral.



Y ahora, ¿qué?

Si crees que una persona trabajadora fue discriminada por alguna de las condiciones ya mencionadas cuando la reclutaron para su trabajo, puede llamar a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission,

o “EEOC” por sus siglas en inglés), dependiente del Gobierno federal de Estados Unidos, al número gratuito

1-800-669-4000 (y seleccionando la opción “2” para asistencia en español)

o enviar un correo electrónico a

info@eoc.gov.

EEOC tiene personal que habla español, así que puede dejar mensajes o enviar correos electrónicos en español. También puede enviarle un mensaje en su idioma nativo y EEOC encontrará una persona traductora para interpretarlo. Por otro lado, puede usar este enlace para ponerse en contacto con EEOC en español:



**web.archive.org/
web/20230329010104/
https://www.eoc.gov/
es/initial-consultation**

Asimismo, puede encontrar más información sobre cómo presentar un cargo de discriminación aquí:



**www.eoc.gov/
es/presentacion-
de-cargos-de-
discriminacion-con-la-
eoc**

EEOC no cobra dinero por asistir a las personas trabajadoras.

En muchos casos, los gobiernos estatales también han formado equipos encargados de investigar la discriminación. Para identificar si el estado en el que se encuentra la persona trabajadora tiene un equipo con estas responsabilidades, visita el siguiente sitio web:



**www.usccr.gov/files/
pubs/crd/stateloc/all.
htm**

Es importante tener en cuenta que las dependencias gubernamentales tienen algunas limitaciones para castigar situaciones que ocurren, en su totalidad, en otro país.

Trata Laboral [Trabajo Forzoso]

Hay situaciones en las que el fraude en el proceso de reclutamiento, la discriminación de las personas debido a su nacionalidad y la vulnerabilidad de las personas trabajadoras migrantes una vez que llegan a los Estados Unidos se unen o conectan para profundizar su explotación. Algunas de estas situaciones pueden ser caracterizadas como trata de personas con fines de explotación laboral, una grave violación de los derechos humanos. La trata es un delito y una violación de las leyes criminales de Estados Unidos.

El programa H-2A es la categoría de visas con más casos de trata reportados. Personas trabajadoras que tienen visas H-2A son especialmente vulnerables a la trata laboral debido a factores como la situación económica de sus países de origen, la falta de conocimiento sobre sus derechos y su reciente migración.⁸

En noviembre de 2021, fiscales federales en Estados Unidos iniciaron un caso penal contra más de 24 personas por trata de personas con fines de explotación laboral en un caso que involucró a más de 100 personas trabajadoras de la cosecha de cebolla. Las personas trabajadoras pagaron tarifas ilegales para su transporte a Estados Unidos, su vivienda y su comida. Y aunque fueron contratadas para hacer trabajos en agricultura, algunas personas fueron derivadas a otros trabajos en la construcción o jardinería. Los contratistas vendían e intercambiaban personas trabajadoras entre ellos.

Una vez que llegaron a sus sitios de trabajo, las personas trabajadoras fueron obligadas a trabajar en condiciones infrahumanas, bajo la amenaza de supervisores armados. Dos personas trabajadoras murieron en el trabajo y al menos una trabajadora sufrió violencia sexual.

En 2023, algunas personas trabajadoras presentaron una demanda civil por el mismo caso, en representación de más de 200 personas trabajadoras en la misma situación.⁹

La trata de personas con fines de explotación laboral es el reclutamiento, alojamiento, transporte, provisión u obtención de una persona para trabajo o servicios, mediante el uso de la fuerza, fraude o coerción con el fin de someterla a servidumbre involuntaria, peonaje, servidumbre por deudas o esclavitud.¹⁰

8 Human Trafficking During the COVID and Post-COVID Era, Polaris. <https://polarisproject.org/wp-content/uploads/2020/07/Hotline-Trends-Report-2023.pdf>

9 November 22, 2021. Human smuggling, forced labor among allegations in south Georgia federal indictment. United States Attorney's Office- Southern District of Georgia. <https://www.justice.gov/usao-sdga/pr/human-smuggling-forced-labor-among-allegations-south-georgia-federal-indictment#:~:text=David%20H.,human%20smuggling%20and%20document%20fraud>

10 La trata sexual implica un acto sexual comercial inducido por la fuerza, fraude o coerción, o en el que la persona inducida a realizar dicho acto no ha cumplido los 18 años de edad.



Algunas señales de que una persona trabajadora podría ser víctima de trata son las siguientes:

- ⊙ Su empleador (o cualquier supervisor, contratista u otra persona que tiene un cargo administrativo) le prohíbe salir de la vivienda que le provee durante los horarios no-laborales o impone reglas sobre dónde puede ir cuando no está trabajando.
- ⊙ Su empleador, supervisor o reclutador retiene sus documentos migratorios o de identificación, como su acta de nacimiento.
- ⊙ Su empleador impide o vigila su comunicación con sus familiares u otras personas a fin de controlar sus movimientos, asegurando que la persona trabajadora permanece en un estado de aislamiento físico y/o social.
- ⊙ El empleador no permite que la persona hable.
- ⊙ Le niegan acceso a alimentos o el sueño para someterla y controlarla.
- ⊙ Su empleador, supervisor o reclutador utiliza amenazas o el miedo para obligarlo a trabajar, como los siguientes tratos:
 - ⊙ palizas o maltrato físico o abuso sexual
 - ⊙ amenazas de palizas o maltrato físico o abuso sexual
 - ⊙ encerrar o impedir que una persona trabajadora salga del lugar de trabajo o del sitio donde vive
 - ⊙ amenazas de represalias a la persona trabajadora o a su familia si él o ella intenta irse, se queja de recibir malos tratos, informa a las autoridades sobre su situación o busca ayuda
 - ⊙ amenazas de una posible deportación o arresto si intenta buscar ayuda
 - ⊙ amenazas o actos para perjudicar a otras personas trabajadoras que han tratado de irse, quejarse, informar sobre la situación o buscar ayuda, o amenazas de que se encontrará a cualquiera que intente escapar y se lo traerá de vuelta
 - ⊙ amenazas de incluir a personas en una lista negra para que no puedan trabajar en Estados Unidos
- ⊙ El empleador o alguno/a de sus agentes usa amenazas, abuso emocional o un trato degradante para controlar a la persona trabajadora.
- ⊙ El empleador o contratista se vale de una deuda para obligar a la persona a trabajar, manipulándola para que sea más difícil de pagar.
- ⊙ El empleador obliga a la persona a trabajar en un trabajo distinto al prometido o en condiciones diferentes a las prometidas, valiéndose de engaños y mentiras.
- ⊙ El empleador no le paga a la persona trabajadora, le paga muy poco o le deposita su pago en una cuenta a la cual la persona trabajadora no tiene acceso.



Y ahora, ¿qué?

Si una persona trabajadora piensa que es víctima de trata de personas y necesita ayuda, puede llamar gratis a la Línea Nacional Contra la Trata de Personas,¹¹ las 24 horas del día, siete días a la semana al **1-888-373-7888** o mandar un texto a la línea a **“BeFree” (233733)** para hablar con una persona asesora especialmente capacitada en este tema. También puede utilizar el servicio de chat en línea en:

humantraffickinghotline.org

para recibir asesoría y contención. Es importante tener en cuenta que:



- ⦿ se puede contactar a la Línea Nacional Contra la Trata de Personas desde cualquier estado o ciudad en los Estados Unidos para conectar con servicios en su localidad;
- ⦿ la línea NO es del gobierno ni de la policía y es confidencial; y
- ⦿ le pueden atender en español y en más de 200 otros idiomas.

Asimismo, el Departamento de Estado de Estados Unidos recomienda que llame a la policía al 911 (en los Estados Unidos) si se encuentra en peligro inminente. La persona que llama debe decir cuál es su emergencia, su ubicación y el número de teléfono desde donde llama.

11 La Línea Nacional Contra la Trata de Personas (National Human Trafficking Hotline, o “NHTH” por sus siglas en inglés) es una línea contra la trata de personas que opera en los Estados Unidos y sus territorios. Es operada por Polaris, una organización no-gubernamental sin fines de lucro de estatus 501(c)(3). Ver más información en polarisproject.org/national-human-trafficking-hotline/.

Puede solicitar un intérprete si no habla inglés.



Cuando la policía llegue, debe mostrarle este folleto (<https://travel.state.gov/content/dam/visas/LegalRightsandProtections/Wilberforce/Documents/Wilberforce-SPA-1242017-.pdf>) y explicarle qué maltrato ha sufrido.

Muchas personas tienen miedo de sufrir consecuencias negativas de inmigración si denuncian estos abusos. Es importante saber que las víctimas de formas graves de trata de personas, cumpliendo ciertas condiciones, pueden ser elegibles para solicitar una visa T. De manera similar, las víctimas de actividades criminales calificadas que hayan sufrido abuso físico o mental sustancial y cumplan ciertas condiciones pueden ser elegibles para solicitar una visa U. Estos tipos de visa le permitirían permanecer en Estados Unidos y trabajar para otro empleador.

Se puede acceder a más información sobre estas visas aquí:



Y para más información detallada sobre la visa U aquí:



Y sobre la visa T aquí:



Para saber si la persona podría ser elegible para solicitar una visa U o T, es mejor consultar con un abogado/a. Pueden recurrir a una persona entrenadora para orientarse sobre cómo encontrar un/a abogado/a de confianza.

En casos de trata donde también existan instancias de discriminación, es importante saber que EEOC puede asistir a personas que alegan discriminación laboral sin importar su ciudadanía o estatus migratorio. Para personas indocumentadas, EEOC es una

“agencia certificadora” para las visas U y T. Eso significa que EEOC puede ayudar a personas trabajadoras que son víctimas de trata y ciertos otros delitos para aplicar para permanecer en los Estados Unidos y continuar trabajando mientras cooperan con las autoridades que investigan o persiguen el delito.

Para solicitar estas visas, puede ser necesario tener una certificación completada por una dependencia del gobierno sobre las violaciones que sufrió la persona. DOL, WHD, la Administración de Salud y Seguridad en el Trabajo (Occupational Health and Safety Administration, o “OSHA” por sus siglas en inglés) (cuya información se presenta en el módulo 5) y la EEOC (cuya información se presenta en los módulos 6 y 7) son dependencias competentes para emitir estas certificaciones. Estas certificaciones también pueden ser completadas por autoridades locales y federales, incluidas: autoridades federales, estatales, locales, tribales y territoriales, jueces, servicios de protección familiar y otras agencias certificadoras, incluidas, entre otras, la EEOC y los Departamentos de Trabajo federales y estatales.



- © Para obtener información sobre cómo solicitar la certificación de la EEOC para visas U, ver EEOC Procedures: Requesting EEOC Certification for U Nonimmigrant Classification (U Visa) Petitions in EEOC Cases de la EEOC:

www.eeoc.gov/eeoc-procedures-requesting-eeoc-certification-u-nonimmigrant-classification-u-visa-petitions-eeoc



- © Para obtener más información sobre el trabajo de la EEOC en casos de trata y cómo solicitar la certificación de la EEOC para visas U o T, ver EEOC Combats Human Labor Trafficking de la EEOC:

www.eeoc.gov/eeoc-combats-human-labor-trafficking

Asimismo, aún si no puede conseguir una visa U o T, en algunos casos, las personas trabajadoras que enfrentan conflictos laborales pueden solicitar que el gobierno les

dé un permiso para permanecer en el país, conocido como acción diferida.¹² La acción diferida es un permiso discrecional que se otorga según el caso para permitir que una persona permanezca en el país cuando una agencia laboral tiene un interés en la resolución del conflicto laboral particular en el que esa persona está involucrada.¹³ Puede encontrar más información sobre la acción diferida aquí:



www.dhs.gov/apoyo-del-dhs-la-aplicacion-de-las-leyes-laborales-y-de-empleo

Las víctimas de la trata de personas tienen derecho a recibir servicios y protección, y podrían recibir algunas prestaciones públicas, como por ejemplo la atención médica y odontológica, atención de la salud mental, vivienda, ayuda jurídica sobre inmigración y otras necesidades, ayuda para obtener empleo y prestaciones públicas. Puede ponerse en contacto con la Línea Nacional Contra la Trata de Personas, o con una persona entrenadora de Alianza Nacional de Campesinas si tiene preguntas adicionales.



- 12 Las personas trabajadoras deben solicitar una Declaración de Interés (Statement of Interest, o “SOI” en inglés) de la agencia laboral que investiga la infracción para respaldar la solicitud del trabajador de acción diferida por parte del DHS.
- 13 Aunque la acción diferida no confiere estatus legal ni excusa períodos pasados o futuros de presencia ilegal, una persona a la que se le otorga acción diferida se considera presente legalmente en los Estados Unidos para ciertos propósitos limitados mientras la acción diferida esté vigente, y la persona puede solicitar autorización de empleo si demuestra una necesidad económica para el empleo. Las personas que caen dentro del alcance de una investigación de una agencia laboral pueden presentar sus solicitudes de acción diferida a USCIS a través de un punto de admisión central específicamente establecido para manejar solicitudes de acción diferida relacionadas con los esfuerzos de investigación de una agencia laboral

Sugerencias educativas para la dinámica de facilitación

Momento	Objetivos	Desarrollo
Bienvenida	Crear un ambiente de confianza con el grupo con acuerdos de confidencialidad	Actividad de rompehielos
Introducción al proceso de reclutamiento	Anotar las experiencias y experiencias de las personas integrantes sobre el reclutamiento en la agricultura, tanto en el programa de visas H-2A como fuera de este	Animar la participación del grupo para compartir lo que saben. Después de escuchar las experiencias, presenta la información sobre el proceso de reclutamiento. Usar un mapa/herramienta visual para informar sobre el proceso.
Derechos laborales básicos de tener en cuenta durante este proceso	Aprender sobre derechos básicos de tener en cuenta durante el reclutamiento	Presentar la información sobre los derechos señalados animando la participación. Preguntar si las personas sabían de estos derechos; si los derechos no son respetados en su experiencia; y qué herramientas piensan que tienen las personas migrantes para hacerlos valer.
El fraude y cobro de tarifas ilegales como problemas comunes	Conocer qué es el fraude y cómo reconocerlo, así como otras problemáticas en el reclutamiento, como el cobro de tarifas y gastos ilegales	Presentar la información detallada sobre el tema. Para validar la información, puedes dividir al grupo en grupos más chicos y trabajar sobre el primer ejemplo en el Anexo 2.
La discriminación	Aprender sobre las formas de discriminación en el proceso de reclutamiento	Presentar la información detallada sobre el tema. Para validar la información, puedes dividir al grupo en grupos más chicos y trabajar sobre el segundo ejemplo en el Anexo 2. Se puede dividir al grupo en los mismos grupos pequeños para conversar sobre distintas experiencias discriminatorias que han atravesado y pensar en estrategias para hacer valer los derechos contra la discriminación en el reclutamiento.

Momento	Objetivos	Desarrollo
Trata	Conocer la definición de trata y aprender sobre las señales de la trata	Exponer la información sobre el tema. Conversar con el grupo sobre cómo se podrían dar situaciones de coerción en el trabajo que resulten en trata. Preguntar al grupo cuáles les parece que podrían ser posibles medidas de protección contra estas prácticas.
Reflexión sobre la migración laboral	Hacer conocer las consecuencias de la migración laboral.	Animar una conversación sobre las desigualdades que se presentan entre empleadores, reclutadores y personas trabajadoras migrantes. ¿Qué tipo de desigualdades existen? ¿Cómo influye esto en la garantía de derechos? ¿Cómo y en qué condiciones enfrentan esta situación las personas migrantes?
Dinámica de cierre	Generar empatía y confianza.	Cerrar la sesión agradeciendo la participación y la atención del grupo. Animar a continuar aprendiendo sobre los derechos de las personas migrantes.

Anexos

1. Preguntas para anotar las experiencias de las personas integrantes sobre el reclutamiento en la agricultura

En general:

- ⊗ ¿Por qué crees que las personas migrantes buscan a personas intermediarias para obtener un trabajo en Estados Unidos?
- ⊗ ¿Crees que las personas que no tienen documentos para trabajar también tienen derechos al ser reclutadas para trabajar?
- ⊗ ¿Qué tipos de abusos crees que enfrentan las personas trabajadoras agrícolas al momento de buscar trabajo?
- ⊗ ¿Cómo crees que el estatus migratorio de la persona trabajadora puede afectar su capacidad de hacer valer sus derechos?

En el programa H-2A

- ☉ ¿Conoces a personas migrantes que trabajaron en el programa de visas H-2A? ¿Cómo fue su llegada al programa?
- ☉ ¿Cuáles podrían ser algunas ventajas de migrar por medio de la estructura del programa de visas H-2A? ¿Cuáles podrían ser algunas desventajas?
- ☉ ¿Cuáles podrían ser los riesgos de solicitar una visa H-2A a través de un reclutador?

2. Historias para trabajar en grupo

En 2017, una agencia de reclutamiento en Guanajuato publicó una oportunidad de trabajo en la industria de los pinos en Carolina del Norte. A cada una de las 80 personas del estado interesadas en el trabajo, la agencia les cobró \$3,515 pesos. Tiempo después, la agencia reconoció que ya no había vacantes disponibles en Carolina del Norte, pero aseguró que les colocarían en un trabajo en California. Un mes después, la agencia colocó a diez personas en un trabajo agrícola en el estado de Washington, pero dejó al resto desamparadas. Las 70 personas que quedaron sin empleo solicitaron un reembolso, pero la agencia nunca les respondió a su solicitud. Algunas de las otras personas que sí obtuvieron el trabajo le pidieron a su empleador que les reembolsara el costo del reclutamiento y del viaje, pero éste se negó a hacerlo.

Preguntas:

- ☉ ¿Qué les corresponde a aquellas personas que sí llegaron?
El reembolso de los gastos de reclutamiento, de la visa y relacionados al viaje (incluyendo gastos de transporte y viáticos).
- ☉ ¿Cuáles podrían ser algunos de los temores de las personas que terminaron trabajando en Estados Unidos al momento de exigir el reembolso de gastos que les corresponden?
Podrían tener miedo de alguna represalia, como que el empleador les despidiera.
- ☉ ¿Qué acciones podrían tomar las personas trabajadoras que pidieron el reembolso, pero no lo recibieron?

Podrían ponerse en contacto con la **División de Horas y Salarios (“WHD”) de DOL en Estados Unidos al 1-866-487-9243** (seleccionado 2 para asistencia en español)

Estefanía fue reclutada para trabajar en Estados Unidos por una agencia de reclutamiento que trabajaba con varios empleadores en Estados Unidos. Fue contratada con un grupo de diez mujeres y 20 hombres de su pueblo para la cosecha de fresa y naranja. A siete de las mujeres más jóvenes las contrataron para la cosecha de fresa, donde ganarían menos que en la cosecha de naranja, ya que les decían que no había tareas para ellas en los otros campos. A las otras tres, que eran mayores, les dieron contratos de trabajo para la cosecha de naranja iguales a los de los hombres al momento de ser reclutadas. Una vez que llegaron a su sitio de trabajo, sin embargo, las pusieron a trabajar a las tres en la limpieza de las viviendas de los varones, y sólo podían trabajar en la cosecha una vez que terminaban la limpieza. Debido al menor tiempo que les restaba para trabajar en la cosecha, terminaban ganando menos que los varones. Además, algunos de sus compañeros les hacían comentarios degradantes, acosándolas, y su supervisor no intervenía a pesar de estar al tanto de la situación.

Preguntas:

- ⊗ **¿Qué tipos de discriminación enfrentaron las mujeres de este pueblo?**
Sufrieron discriminación primero al ser contratadas para un trabajo con menor pago. Luego, el grupo que trabajó en la cosecha de naranja sufrió un fraude al solicitar un trabajo en condiciones distintas a las prometidas. Además, sufrieron discriminación en las tareas a las cuales fueron asignadas. Finalmente, se vieron sometidas a un trato discriminatorio en el trabajo al sufrir acoso por su condición de género. Aprenderemos un poco más sobre estas formas de discriminación en los módulos que siguen.
- ⊗ **¿Cuáles podrían ser las dificultades para revertir o modificar esta situación?**
- ⊗ **Las mujeres en la cosecha de fresa podrían sentir que no vale la pena denunciar la discriminación en el reclutamiento porque pondrían en riesgo la oportunidad de volver a algún trabajo en los Estados Unidos en otros años a futuro.**

Las mujeres en la cosecha naranja podrían sentirse intimidadas y deprimidas por las condiciones de acoso. También podrían tener miedo a perder el trabajo.

- ⦿ ¿Qué recursos podrían tener a su alcance para denunciar lo que les pasó?
 - ⦿ Todas estas mujeres podrían ponerse en contacto con una organización de defensa de derechos de las personas migrantes para recibir apoyo y asesoría.
 - ⦿ Asimismo, podrían ponerse en contacto con la EEOC, la dependencia federal encargada de castigar hechos de discriminación laboral llamando al número gratuito **1-800- 669-4000** (y seleccionando la opción “2” para asistencia en español) o enviar un correo electrónico a info@eeoc.gov. Las personas trabajadoras migrantes también pueden desear llamar a agencias estatales o locales de empleo justo. Una lista de agencias de derechos civiles estatales y locales está disponible en: Agencias estatales y locales (**usccr.gov**).
 - ⦿ También podrían comunicarse con a la División de Horas y Salarios (“WHD”) del DOL en Estados Unidos al **1-866-4USWAGE** (1-866-487-9243 y seleccionando 2 para asistencia en español) para hacer cumplir los términos y condiciones del trabajo que les ofrecieron.



© Campesinos Sin Fronteras

MÓDULO 3

Derecho a la vivienda, alimentos y otros aspectos del contrato

OBJETIVOS:

- ⊙ Refrescar el conocimiento del contexto de la visa H-2A.
- ⊙ Aprender sobre la historia y las industrias alcanzadas por el programa de visas H-2A.
- ⊙ Profundizar sobre los derechos de las personas trabajadoras agrícolas a la vivienda, tanto para personas con visa H-2A como para otras personas trabajadoras.
- ⊙ Identificar otros derechos provenientes del programa H-2A que protegen a personas trabajadoras con esta visa y personas trabajadoras en empleos correspondientes.
- ⊙ Identificar recursos para denunciar incumplimientos de estos derechos.

¿De dónde viene y en qué consiste el programa H-2A?

El sistema de visas H-2 es un programa de trabajo temporal manejado por el Gobierno de Estados Unidos. Tiene como antecedente el Programa Bracero, que fue el primer acuerdo laboral temporal entre México y Estados Unidos, y que inició durante la Segunda Guerra Mundial (1942), cuando este último país hospedó a personas trabajadoras mexicanas para cubrir actividades principalmente agrícolas. La Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA, por sus siglas en inglés) creó una nueva categoría de visa no-inmigrante, H-2, en 1952, pero durante los años 1980's, fue dividida en dos categorías, vigentes hasta la fecha: visas H-2A para personas trabajadoras agrícolas

y visas H-2B para personas trabajadoras no-agrícolas, como construcción, jardinería, mantenimiento, y procesamiento de mariscos, entre otras industrias.

Hoy en día, empleadores agrícolas en los Estados Unidos que no encuentran suficientes personas trabajadoras agrícolas nacionales para cubrir sus necesidades laborales estacionales pueden solicitar la certificación H-2A por parte del Gobierno de Estados Unidos. Si se aprueba, los empleadores agrícolas pueden reclutar personas trabajadoras extranjeras para realizar trabajos agrícolas temporales o estacionales por medio de las visas H-2A. Según el programa de visas H-2A, los empleadores agrícolas y sus reclutadores están obligados a cumplir con los reglamentos federales, estatales y locales que brindan protecciones salariales y de otras condiciones laborales a las personas trabajadoras.

Cada año, cientos de miles de personas llegan a trabajar a Estados Unidos con visas H-2A. Si bien personas de decenas de países de todo el mundo son elegibles para solicitar empleos H-2A, la mayoría de las personas trabajadoras H-2A son reclutadas en México, países de Centroamérica, Jamaica y Sudáfrica. Tras los años, el programa ha crecido mucho. En 2022, el Gobierno de Estados Unidos aprobó 370,000 empleos H-2A, más del doble de la cantidad aprobada en 2016. A medida que el programa ha crecido, las personas trabajadoras H-2A se han vuelto cada vez más centrales para las industrias agrícolas y los sistemas alimentarios de los Estados Unidos. Al mismo tiempo, se han planteado preocupaciones sobre el bienestar de las personas trabajadoras. Así que, durante décadas, personas trabajadoras, organizaciones comunitarias, sindicatos, empleadores y agencias gubernamentales han debatido y puesto a prueba diferentes formas de mejorar el programa H-2A a beneficio de todas las partes involucradas.



—¡Hola Alfredo! ¿Has escuchado sobre el programa bracero?
—¡Pues sí! Mi papá fue bracero por ahí de los años 50s, trabajó en un campo agrícola, cosechando fresa. El Programa Bracero ya terminó, pero ahora hay otros programas de trabajo temporal en Estados Unidos. En aquellos años las condiciones de trabajo eran muy desfavorables: jornadas laborales de diez y 12 horas, salarios bajos y sin protecciones de salud y seguridad, todo eso tuvieron que enfrentar las personas trabajadoras de entonces.



Debido a la lucha colectiva de muchas comunidades de personas trabajadoras migrantes, y las reglas del gobierno (que siguen mejorando) ahora tienen algunos estándares mínimos que protegen la dignidad de las personas trabajadoras.

Las visas son permisos para entrar de manera documentada a los Estados Unidos y relacionada con el motivo del viaje.¹⁴ En el caso de las visas de trabajo, sirven para entrar a los Estados Unidos para realizar un trabajo específico.

Las visas H-2 funcionan para diversos empleos que no requieren formación académica profesional, pero sí habilidades y especialización. Son temporales porque duran menos de 12 meses, aunque, en algunos casos, pueden recibir extensiones para trabajar hasta tres años consecutivos.

14 Visas. Department of Homeland Security. <https://www.dhs.gov/visa-types#:~:text=A%20citizen%20of%20a%20foreign%20country%2C%20wishing%20to,Visas%20are%20issued%20by%20American%20embassies%20and%20consulates>.

Derechos específicos de personas trabajadoras del programa H-2A¹⁵

Las reglas que establecen los lineamientos del programa de visas H-2A crean algunos derechos específicos para las personas trabajadoras que participan en este. Por ejemplo:

Deben recibir un **contrato por escrito**, en el idioma que la persona trabajadora entienda mejor, donde se especifique la información detallada del empleador y de las condiciones del trabajo. Si la persona trabajadora está fuera de los Estados Unidos, se le debe presentar este contrato a la persona trabajadora al momento de solicitar una visa H-2A o, si no requiere visa nueva, o la persona trabajadora está dentro de los Estados Unidos y cambiando a un empleo con otro empleador H-2A, al momento de ofrecerle el empleo. Las personas trabajadoras nacionales en empleos correspondientes deben recibir esta información, a más tardar, el día en que comienzan su empleo.



Deben recibir **reembolsos de gastos** de todos sus gastos de viaje (incluyendo viáticos por alimentos diarios) y gastos de su visa.



Deben contar con **vivienda adecuada**, sin costo para la persona trabajadora. Las personas trabajadoras en empleos correspondientes deben recibir vivienda sin costo si no pueden razonablemente regresar a su lugar de residencia dentro de un mismo día.



Deben contar con **transporte** gratis y seguro desde la vivienda hasta el lugar de trabajo.¹⁶



Deben contar con un **lugar de trabajo seguro y saludable**.



Deben contar con **indemnización por lesiones o enfermedades** en el trabajo.



Deben recibir al menos el **salario especial vigente para trabajo agrícola**, al menos dos veces al mes al nivel establecido en su contrato.



Deben recibir **al menos ¾ de las horas de trabajo prometidas en el contrato** o el pago correspondiente a lo que las personas trabajadoras hubiesen ganado si se les hubiese permitido trabajar ¾ de las horas prometidas en el contrato.

DERECHOS ESPECÍFICOS de personas trabajadoras del programa H-2A

15 DOL Fact Sheet #26: Section H-2A of the Immigration and Nationality Act (INA). U.S. Department of Labor, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/26-H2A>. Este documento brinda información general sobre la pertinencia de los requisitos de las reglas del programa H-2A a la industria agrícola para solicitudes al programa H-2A presentadas en o antes del 15 de marzo de 2010.

16 El transporte que provee el empleador debe cumplir con todos los estándares de seguridad pertinentes, tener el seguro correspondiente y ser conducido por choferes con licencia.

Las personas trabajadoras nacionales en empleos correspondientes deben contar con los mismos términos y condiciones de trabajo que las personas trabajadoras con visas H-2A, cuando son contratadas por el mismo empleador.

En este módulo, nos enfocaremos solamente en los gastos que debe cubrir el empleador agrícola y en los estándares de la vivienda.

Alimentos

Las personas trabajadoras con visas H-2A, así como aquellos que trabajan en empleos correspondientes, tienen derecho a que su empleador les provea tres comidas diarias o que les brinde acceso a instalaciones de cocina gratuitas y convenientes para que las personas trabajadoras puedan preparar sus propias comidas.

El monto máximo permitido para el costo de las comidas cambia anualmente basado en el Índice de Precios del Consumidor y se publica en el Registro Federal cuando se publica el “salario de efectos adversos” (AWER, por “adverse effect wage rate,” en inglés). El empleador puede descontar el costo de las comidas sólo si este descuento fue informado en la orden de trabajo. Asimismo, cualquier descuento por el costo de la comida no puede exceder el costo real de ofrecer las comidas. El monto máximo permitido para el costo de las comidas actualmente es \$15.88 por día.¹⁷

Las personas trabajadoras con visas H-2A o en empleos correspondientes en el pastoreo o la producción de ganado deben recibir las comidas del empleador.

Garantía de tres-cuartos

Quien emplea a personas trabajadoras con visa H-2A y personas trabajadoras en empleos correspondientes, debe garantizar al menos un total de horas de trabajo igual a tres cuartos de lo ofrecido en el contrato, o el pago correspondiente a lo que las personas trabajadoras hubiesen ganado si se les hubiese permitido trabajar $\frac{3}{4}$ de las horas prometidas en el contrato. Esta obligación comienza con el primer día de trabajo después de que llegue la persona trabajadora al sitio de trabajo o con el primer día según la oferta de trabajo, según la que sea la fecha más tarde, y termina en la fecha de finalización del trabajo establecida en el contrato de trabajo o cualquier extensión del mismo, en caso de que exista. El empleador puede contar todas las horas de trabajo realizadas en la práctica (incluyendo trabajo voluntario que excede las 8 horas diarias o el día de descanso religioso o feriados federales) para cumplir con la garantía de tres-cuartos.¹⁸

El período del contrato sólo puede modificarse con la aprobación del gobierno.

17 DOL Fact Sheet #26: Section H-2A of the Immigration and Nationality Act (INA). U.S. Department of Labor, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/26-H2A>.

18 DOL Fact Sheet #26E: Job Hours and the Three-Fourths Guarantee under the H-2A Program. U.S. Department of Labor, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/26e-job-hours-three-fourths-guarantee-H-2A>.

La Vivienda

Los empleadores deben proveer vivienda para las personas trabajadoras con visa H-2A y para personas trabajadoras en empleos correspondientes que no puedan regresar a su lugar de residencia en el mismo día de trabajo, sin cobrarles renta o descontar de su cheque por ésta.



Una vivienda provista por un empleador agrícola debe cumplir con estándares federales. Por lo tanto, debe tener al menos:

- ⊙ Paredes, techo, y ventanas que cierren;
- ⊙ Ventanas con mecanismos contra plagas;
- ⊙ Cada cuarto habitable debe tener al menos una ventana al exterior;¹⁹
- ⊙ Camas y un lugar para guardar cosas personales para cada persona trabajadora;
- ⊙ Si las personas cocinan, duermen y viven en un mismo espacio, ese espacio debe contener al menos 100 pies cuadrados por persona para viviendas construidas después de 1980, o al menos 60 pies cuadrados por persona para viviendas más viejas;
- ⊙ Suministro de agua potable;
- ⊙ Acceso a baño compartido con máximo 15 personas;
- ⊙ Acceso a la calefacción; y
- ⊙ Se deben tomar medidas efectivas para eliminar insectos, ratas, u otras plagas o alimañas.

19 Esto es cierto para las viviendas que se completaron o estaban en construcción antes del 3 de abril de 1980, o que estaban bajo un contrato de construcción firmado antes del 4 de marzo de 1980. Para las viviendas construidas después de este tiempo, existen otros requisitos detallados relacionados con el espacio de las ventanas. proporcionado en el siguiente enlace

Los estándares federales dependen del momento en el que se construyó la vivienda.



Para ver los estándares de viviendas construidas antes de 1980, ver esta lista: www.dol.gov/agencies/whd/eta-housing-checklist.



Para los estándares de viviendas construidas después de 1980, ver el siguiente documento:

www.dol.gov/agencies/whd/ose-housing-checklist.

Si el empleador decide proveer una vivienda alquilada, debe pagar todos los gastos de la vivienda directamente al propietario o encargado de la vivienda. Esta vivienda debe cumplir con todos los estándares de seguridad e higiene que dispongan las leyes locales. En caso de que las leyes locales o estatales no establezcan estándares mínimos con relación a algunos criterios, la vivienda debe cumplir con estándares federales.

Estas reglas rigen sobre: la cantidad de espacio por persona (50 pies cuadrados por persona) y el espacio entre las camas (a una distancia de al menos 36 pulgadas); la cantidad mínima de hornos/estufas para cocinar (al menos una por cada diez personas o al menos uno para cada dos familias); la existencia de sistemas de calefacción durante temporadas de frío; el suministro de agua; la cantidad mínima de duchas e inodoros por persona; el acceso a la luz; y el acceso a sistemas de recolección de residuos.

Cuando la práctica prevaleciente en la región y en el sector en el que se ubica el empleo sea que los empleadores provean viviendas familiares, deben proveerlas a personas trabajadoras con visas H-2A o en empleos correspondientes que lo soliciten.

Aún si una persona trabajadora no cuenta con visa H-2A ni trabaja en un empleo correspondiente, la ley federal que protege a las personas trabajadoras migrantes agrícolas requiere que quienes controlen la vivienda de estas personas trabajadoras

cumplan con las leyes federales y estatales de seguridad y sanidad. Asimismo, se tiene que exhibir en el sitio de la vivienda, fijada donde se pueda ver, o dar a las personas trabajadoras, una declaración escrita especificando los términos y las condiciones de ocupación.

Optativo según FLSP – Bajo el programa FLSP, los empleadores en algunos sitios de trabajo se han comprometido a establecer un Plan Semanal de Mantenimiento de la Vivienda, que incluye un mecanismo para que las personas trabajadoras participen en la evaluación y mantenimiento de la vivienda. Este plan será diferente en cada lugar, según el compromiso que hayan hecho a USDA.

¿Qué pasa si el empleador agrícola no respeta estos derechos?

En caso de enfrentar un problema en el trabajo relacionado a los temas mencionados arriba, las personas trabajadoras pueden primero intentar hablar con su empleador para resolverlo, si se sienten cómodos/as en hacerlo, pero esto no es obligatorio. Si no, se puede acudir a los recursos mencionados a lo largo de este manual o a las personas entrenadoras de la Red de Alianza Nacional de Campesinas.

Tanto las reglas del programa H-2A como la ley federal que protege a las personas trabajadoras migrantes agrícolas prohíben las represalias contra personas trabajadoras que ejercen sus derechos bajo estos estándares, ya sea realizando reclamos formales o ejerciendo estos derechos informalmente por vía de un reclamo directo a su empleador.

La persona trabajadora puede denunciar violaciones de estos derechos en las siguientes opciones:

- ☉ DOL de Estados Unidos, al **1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243)**.
- ☉ USDA, sobre violaciones de los compromisos específicos al FLSP (por ejemplo, un plan de vivienda, sobre tiempo u otros específicos a su empleador), enviándole un correo electrónico a **FLSPgrants@usda.gov**

Momento	Objetivos	Desarrollo
Introducción a las visas H-2A	Aprender sobre el programa y anotar las experiencias de las personas integrantes sobre su historia de participación en el programa y la de sus comunidades.	<p>Animar la participación del grupo para compartir lo que saben de la historia del programa de visas H-2A.</p> <p>Presentar la información sobre el programa H-2A y sus antecedentes.</p> <p>Preguntar si algunas personas vienen de comunidades con larga trayectoria en el programa H-2A o en el Programa Bracero. Analizar junto/as cómo ha cambiado o mejorado a lo largo del tiempo el programa H-2A.</p>
Derechos laborales de personas en materia de vivienda, alimentos y tiempo del contrato	Aprender sobre derechos básicos	<p>Presentar la información sobre los derechos señalados animando la participación.</p> <p>Preguntar si las personas sabían de estos derechos; si los derechos no fueron respetados en su experiencia; y qué herramientas piensan que tienen las personas migrantes para hacerlos valer.</p> <p>Señalar las similitudes y diferencias entre derechos de personas con visa H-2A y aquellas sin esta visa.</p>
Dinámica de cierre	Generar empatía y confianza.	Cerrar la sesión agradeciendo la participación y la atención del grupo. Animar a continuar aprendiendo sobre los derechos de las personas migrantes.

Anexos

1. Cuadro con derechos básicos (a elaborar con diseñadora, repitiendo la información en la sección de contenidos)
2. Cuadro para anotar los gastos del viaje y de alimentos (también a elaborar con diseñadora, usando lo siguiente como base)

Gasto	Fecha	Quien pagó	Recibo en adjunto
[Pasaje a Estados Unidos]	[DD/MM/ AAAA]	[Persona trabajadora, a ser reembolsado]	[sí]

MÓDULO 4

Horas y Salario

OBJETIVOS:

- ⊙ Identificar el salario aplicable para las personas en el programa H-2A y en empleos correspondientes cuyos empleadores participan en el programa FLSP, ya sea por hora o por pieza.
- ⊙ Aprender sobre el salario mínimo federal y estatal, aplicable a la mayoría de las personas trabajadoras de la agricultura, tengan visa H-2A o no.
- ⊙ Entender cómo se calcula el pago por horas extras y cuándo corresponde que se pague.
- ⊙ Conocer las garantías que se establecen en el programa H-2A respecto de las horas de trabajo que debe ofrecer el empleador.
- ⊙ Promover la buena práctica de llevar un control de horas trabajadas. Aprender sobre los pagos adicionales que podrían corresponder según los compromisos que hacen los empleadores por medio de la estructura del programa FLSP, incluyendo el pago de bonos, permisos pagados por enfermedad y pago de horas extras.

- ¡Hola Rosalía!, ¿cómo te va?, no sabía que estabas de vuelta —Buenos días, Don Clemente. Pues mire, este año ya quería que se acabara la temporada y volver porque el trabajo y el pago no estuvieron muy buenos. Antes de irnos nos prometieron un sueldo de 15 dólares por cada hora de trabajo más el pago por horas extras (“overtime”). Pero llegando allá no había mucho trabajo, pagaban a 9 dólares la hora y del overtime mejor ni hablamos. ¡Y yo tenía que mandar dinero para acá, aparte de mis gastos! La verdad sí estuvo difícil esta temporada.
- ¡No me digas!, pero ¿en qué estado estuviste trabajando? Recuerda que cada estado ha establecido un salario mínimo, y que hay salarios especiales más altos para las personas que se van contratadas. Además, en algunos casos deberías recibir un pago más

alto si trabajaste más de 40 horas por semana, aunque esto es menos común en el programa H-2A.

- Estuve en Georgia, pues como no había mucho trabajo a duras penas completábamos las 40 horas por semana de trabajo. ¡Así que se imaginará!

El salario y la jornada laboral son condiciones fundamentales del trabajo. Toda persona tiene derecho a ser remunerada por su trabajo según lo prometido en su contrato, conforme a las leyes aplicables en el lugar de empleo y por el tipo de trabajo que realiza. Además, las personas trabajadoras con visas H-2A tienen el derecho a recibir al menos tres cuartos de las horas prometidas en su contrato, o al pago correspondiente a lo que esas personas trabajadoras hubiesen ganado si se les hubiese permitido trabajar tres cuartos de las horas prometidas en el contrato.

¿Qué derechos salariales tienen las personas trabajadoras agrícolas?

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir el salario que les fue prometido en su contrato de trabajo, sea cual sea su estatus migratorio. Hay distintas leyes a nivel federal, estatal y local que establecen un salario mínimo para distintas categorías de personas trabajadoras, que pueden variar según la ubicación de la persona trabajadora, si están trabajando en el programa H-2A, y el tipo de trabajo que realizan.

En el programa de visas H-2A y empleos correspondientes:

Los empleadores en el programa H-2A deben pagar el más alto de los siguientes estándares: el salario mínimo federal o estatal; el salario establecido en un convenio colectivo de trabajo (a veces conocido como acuerdo o contrato colectivo); el salario prevaleciente en el sector (“prevailing wage rate”, en inglés), según lo establecido por el DOL, o un “salario de efectos adversos” (adverse effect wage rate, en inglés), también establecido por el Gobierno de Estados Unidos.



© Campesinos Sin Fronteras

Salario de efectos adversos:

El salario de efectos adversos se establece anualmente por el gobierno federal de Estados Unidos con el objetivo de asegurar que el empleo en el programa de visas H-2A no tendrá efectos negativos sobre las personas trabajadoras domésticas. El gobierno establece un rango salarial para personas trabajadoras de ganado en pastizales y otro para el resto de las personas trabajadoras agrícolas. Es posible que en algunas ocupaciones menos comunes en la agricultura (como el manejo de camiones pesados o la construcción agrícola) las personas trabajadoras tengan derecho a un salario de efectos adversos más altos, específico a esa ocupación. Además, el salario vigente varía según el estado en el cual la persona trabajadora esté trabajando.

Se puede ver los salarios vigentes para el año 2024 para trabajos agrícolas comunes (no de trabajos en ganado en pastizales ni específicos por ocupación) en cada estado en el siguiente enlace:



acortar.link/4fMHTf

Estado	Tarifa en dólares americano	Estado	Tarifa en dólares americano
Alabama	\$14.68	Nebraska	\$18.32
Arizona	\$16.32	Nevada	\$16.63
Arkansas	\$14.53	New Hampshire	\$17.80
California	\$19.75	New Jersey	\$17.20
Colorado	\$16.63	New Mexico	\$16.32
Connecticut	\$17.80	New York	\$17.80
Delaware	\$17.20	North Carolina	\$15.81
Florida	\$14.77	North Dakota	\$18.32
Georgia	\$14.68	Ohio	\$18.18
Hawaii	\$18.74	Oklahoma	\$15.55
Idaho	\$16.54	Oregon	\$19.25
Illinois	\$18.18	Pennsylvania	\$17.20
Indiana	\$18.18	Rhode Island	\$17.80
Iowa	\$17.79	South Carolina	\$14.68
Kansas	\$18.32	South Dakota	\$18.32
Kentucky	\$15.14	Tennessee	\$15.14
Louisiana	\$14.53	Texas	\$15.55
Maine	\$17.80	Utah	\$16.63
Maryland	\$17.20	Vermont	\$17.80
Massachusetts	\$17.80	Virginia	\$15.81
Michigan	\$18.50	Washington	\$19.25
Minnesota	\$18.50	West Virginia	\$15.14
Mississippi	\$14.53	Wisconsin	\$18.50
Missouri	\$17.79	Wyoming	\$16.54
Montana	16.54		

Salario prevaleciente en el sector:

Este estándar se establece para sectores y cosechas específicas, y a veces para tareas específicas, según encuestas económicas que realizan los gobiernos estatales. Hay muchas cosechas y tareas que no cuentan con un salario prevaleciente establecido por el gobierno. Los salarios prevalecientes que existen se pueden encontrar en el siguiente sitio web:



www.dol.gov/agencies/eta/foreign-labor/wages/agriculture

Si el salario prevaleciente en el sector es menor al salario de efectos adversos u otro salario requerido, se debe aplicar el salario más alto de estos.

Además, hay otras leyes que pueden afectar y proteger el salario de las personas trabajadoras, como el salario mínimo establecido por leyes federales y estatales, convenios colectivos de sindicatos o acuerdos bajo un programa de responsabilidad social, bonos (bonus pay) por medio de la estructura del programa FLSP y pago por tiempo extra (ya sea por compromiso del empleador bajo el programa FLSP o leyes estatales).

¿Qué establece la ley federal de salario mínimo y por qué es importante conocerla?

En los Estados Unidos existe un salario mínimo federal, actualmente de \$7.25 dólares por hora. Este salario aplica para todo el país y es lo mínimo que debe recibir una persona por hora de trabajo.

Existen pocas excepciones, por ejemplo, para empleadores agrícolas muy pequeños o para personas trabajadoras de ganado en pastizales.



El salario mínimo protege a las personas trabajadoras aún si no están trabajando con visa o empleos correspondientes a un trabajo H-2A.

Como se puede ver, el salario mínimo federal es menor a lo que establecen las reglas del programa H-2A. Sin embargo, es importante que tanto las personas trabajadoras sin visa como aquellos/as que trabajan en empleos con visa H-2A o empleos correspondientes a estos conozcan estas protecciones.

¿Por qué? Como se mencionó en el módulo II, los gastos que incurren las personas trabajadoras durante el viaje a Estados Unidos y algunos otros gastos, como la compra de herramientas, pueden considerarse pagos al empleador si son descontados del salario de la persona trabajadora por el empleador. Si estos descuentos ubican al salario neto de la persona trabajadora por debajo del salario mínimo federal, el empleador estaría incumpliendo las leyes federales.

Si los empleadores violan la ley que establece el salario mínimo federal, estos empleadores pueden estar obligados a pagar penalidades, salarios retroactivos o una indemnización por daños.

¿Y las leyes estatales, qué suman?

Muchos estados tienen sus propias leyes sobre el salario mínimo, que podría ser más alto que el salario mínimo federal. Su alcance, tanto en cuanto al tipo de empleadores que abarca como a los sectores de trabajo protegidos, varía según el estado.

Puedes encontrar información sobre el salario mínimo en cada estado en el siguiente enlace:

www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state#al



Tal como sucede con relación a la ley federal, estas leyes pueden establecer derechos a recibir salarios retroactivos y/o una indemnización por daños ante un incumplimiento, que es distinto a lo que establece el programa de visas H-2A. Por eso, aun cuando el estándar que estas leyes establecen para el salario mínimo es menor al salario vigente en el programa H-2A, es importante saber si la persona trabajadora puede denunciar también una violación de estas leyes.



Compromisos FLSP - optativo

Pago de bonos (bonus pay)

Al participar en este programa, el empleador se puede haber comprometido con algún pago de “bono” según el trabajo realizado.

Este bono debe estar claramente definido, debe aplicarse a todas las personas trabajadoras en el lugar de trabajo en cuestión, y debe pagarse al menos dos veces por mes.²⁰

Pago establecido por convenio colectivo o acuerdo de responsabilidad social

Por otro lado, el empleador también se puede haber comprometido a respetar un acuerdo con beneficios salariales particulares por medio de la estructura de un Programa de Responsabilidad Social Dirigida por el Trabajador (WSR, por su nombre en inglés), como el “Programa de Comida Justa (“Fair Food Program” en inglés), o un convenio colectivo de trabajo, que también puede establecer beneficios salariales específicos. Puedes encontrar más información al respecto en el material complementario.

Plan de beneficio por enfermedad con goce de sueldo

Finalmente, también se puede haber comprometido a ofrecer un plan de beneficio por enfermedad que permite al menos cuatro horas de licencia médica con goce de sueldo por cada dos semanas trabajadas, con un mínimo de cinco días por año de licencia.

Pago por horas extras (“overtime”)

Si una persona trabaja en el sector agrícola, la ley federal no requiere que se le pague una cantidad extra por cada hora que exceda las 40 horas por semana,

20 Fact Sheet #26: Section H-2A of the Immigration and Nationality Act (INA). U.S. Department of Labor, [https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/26-H2A#:~:text=Guarantees%20to%20All%20Workers%3A%20H,which%20a%20normal%20workweek%20is](https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/26-H2A#:~:text=Guarantees%20to%20All%20Workers%3A%20H,which%20a%20normal%20workweek%20is.). (“Registros obligatoria: Los empleadores deben mantener registros verídicos de la cantidad de horas de trabajo ofrecidas cada día por el empleador y las horas efectivamente trabajadas por cada persona trabajadora. En el día de pago o previamente (lo cual debe ser al menos dos veces al mes), cada trabajador debe recibir un talón de pago que muestre las horas ofrecidas, horas trabajadas, el salario por hora y/o por pieza, y, si se paga por pieza, las unidades producidas a diario. El talón de pago debe informar el pago total por el período de pago y todos los descuentos del salario.”)

como sí lo requiere en otros sectores (de 1.5 veces la hora). Sin embargo, en algunas situaciones, puede ser que la persona trabajadora tenga derecho a recibir un pago adicional por horas extras bajo otras leyes.

Es importante saber que la definición de trabajo agrícola en la ley que establece el derecho al pago por horas extras no es exactamente igual a la definición de la agricultura que establece la ley del programa H-2A. Entonces, hay algunos casos excepcionales en los cuales personas con visa H-2A o en empleos correspondientes pueden tener derecho al pago por horas extras, como el empaque de productos que derivan de varios agricultores o el trabajo en la industria maderera.

Por compromiso de FLSP – optativo – En algunos casos, el empleador se puede haber comprometido a extender las garantías de pago por tiempo excesivo que establecen las leyes federales a su sitio de trabajo, a pesar de que consiste en trabajo agrícola y por ende generalmente no estaría abarcado por esa ley. Entonces, las personas trabajadoras tienen derecho a recibir un pago de “tiempo y medio” por cada hora trabajada que exceda la jornada laboral de 40 horas a la semana. Por ejemplo, si la persona gana \$16 dólares por hora y trabajó 44 horas a la semana, tiene el derecho a recibir \$24 por las cuatro horas que trabajo después de las 40 horas.

Ley estatal

En algunos estados, existen leyes estatales o locales que requieren que ciertos empleadores paguen un monto adicional por horas trabajadas en exceso de la jornada habitual. Sin embargo, hay diferencias en cuanto a cuáles empleadores deben cumplir con estas leyes, cómo se define la jornada habitual y cuánto deben pagar los empleadores.

Por ejemplo, en el estado de California, las personas trabajadoras agrícolas tienen derecho a recibir pago por horas extras a partir de cada hora trabajada después de las 8 horas diarias o 40 horas semanales. La cantidad para pagar será 1.5 veces el salario regular de la persona trabajadora por cada hora trabajada por encima de las 8 horas diarias y dos veces su salario regular por cada hora trabajada por encima de las 12 horas diarias.

En el estado de Washington, a partir de 2024, las personas trabajadoras agrícolas tienen derecho a recibir pago por horas extras por cada hora trabajada por encima de las 40 horas semanalmente.

En el estado de Maryland, la ley estatal en la materia cubre a las personas trabajadoras agrícolas, pero ofrece menos protección de lo que se ofrece para el resto de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras agrícolas tienen derecho a recibir 1.5 veces su salario habitual por cada hora trabajada por encima de las 60 horas por semana.



Puedes ver información sobre las leyes estatales sobre este tema en el siguiente enlace:

www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state

Cumplimiento de las horas prometidas en el contrato

A veces las personas trabajadoras del programa H-2A terminan desilusionadas con el programa porque no se les ofrecen las horas prometidas en el contrato. Es importante saber que el programa H-2A requiere que el empleador les garantice a las personas trabajadoras el pago de al menos el 75% de las horas prometidas en el contrato (esta obligación se conoce como la garantía de tres cuartos y está cubierta en más detalle en el Módulo 3).

¿Cuál es el tiempo que se considera “de trabajo”?

Si el empleador controla el tiempo de la persona trabajadora, le tiene que pagar por el tiempo de espera para operar una máquina o para recibir órdenes de la persona que la supervisa, tiempo de limpieza antes o después de las horas oficiales de trabajo, etc. Generalmente no le tiene que pagar el tiempo de viaje de su vivienda al sitio de trabajo, ni del viaje de regreso a su vivienda, a menos que comience su principal actividad de trabajo antes del viaje al trabajo o después del viaje de regreso. Estas reglas pueden variar un poco según las leyes de cada estado.

¿Está permitido que le paguen por pieza a las personas trabajadoras en el programa H-2A?

Muchas personas migrantes que trabajan en la cosecha agrícola reciben su pago por la pieza producida en vez de por las horas trabajadas. A pesar de este sistema de pago, los empleadores del programa H-2A deben cumplir con los estándares por hora establecidos previamente. En este sentido, se debe garantizar al menos el salario

particular aplicable al programa cuando se divide el pago neto por las horas trabajadas durante una semana.

¿El empleador puede hacer descuentos del salario de las personas trabajadoras?

Todos los descuentos no requeridos por la ley deben ser autorizados por la persona migrante de manera escrita, en el contrato. El empleador le puede descontar impuestos de Seguro Social o Medicare en el programa H-2A, pero en algunos casos le pueden descontar impuestos sobre sus ingresos si la persona trabajadora no le presentó un número de seguridad social o un número individual de identificación para impuestos (ITIN) a su empleador. Para más información, ver:



www.irs.gov/pub/irs-pdf/p5144.pdf

Los empleadores tampoco le pueden descontar el costo de la vivienda, el transporte durante horas laborales o de la visa para ir a Estados Unidos. Todos los descuentos deben estar justificados en el talón de pago.

Según las reglas del programa H-2A, se le debe informar a las personas trabajadoras por escrito de todos los descuentos que no sean obligatorios por ley. Todos los descuentos deben ser razonables. Cualquier descuento que no esté informado por escrito no está permitido.

- ⦿ El empleador debe proveer herramientas, suministros y equipos de trabajo sin costo para la persona trabajadora.
- ⦿ Se permiten los descuentos para pagar cosas que la persona trabajadora puede elegir libremente, como seguro médico o la cuota sindical.
- ⦿ Los descuentos para ciertos impuestos también pueden ser obligatorios, pero las personas trabajadoras H-2A no tienen obligación de pagar los impuestos de seguro social ("Social Security," en inglés) o de seguro médico público ("Medicare," en inglés).

¿Cómo y cuándo debe pagarle el empleador a la persona trabajadora?

El empleador debe pagar tanto a las personas trabajadoras H-2A como a las personas trabajadoras en el empleo correspondiente al menos dos veces al mes, o según la

práctica prevaleciente en el área en la que la persona está empleada, si es mayor a dos veces por mes. El empleador debe establecer en su contrato la frecuencia del pago.

¿Qué pueden hacer las personas trabajadoras para proteger estos derechos y estar preparado/as para exigir su cumplimiento?

- ⊙ **Guardar los talones de pago** o cualquier comprobante de su pago que el empleador le dé. Se recomienda guardarlos aun cuando regrese a su país de origen.
- ⊙ **Apuntar sus horas trabajadas** por día.
- ⊙ **Cuando reciba su pago, comparar el total con sus apuntes.** Si el pago está mal, se recomienda reunirse con sus compañeros/as para hablar con el empleador o ponerse en contacto con una persona entrenadora de Alianza Nacional de Campesinas para recibir apoyo.

¿Qué puede hacer una persona trabajadora ante un incumplimiento de estas leyes?

En caso de enfrentar un problema en el trabajo relacionado con el incumplimiento de las leyes sobre horas y salarios, las personas trabajadoras pueden acudir a los recursos mencionados a lo largo de este manual o las personas entrenadoras de la Red de Alianza Nacional de Campesinas con preguntas.

Si una persona trabajadora prefiere primero intentar hablar con su empleador para resolver un problema en el trabajo relacionado con el incumplimiento de las leyes sobre horas y salarios, es importante tener en cuenta que la ley federal que protege el derecho al salario mínimo prohíbe que los empleadores tomen acciones de represalia contra las personas trabajadoras por haber presentado un reclamo o iniciado o causado que se instituya cualquier procedimiento relacionado con esa ley, o por brindar su testimonio en cualquier procedimiento. Si bien los tribunales en muchas situaciones interpretan que esta prohibición contra las represalias también protege a personas

trabajadoras que presentan reclamos internos directamente a los empleadores, no es así en todos los casos de reclamos internos. Las regulaciones sobre el programa H-2A también prohíben represalias contra personas trabajadoras por realizar reclamos para hacer valer sus derechos bajo este programa, incluyendo sus derechos salariales. Esta protección cubre reclamos formales, consultas con abogados/as vinculados con estos derechos y otros reclamos informales, como quejas directas al empleador relacionadas con los derechos salariales de personas trabajadoras bajo el programa H-2A.

Puede denunciar violaciones de estos derechos al DOL en Estados Unidos, al **1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243)**

Recomendación para la dinámica de facilitación:

PASO 1:

Presentar los objetivos del módulo e introducir el concepto de un salario justo.

PASO 2:

Invitar a las personas participantes a **reflexionar sobre el tema** y a compartir sus experiencias por medio de una discusión basada en las preguntas del Anexo 1.

PASO 3:

Presentar la información sobre los distintos estándares sobre salarios en el programa H-2A, los compromisos particulares bajo el programa FLSP, la garantía de tres cuartos, los descuentos permitidos y reglas sobre el tiempo que debe considerarse de trabajo. Usar un rotafolio para visualizar los distintos niveles salariales. Identificar el salario en el sitio de trabajo en cuestión.

PASO 4:

Trabajar en grupo sobre las imágenes informativas en el anexo 2, con preguntas correspondientes, para reforzar la información prevista en el paso 3.

PASO 5:

Revisar recomendaciones para hacer valer sus derechos en materia de salarios e identificar un directorio y procedimiento de denuncia.

PASO 6:

Actividad de cierre – **evaluar lo aprendido** preguntándole a las personas cómo podrían aplicar esta información en su trabajo cotidiano.

Anexos:

Anexo 1:

Preguntas para facilitar que las y los participantes compartan sus experiencias:

¿Qué significa el salario justo para ti?

¿Has tenido alguna dificultad al momento de recibir el pago por tu trabajo?

¿Se cumplieron las expectativas que tenías al venir a Estados Unidos o al aplicar a este trabajo, respecto de cuánto estarías ganando aquí?

¿Cómo te ha afectado esto en lo personal? ¿Cómo ha afectado a tu familia y tu comunidad?

Anexo 2:

Historias para trabajo en grupos

1. Salario mínimo

Rosario trabaja en la cosecha de tomates verdes maduros en California. Cuando le ofrecieron el trabajo en México, le prometieron un pago de al menos \$19.75 por hora, el salario de efectos adversos para la zona, pero

pagándole por pieza (\$0.70 centavos por cada balde de cinco galones de tomates). Una semana trabajó diez horas durante dos días, ocho horas por dos días, y seis horas un día, por un total de 42 horas, y recibió un cheque con un pago de \$798.

i. ¿Rosario podría reclamarle a su empleador dinero adicional?

Sí. El empleador de Rosario le pagó sólo \$19 dólares por hora, lo cual está por debajo del salario prometido de \$19.75. Además, Rosario debe recibir su salario y medio (o sea, \$29.63) por las cuatro horas que trabajó más de 8 horas diarias (durante los dos días que trabajó diez horas). Entonces, su salario total debe ser de \$869 $((19.75 \times 38) + (\$29.625 \times 4))$. Entonces, su empleador le debe \$71 dólares.

No importa que a Rosario le estén pagando por pieza. De todos modos, se debe respetar el salario de efectos adversos y las leyes sobre tiempo extra.

ii. ¿Qué podría hacer Rosario ante esta situación?

Rosario podría ponerse en contacto con el DOL para denunciar esta situación.

iii. ¿Qué le recomendarían a Rosario para protegerse de este incumplimiento de sus derechos a futuro?

Rosario podría apuntar bien todas sus horas y piezas trabajadas para tener datos más precisos y bien documentados a la hora de denunciar el incumplimiento.

2. Tiempo de trabajo y descuentos

Ricardo trabaja en la cosecha de naranjas con una visa H-2A. Cuando recibió su contrato, no se le informó allí, ni su empleadora le dijo verbalmente, que le descontaría ningún gasto. Ricardo empieza su día limpiando maquinaria por una hora al día cerca de su vivienda. Luego de limpiar esa maquinaria por 45 minutos, su supervisor lo lleva en auto a otra zona del campo en una combi, que está a 15 minutos de viaje. Luego, Ricardo trabaja otras 8 horas diarias más y regresa a su vivienda en la misma combi, lo cual le requiere otros 15 minutos de viaje. Trabaja cinco días por semana. Cuando recibe su talón de pago, Ricardo ve que su empleadora le ha pagado por 8 horas diarias y le ha descontado por los gastos relacionados con el transporte al lugar principal de trabajo.

i. ¿Ricardo puede reclamarle a su empleadora por falta de pago?

Sí. Su empleadora debe pagarle por los 45 minutos que estuvo limpiando maquinaria más los 15 minutos diarios de transporte al sitio de trabajo. Por lo tanto, su empleadora le debe por cinco horas de trabajo. Si bien estas horas exceden las 40 horas semanales, Ricardo no tiene derecho a que le paguen overtime por ese tiempo en Florida (al menos que su empleadora se haya comprometido a pagar overtime voluntariamente bajo el programa FLSP y esto esté incluido en su contrato u orden de trabajo). La empleadora tampoco puede descontarle los gastos de transporte de su cheque.

ii. ¿Qué podría hacer Ricardo ante esta situación?

Si Ricardo se siente cómodo haciéndolo, puede intentar resolver esta situación hablando con su empleador. Ricardo también podría ponerse en contacto con el DOL para denunciar esta situación.

iii. ¿Qué le recomendarían a Ricardo para protegerse de este incumplimiento de sus derechos a futuro?

Ricardo podría apuntar bien todas sus horas trabajadas y el tiempo de viaje entre distintas tareas en su trabajo, para tener datos más precisos y bien documentados a la hora de denunciar el incumplimiento.

Anexo 3: Ejemplo de timesheet



Anexo 4: Ejemplo de talón de pago

Logo Company Name
Office address, 123 St., California, USA
Tel: +123 345 687

No.: Date:

Received From:

Amount: \$

For:

Received by:

Payment Method:
 Cash
 Cheque #
 Credit Card

Received From	Received By
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Amount of Balance	\$
Payment Amount	\$
Balance Due	\$

MÓDULO 5

Seguridad y Salud en el Trabajo

OBJETIVOS

- ⊙ Conocer las obligaciones básicas del empleador y de las personas trabajadoras en materia de seguridad y la salud el lugar de trabajo.
- ⊙ Aprender particularmente sobre las leyes específicas que protegen a las personas trabajadoras de la agricultura de los riesgos que suelen enfrentar, como pesticidas y enfermedades de calor, la seguridad en el transporte y la sanidad en el campo.
- ⊙ Analizar la relación entre el trabajo y la salud mental e identificar medidas de control para proteger la salud mental.
- ⊙ Identificar los derechos protegidos y los pasos a seguir ante un riesgo a la salud o seguridad en el trabajo y en caso de que suceda un accidente de trabajo.

- ¿Y ahora? ¿Qué te pasó? ¿por qué tienes ese yeso?
- ¡Me lastimé en la chamba! Ya llevo una semana con esto y no siento mejora.
- ¡Oh, lo siento! ¿Qué pasó?
- No llevaba ni tres días cuando una de las máquinas me cayó encima, no podía mover la pierna, entonces me llevaron al hospital al día siguiente. Pero me duele mucho y no rindo en el trabajo porque no aguanto hacerlo como antes.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la salud y la seguridad en el trabajo. Este derecho es tan fundamental que, sin importar el estatus migratorio o el tipo de trabajo que realizan, tienen estas protecciones. Tienen derecho a trabajar en un lugar que no ponga en riesgo sus vidas, y les permita regresar todos los días a casa, con su familia, sana y a salvo.

Contenido educativo:

¿A qué se refieren con riesgos y peligros en el trabajo?

Un peligro o riesgo es la situación que potencialmente podría dañar a una persona, de manera física o mental, en el lugar de trabajo. Generalmente tiene que ver con una condición o una actividad que, si no es controlada, puede causar una lesión, una enfermedad o la muerte. Identificar peligros ayuda a evitar y prevenir lesiones y/o enfermedades para las personas trabajadoras.

De manera general, los empleadores deben hacer lo siguiente:

1. Proporcionar un lugar de trabajo seguro y salubre, libre de peligros identificados que puedan causar la muerte o daños físicos graves, y cumplir con los estándares aplicables de OSHA.

2. Colocar en un lugar visible el cartel oficial de OSHA, Seguridad y salud en el trabajo: es la ley, de manera que las personas trabajadoras puedan obtener información sobre sus derechos y responsabilidades.

Algunas señales de que un empleador proporciona un lugar de trabajo seguro y saludable incluyen:



1 Examina continuamente el lugar de trabajo y las condiciones de éste para asegurarse que los riesgos están controlados.



2 Proporciona a las personas trabajadoras el equipo y las herramientas adecuadas, y en buen estado, para desarrollar su trabajo.



3 Utiliza mecanismos para advertir a las personas trabajadoras de los peligros potenciales: códigos de colores, carteles, señalizaciones o lo que sea necesario para reducir los riesgos.



4 Provee capacitación que permite a las personas trabajadoras realizar su trabajo de manera segura, y aprender a reconocer y prevenir los riesgos que implica.



5 Establece o actualiza procedimientos y los comunica adecuadamente.

¿Qué es OSHA?

OSHA es la **Administración de Salud y Seguridad Ocupacional**, una parte del DOL, que es responsable de hacer cumplir la ley de seguridad y salud ocupacional. OSHA hace inspecciones y puede multar a empleadores que no cumplan con la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (“Ley OSH”) o los estándares de seguridad y salud de OSHA.

La Ley OSH cubre la mayoría de las empresas del sector privado y de sus trabajadores, así como algunas de las empresas y las personas trabajadoras del sector público cubiertos por el gobierno federal en los 50 estados y en determinados territorios y jurisdicciones. Estas jurisdicciones incluyen el Distrito de Columbia, Puerto Rico, las Islas Vírgenes, Samoa Americana, Guam, las Islas Marianas del Norte, la Isla Wake, la Isla Johnston y las Tierras de la Plataforma Continental Exterior, tal como se definen en la Ley sobre las Tierras de la Plataforma Continental Exterior.

Hay veintidós planes estatales aprobados por OSHA que cubren tanto a los trabajadores del sector privado como a los estatales, y siete que cubren únicamente a los trabajadores de los gobiernos estatales y locales. En los estados con planes estatales, las agencias estatales reciben quejas y solicitudes de inspección de los trabajadores. Los estados que asumen la responsabilidad de sus propios programas de seguridad y salud ocupacional deben tener disposiciones al menos tan efectivas como las de la OSHA federal, incluida la protección de los derechos de los trabajadores.

Los siguientes 22 estados o territorios tienen programas estatales aprobados por OSHA que cubren tanto a los trabajadores del sector privado como a los de los gobiernos estatales y locales: • Alaska • Arizona • California • Hawaii • Indiana • Iowa • Kentucky • Maryland • Michigan • Minnesota • Nevada • Nuevo México • Carolina del Norte • Oregón • Puerto Rico • Carolina del Sur • Tennessee • Utah • Vermont • Virginia • Washington • Wyoming



Se puede ver un mapa de los estados que cuentan con estas agencias estatales en el siguiente enlace: <https://www.osha.gov/stateplans/> Para encontrar información de contacto de la oficina federal o el Plan Estatal OSHA más cercano, llame al 1-800- 321-OSHA (1-800-321-6742) (y seleccionando la opción “2” para asistencia en español) o visite **www.osha.gov/stateplans**.

Asimismo, la División de Salarios y Horas (“WHD”) del DOL tiene la responsabilidad de hacer cumplir el estándar de sanidad en el campo de OSHA y los estándares relacionados con la seguridad de la vivienda para personas trabajadoras agrícolas migrantes.

¿Qué puede hacer una persona trabajadora si se encuentra con una situación de riesgo en el trabajo?

En caso de enfrentar un problema relacionado con la seguridad y la salud en el trabajo, las personas trabajadoras pueden **primero intentar hablar con su empleador para resolverlo**, si es posible hacerlo. Si no, se puede **acudir a las personas entrenadoras de la Red de Alianza Nacional de Campesinas** o directamente a los recursos mencionados a lo largo de este manual.

Es importante tener en cuenta que **la Ley OSH protege a las personas trabajadoras contra represalias por parte de su empleador** por haber presentado un reclamo formal ante OSHA, por haberle hecho un reclamo informal por un riesgo de seguridad o salud laboral directamente a su empleador, por participar en una inspección de OSHA o por informarle a su empleador sobre un accidente o enfermedad laboral. En ciertas circunstancias, luego de haberle solicitado a su empleador otras condiciones de trabajo cuando sea posible, una persona trabajadora tiene el derecho a negarse a realizar una tarea que considera tan riesgosa para su salud o seguridad que podría causarle la muerte o un daño físico grave, sin sufrir represalias.

Si cree que su lugar de trabajo es inseguro, puede presentar una queja confidencial ante OSHA o la División de Salarios y Horas (“WHD”) de DOL (en caso de que haya un incumplimiento de los estándares de sanidad en el campo, detallado más adelante en este módulo). Así, puede reportar anónimamente condiciones inseguras o insalubres para solicitar una inspección de su lugar de trabajo. Durante una investigación, ni OSHA ni el WHD-DOL pueden compartir su nombre o información que pueda identificarlo con el empleador.

La persona trabajadora puede ponerse en contacto con OSHA usando la siguiente información:



Puede usar el formulario de quejas online de OSHA
www.osha.gov/form/osha7/espanol.



Puede completar el siguiente formulario:
www.osha.gov/sites/default/files/OSHA7_SPANISH.pdf

y enviarlo por correo electrónico o correo a la oficina local de OSHA. La información de contacto de las oficinas locales se encuentra en el siguiente enlace:



www.osha.gov/contactus/bystate.



Puede llamar a **1-800-321-OSHA (1-800-321-6742)** (y seleccionando la opción "2" para asistencia en español) o a la oficina local, cuya información se encuentra en el enlace anterior.



Puede visitar a la oficina local personalmente.

En los estados con planes estatales, los equipos locales reciben las denuncias y solicitudes de inspección que quieran presentar las personas trabajadoras.



Puedes ver un mapa de los estados que cuentan con estos equipos estatales en materia de seguridad y salud laboral en el siguiente enlace: **www.osha.gov/stateplans/**



La persona trabajadora puede ponerse en contacto con la División de Horas y Salarios ("WHD") del DOL llamando al llamar **1-866-487-9243** (y seleccionando 2 para asistencia en español)

¿Qué es el seguro de accidentes (“workers’ compensation”) y cuándo se requiere por ley?



- ⦿ El seguro de accidentes (también conocido como “compensación a las personas trabajadoras,” o “workers’ compensation” o “workers’ comp” en inglés) es un seguro, pagado por el empleador, que debe cubrir los gastos médicos de la persona trabajadora cuando se presenta una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo y la persona trabajadora presenta un reclamo a la empresa aseguradora.
- ⦿ Estos seguros están regulados por las leyes de cada estado, no por OSHA.
- ⦿ En general, los seguros deben cubrir gastos relacionados tanto con accidentes en el trabajo como con enfermedades o discapacidades que empeoran en el trabajo. Cubren gastos médicos y el salario que la persona trabajadora deja de recibir por el accidente o la enfermedad, hasta cierto límite. En caso de que el accidente resulte en una discapacidad permanente, también generalmente deben pagar una indemnización por esto.
- ⦿ El seguro debe cubrir las situaciones antes mencionadas sin importar quién haya causado el accidente o la enfermedad.
- ⦿ La existencia de este seguro en general impide que la persona trabajadora litigue un reclamo contra su empleador por un accidente de trabajo ante la justicia.
- ⦿ Si bien en muchos estados las leyes no requieren que los empleadores de personas trabajadoras agrícolas cuenten con este seguro, la ley federal del programa de visas H-2A sí requiere que los empleadores de personas trabajadoras agrícolas con visa H-2A cuenten con ese seguro. Entonces, si se trata de una persona trabajadora con visa H-2A o una persona con un empleo correspondiente, su empleador debe tener este seguro para cubrir sus gastos médicos en caso de un accidente laboral.
- ⦿ El seguro lo paga el empleador y es gratis para la persona trabajadora.

¿Qué debe hacer una persona trabajadora si se lastima o se enferma a causa del trabajo?

- ⦿ Avisarle a su empleador lo antes posible, de preferencia por escrito o en presencia de otra persona trabajadora.
- ⦿ Si es una emergencia, marcar al 911 para que vaya una ambulancia. Si no es una emergencia, acudir a un centro de salud o a una clínica si su empleador no lo/a quiere llevar.
- ⦿ Decirle al médico o personal que lo/a está atendiendo que su herida o enfermedad está relacionada con su trabajo.
- ⦿ Guarda todos los documentos que le entregue el personal médico.
- ⦿ Si desea hacer un reclamo al seguro de accidentes de su empleador, llamar a una persona abogada inmediatamente (debido a que hay periodos límites de reclamación). Muchas veces las y los abogado/as en estos casos pueden tomar el caso sin un pago adelantado. Es mejor que la persona trabajadora permanezca en los Estados Unidos mientras se resuelve su problema.

Si la persona trabajadora ya sufrió un accidente de trabajo y sufre alguna discapacidad, ¿tiene derecho a seguir trabajando?

- ⦿ Sí, aunque las obligaciones específicas varían según las circunstancias de su discapacidad y su empleo. En general, la ley federal requiere que los empleadores no discriminen en contra de las personas con discapacidad. Esto requiere que, si la persona puede cumplir con las funciones esenciales del trabajo con una adaptación razonable, el empleador debe ofrecerle esa adaptación a fin de que pueda participar en el empleo en condiciones de igualdad con otras personas trabajadoras.
- ⦿ En general, si el personal médico que le atiende después de un accidente indica que sus tareas deben ser más limitadas que antes del accidente, su empleador no puede obligarle a realizar tareas contraindicadas. Si lo hace, esto podría considerarse una represalia en su contra por su discapacidad. Esta represalia se puede denunciar de la misma manera que otras formas de discriminación laboral.

Seguro de salud bajo el programa H-2A y para otras personas trabajadoras

El cuidado médico en los Estados Unidos puede ser muy caro, y no existe una opción completamente gratis para las personas migrantes. El seguro médico personal sirve para cubrir gastos por enfermedades y lesiones que ocurren fuera del trabajo, o para el tratamiento de condiciones preexistentes, como la diabetes. También puede servir en situaciones en las cuales sea complejo demostrar el vínculo entre la condición de salud de la persona trabajadora y el trabajo, como ante algunas condiciones de salud mental.

Las personas trabajadoras con visa H-2A, tienen el derecho a inscribirse en un seguro médico de bajo costo bajo la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio (Affordable Care Act, o “ACA” por sus siglas en inglés), aunque no cubre a familiares o dependientes en otros países. Las personas indocumentadas tienen este derecho bajo la ley federal.



Existen organizaciones y clínicas comunitarias que pueden apoyar a las personas trabajadoras en el proceso de inscripción. Las personas trabajadoras también pueden llamar al **1-800-318-2596** y seleccionar la opción “8” para hablar con un/a especialista que lo/a orientará en español, o visitar **cuidadodesalud.gov** o escanear el siguiente código QR.



Si la persona no puede o no quiere inscribirse en un plan de seguro médico, puede buscar centros de salud cercanos para las poblaciones migrantes o centros de salud comunitarios con servicios bilingües para personas que tienen ingresos bajos. Puede buscar uno en esta página web: **findahealthcenter.hrsa.gov** o escanear el código QR.



Compromisos bajo el programa FLSP

Optativo – plan de beneficio por enfermedad con goce de sueldo – en algunos casos, el empleador se ha comprometido a ofrecer un plan de beneficio por enfermedad que permite al menos cuatro horas de licencia médica con goce de sueldo por cada dos semanas trabajadas, con un mínimo de cinco días por año de licencia.

Leyes de Sanidad en el Campo bajo la Ley de Seguridad y Sanidad Ocupacional

Cualquier establecimiento agrícola que haya empleado 11 o más personas trabajadoras en cualquier día durante los previos 12 meses, para desempeñar “labor manual” en el campo, que incluye cultivar y desyerbar a mano, sembrar y cosechar a mano, cosechar a mano legumbres, nueces, frutas, plantas de semillero, o cualquier otra cosecha, incluso champiñones (hongos), y envasar a mano legumbres y frutas en el campo, sobre la tierra o sobre maquinaria motorizada, o bajo cobertizo, debe cumplir con las siguientes medidas²¹:

- ⊙ Proporcionar agua potable, adecuadamente fresca y en suficientes cantidades, ofrecida en vasos de un solo uso o de bebederos, ubicados en sitios fácilmente asequibles por todas las personas empleadas.
- ⊙ Proporcionar un inodoro y un lavamanos por cada 20 empleados, ubicados a un cuarto de milla si se anda a pie, o si esto no es viable, al punto más cercano del alcance de vehículos. Esto no es obligatorio en caso de empleados que desempeñan trabajos de campo por tres horas o menos al día.
- ⊙ Notificar a las personas trabajadoras de estas instalaciones de agua e inodoros y permitirles oportunidades razonables para utilizarlas durante el día laboral.
- ⊙ Mantener a estas instalaciones según las prácticas de salud pública. Se debe cambiar el agua a diario o con más frecuencia si se precisa, y mantenerla en contenedores que mantienen la calidad del agua, con tapa y limpiados regularmente. Se deben mantener los inodoros limpios e higiénicos. Se debe rellenar con agua potable las instalaciones según sea necesario y mantenerlas limpias.
- ⊙ Informar a las personas trabajadoras de la importancia de buenas prácticas de higiene, y su importancia ante los riesgos pertinentes a la salud en el trabajo de campo, como enfermedades de calor, pesticidas y enfermedades transmisibles.

La División de Horas y Salarios (“WHD”) de DOL es responsable de hacer cumplir estos estándares en todo el país excepto Puerto Rico, Arizona, California, Hawaii, Maryland, Michigan, New Mexico, Nevada, North Carolina, Oregon, Tennessee, Virginia, Vermont y Washington. En esos estados, las agencias estatales con acuerdos con OSHA tienen la responsabilidad de hacer cumplir este estándar.

Si bien la regulación federal sobre este tema sólo aplica a empleadores haya empleado 11 o más personas trabajadoras en cualquier día durante los previos 12 meses, USDA requiere que todos los empleadores aplicantes al programa FLSP describan sus prácticas en materia de sanidad en el campo y los estándares mínimos que deben cumplir bajo su subvención.

21 Hoja Informativa #51: Normas de Sanidad en el Campo bajo la Ley de Seguridad y Sanidad Ocupacional. U.S. Department of Labor, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/51-osh-act-field-sanitation/espanol>

Estándares sobre seguridad en el transporte:

Las personas trabajadoras agrícolas que manejan en el contexto laboral o son transportadas en vehículos durante su trabajo tienen ciertas protecciones de seguridad. Por ejemplo, se deben cumplir los siguientes estándares:

- ☉ Los vehículos deben cumplir con estándares federales aplicables y leyes de los estados, incluyendo leyes estatales sobre el uso de cinturones de seguridad.
- ☉ Los vehículos deben tener asientos para cada persona trabajadora, frenos que funcionen, luces, parabrisas y llantas con suficiente tracción.
- ☉ Cada chofer debe tener la licencia correspondiente para manejar el vehículo usado para transportar a personas trabajadoras.
- ☉ Todos los vehículos que se usen para transportar a personas trabajadoras agrícolas deben tener seguro contra accidentes adecuado.

Si una persona trabajadora tiene dudas sobre u observa posibles violaciones relacionadas a la seguridad del vehículo en el trabajo, puede consultar el siguiente recurso:



www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/transportation-safety

Algunas violaciones observables incluyen: un exceso de pasajeros, cinturones de seguridad faltantes o inoperables, llantas desgastadas, limpiaparabrisas o luces inoperables, y la falta de cobertura médica en caso de accidente.

Riesgos de enfermedades de calor:

- Tiene días que no veo a Rosalía, es muy raro porque ella nunca falta en temporada de corte de naranja.
- ¿No supiste? Antier se puso muy mala y la llevaron al hospital. No ha podido regresar.

— ¡No supe! ¿Por qué, qué pasó?

— Se desmayó por el calor. Ese día el sol no estuvo tan pesado, pero el día anterior sí, acabamos todas muy cansadas, y creo que ella ya venía con malestar. Trabajó muy duro porque su cuadrilla entró tarde y querían emparejarse con las demás. Sudaba y sudaba, pero no dejaba de apurarse hasta que se desvaneció.

— ¡No me digas! Eso es muy grave, no tendrían que trabajar así. Y nadie nos dijo nada a las demás, y sí hay personas que han estado muy desgastadas. La semana pasada el sol estuvo muy fuerte.

— Pues sí, pero son las molestias de este oficio.

— Hum... no sé. Creo que este trabajo es pesado, pero eso no significa que tengamos que arriesgarnos. Hay maneras de cuidarnos, porque no es necesario que pasen estas cosas. Cada trabajo tiene sus peligros, pero todas las personas saben que el *field* (campo) te exige mucho.

Trabajar al aire libre puede tener riesgos importantes para las personas trabajadoras, sobre todo si el clima cambia constantemente. Las temporadas de calor afectan directamente su salud, sobre todo si trabajan en actividades al aire libre, bajo el sol.

En un ambiente caluroso, cuando una persona está físicamente activa, el cuerpo humano depende de su capacidad para eliminar el calor excesivo (disipación térmica) para mantener una temperatura interna sana. La disipación térmica ocurre a través de la transpiración y la mayor circulación de la sangre a la piel. Las personas trabajadoras bajan su temperatura corporal más rápidamente si su ambiente externo se enfría y su actividad física disminuye.

A continuación, compartimos información sobre

- ⊗ enfermedades de calor y sus síntomas,
- ⊗ medidas de prevención de las enfermedades de calor,
- ⊗ acciones inmediatas.

¿Cuáles son las enfermedades de calor?

Son los padecimientos o alteraciones que ocurren cuando el cuerpo de una persona no es capaz de enfriarse o refrescarse. Esto puede ocurrir porque no es posible reducir la temperatura del cuerpo generada por el trabajo físico y el calor del ambiente. Puede resultar en enfermedades graves o hasta producir la muerte de la persona trabajadora.

¿Por qué ocurren las enfermedades de calor?

En muchas situaciones, las condiciones climáticas son la principal fuente de calor para las personas que trabajan al aire libre.

Es común que en los campos agrícolas las personas trabajen por contrato (por pieza o pizcada) o por hora. Esto generalmente implica que, para alcanzar un salario suficiente a sus necesidades, las personas son obligadas a trabajar muy rápido, sin descansos y bajo estrés alto.

¿Cómo hacen para reconocer la enfermedad de calor? ¿Cuáles son los síntomas?

Hay síntomas importantes, por cada "etapa" o fase que pueden afectar a una persona.

Los primeros síntomas son los siguientes:

- sed
- dolores de cabeza
- calambres en las piernas, muslos o dedos de los pies, brazos o manos
- Después está el estrés de calor o agotamiento de calor, que tiene los siguientes síntomas:
- debilidad
- sudor excesivo (piel húmeda)
- visión borrosa
- vómito
- náusea
- mareos

Y, por último, los síntomas e impactos más graves del **golpe de calor o insolación** (una emergencia médica), incluyen:

- piel seca y caliente sin sudor
- desmayos o colapso físico
- ansiedad
- confusión mental
- convulsiones o ataques
- muerte



¿Qué hacer si una persona trabajadora tiene estos síntomas?

Si una persona trabajadora presenta los síntomas, debe tomar los siguientes pasos:

- Avisarle al/a supervisor/a para que busque ayuda médica.
- Asegurarse de que alguien permanezca siempre con la persona afectada hasta que ésta sea asistida.
- Llamar al 911 para recibir atención. Si el personal médico de emergencia se demora, y la persona tiene síntomas de un golpe de calor, llamar a la sala de emergencias del hospital y pedir instrucciones adicionales, ya que se trata de una emergencia potencialmente mortal.
- Parar la actividad y descansar.
- Mover a la persona afectada a la sombra y, si es posible, a algún lugar con un ventilador o aire acondicionado.
- Aflojar la ropa de la persona afectada y quitar ropa que no sea necesaria.
- Enfriar a la persona rápidamente utilizando cualquier método disponible. Por ejemplo, sumergir a la persona en una bañera con agua fría; aplicarle hielo; colocarla bajo una ducha fría; rociarla con agua fría con una manguera de jardín; darle un baño de esponja con agua fría; o, si hay poca humedad, envolverla en una sábana mojada, fría, y abanicarla vigorosamente. Esto es especialmente importante si la persona tiene síntomas de un golpe de calor. En ese caso, se debe tratar de vigilar la temperatura corporal y enfriarla hasta que su temperatura descienda a los 101-102 °F (entre 38 y 39 °C).
- Darle agua a la persona afectada, pero de a poquitos, para que no vomite.

¿Nos afecta a todas las personas por igual?

Existen algunos factores que hacen más vulnerables a las personas.

Algunos factores personales o internos incluyen:

- ⊙ condiciones de salud: edad, si se encuentra embarazada, condición física, peso
- ⊙ enfermedades cardíacas, diabetes, presión alta
- ⊙ factores de riesgo: no hidratarse de manera suficiente, tomar más café, alcohol o bebidas azucaradas que agua
- ⊙ medicamentos (Algunos medicamentos pueden hacer que la persona trabajadora no sienta las condiciones de calor o que no transpire, así que los síntomas de estrés de calor pueden no ser evidentes.)

Algunos factores externos incluyen los siguientes:

- ⦿ Lugares de trabajo: zonas con condiciones climáticas más extremas, como los desiertos o lugares con mucho calor o mucha humedad
- ⦿ Tipo de trabajo: trabajo agrícola al aire libre
- ⦿ Cantidad de trabajo y exigencia física
- ⦿ No estar acostumbrado/a a trabajar en el calor
- ⦿ La ropa o equipo de protección que utiliza la persona trabajadora
- ⦿ Estaciones o temporadas del año: temporadas cálidas, como primavera o verano
- ⦿ Inicio de temporada de trabajo: La mayoría de los golpes de calor ocurren en los primeros 14 días de trabajo porque el cuerpo aún no está aclimatado al calor. Ese periodo es el más peligroso, sobre todo si la persona trabajadora está llegando de un clima diferente o si está trabajando al aire libre y no había trabajado así durante los meses anteriores. Es importante empezar a trabajar al aire libre poco a poco, por ejemplo, dos horas al empezar y agregar un par de horas cada día. Si una persona trabajadora deja de trabajar por más de una semana, tendrá que aclimatarse al calor nuevamente.

¿Qué dice la ley?

Primero, la ley prohíbe las represalias contra las personas trabajadoras que se quejan de condiciones inseguras o insalubres, como condiciones de estrés de calor.

La ley federal no tiene una regulación específica sobre el calor, pero OSHA hizo recomendaciones de protección. A pesar de que no hay una regulación OSHA específica para los riesgos de calor, OSHA igual puede multar a empleadores si personas trabajadoras están expuestas a estrés de calor porque los empleadores tienen la obligación de proteger a sus empleados/as de peligros que pueden causar daño o muerte. Y estar expuesto a temperaturas altas puede causar daño físico serio y muerte.

Algunos estados, como Washington, Colorado, California y Oregon, tienen regulaciones específicas para el trabajo al aire libre. Por ejemplo: la ley en Oregon dice que cuando el índice de calor es más de 32 grados Celsius (90 grados Fahrenheit) hay que proveer descansos en la sombra cada dos horas. El estado de Minnesota tiene regulaciones para el calor en espacios de trabajo internos.

Buenas prácticas

Como buena práctica, los empleadores pueden implementar un programa de prevención de enfermedades de calor para prevenir el estrés o golpe de calor en los lugares de trabajo o vivienda de trabajo. Los elementos de un programa de prevención de enfermedades de calor incluyen las siguientes medidas:

- ⦿ Entrenamiento/capacitación a las personas trabajadoras, que consiste en: cómo reconocer los síntomas; cómo ponerse en contacto con los servicios médicos de emergencia; la importancia de contar con procesos para proteger a personas trabajadoras que aún no están acostumbradas al calor; y protocolos para asegurar que personas trabajadoras reciben primeros auxilios de manera inmediata si sufren alguna enfermedad de calor, entre otros temas.
- ⦿ Períodos de descanso suficientes en el trabajo: si el trabajo es duro y es muy caliente, el empleador debe dar más descansos, o rotar los equipos. Un/a profesional de la seguridad y sanidad puede ayudar a establecer un cronograma de trabajo y descanso en condiciones de altas temperaturas.
- ⦿ Un lugar fresco para descansar (por ejemplo, un área con sombra o aire refrescante).
- ⦿ Proveer suficiente agua fría y potable para todas las personas trabajadoras. Esto también es un requisito obligatorio bajo los estándares de sanidad en el campo.
- ⦿ Realizar el trabajo a las horas más frescas de la mañana para evitar trabajar con sol fuerte.
- ⦿ Incorporar un sistema de pares, en el cual una persona trabajadora esté designada a colaborar con otra para monitorear entre sí si ven señales de alguna enfermedad de calor.

Los empleadores que reciben subvenciones del programa FLSP deben brindarle cierta información a USDA sobre sus prácticas contra los riesgos de enfermedades de calor. Si una persona trabajadora está experimentando condiciones laborales relacionadas a la prevención de enfermedades de calor que considera inadecuadas, puede ponerse en contacto con USDA mediante el email: flspgrants@usda.gov para recibir más información.



© Campesinos Sin Fronteras

Pesticidas

Usar un pesticida de manera inconsistente con su etiqueta califica como una violación de la ley federal. Cuando se utiliza algún pesticida que refiere al Estándar para la Protección de las Personas Trabajadoras (“WPS”, por sus siglas en inglés), las personas que lo aplican deben cumplir con los requisitos del WPS bajo el Título 40, Parte 170 del Código de Regulaciones Federales. Si una persona incumple con los requisitos del WPS, estará usando el pesticida de manera inconsistente con su etiqueta y se considerará una violación de la ley.

¿Qué es el Estándar para la Protección de las Personas Trabajadoras?

El objetivo del Estándar de Protección de las Personas Trabajadoras Agrícolas de la Agencia de Protección Ambiental (“EPA” por sus siglas en inglés) es reducir las intoxicaciones y lesiones por pesticidas entre los trabajadores agrícolas y los manipuladores de pesticidas. Obliga a los empleadores de establecimientos agrícolas que cultivan y cosechan frutas y verduras en granjas, madera y árboles en bosques y viveros, plantas en invernaderos y viveros para producción comercial, entre otros, a tomar medidas para proteger a personas trabajadoras agrícolas y a manipuladores de pesticidas de los riesgos de la exposición ocupacional a los pesticidas

¿Cómo pueden protegerse de los pesticidas y otros químicos las personas trabajadoras?

Los pesticidas son venenosos y pueden causar daños muy graves a las personas trabajadoras y a sus familias.

Las personas trabajadoras agrícolas tienen el derecho a recibir una capacitación anual sobre los peligros de pesticidas, cómo pueden protegerse, e información sobre los pesticidas que están aplicando en el campo donde trabajan.



¿Qué dice la ley?

Las personas trabajadoras tienen el derecho a recibir información sobre estos productos, disponible en una ubicación central de su trabajo y en horarios laborales, sobre los siguientes temas:

- ⦿ los nombres de los pesticidas que están aplicando en su lugar de trabajo, y cuáles son sus efectos sobre la salud
- ⦿ cuándo y dónde aplican los pesticidas
- ⦿ cuándo es seguro regresar al campo donde el pesticida fue aplicado
- ⦿ cómo protegerse contra los efectos de los pesticidas
- ⦿ los nombres, direcciones, y números de teléfono de los centros de atención médica más cercanos

EPA requiere que ciertos pesticidas contengan un cuadro sobre “Requisitos de Usos Agrícolas” (“Agricultural Use Requirements,” en inglés) bajo “Instrucciones para su Uso” (“Directions for Use,” en inglés) que refieren al WPS. El cuadro de “Requisitos de Usos Agrícolas” requiere ciertas prácticas cuyo objetivo es reducir o eliminar la exposición a pesticidas de las personas trabajadoras o manipuladoras de pesticidas. El cuadro incluye intervalos de entrada restringida (“restricted-entry intervals,” o “REI” en inglés), equipos personales de protección y requisitos de notificación de áreas tratadas por pesticidas. Se pueden ver ejemplos de tales cuadros en el siguiente enlace:



www.epa.gov/sites/default/files/2014-04/documents/pr95-5.pdf

El empleador también tiene la obligación de ofrecer asistencia de emergencia en casos de enfermedad o envenenamiento por pesticidas, garantizando el transporte de la persona a un centro de atención médica y brindándole información sobre los pesticidas a los cuales podría haber estado expuesta la persona trabajadora que sufrió la enfermedad.

En general, los empleadores no deben dirigir a o permitir que las personas trabajadoras entren o permanezcan en una zona tratada por pesticidas hasta que se venza el REI y todos los avisos de riesgo se hayan removido o cubierto, excepto en unas pocas circunstancias limitadas, en las cuales se requieren medidas especiales de protección.



Si la persona trabajadora está a cargo de aplicar o mezclar pesticidas, su empleador debe darle el equipo de protección personal (“PPE”, por sus siglas en inglés) adecuado de acuerdo con las instrucciones en el cuadro del cuadro de “Requisitos de Usos Agrícolas” de la etiqueta del pesticida. Ejemplos de PPE requerido pueden incluir: jardineros por encima de remera de mangas largas y pantalones largos; calzado resistente a químicos más medias/calcetines; equipo para la protección de los ojos; casco resistente a químicos para posible exposición por encima de la cabeza.

Los empleadores deben informarle claramente cuándo es seguro entrar al área después de una aplicación.

¿Cómo pueden protegerse de pesticidas y otros químicos las personas trabajadoras?

Siempre deben tomar una ducha cuando regrese a su casa después de trabajar con pesticidas en el campo y antes de abrazar o tener contacto con otra persona (como niños, esposa/esposo, etc.). Siempre deben lavarse las manos después de trabajar en el campo y antes de beber, comer, o fumar.

Cuando sea posible, debe llevar puesta ropa que cubre bien su piel. Las remeras de mangas largas, pantalones largos, calzado y medias/calcetines se consideran vestimenta básica para todas las personas trabajadoras agrícolas.

¿WPS protege a las personas trabajadoras agrícolas de represalias?

Sí. Los empleadores agrícolas, los empleadores de manipuladores comerciales de pesticidas u otras personas no pueden intimidar, amenazar, obligar o discriminar, impedir, desalentar ni despedir a ningún trabajador o manipulador por cumplir o intentar cumplir con el WPS. Además, el empleador agrícola no puede tomar represalias de ninguna manera si:

- ⦿ Algún trabajador o manipulador se niega a participar en cualquier actividad que el trabajador o manipulador considere razonablemente que es una infracción del WPS;
- ⦿ Algún trabajador o manipulador ha reportado o está a punto de reportar el incumplimiento del WPS a las autoridades correspondientes para aplicar las disposiciones del WPS; o
- ⦿ Algún trabajador o manipulador acepta proporcionar información a EPA o a cualquier representante debidamente autorizado de una agencia federal, estatal o de la tribu local sobre el cumplimiento del WPS, o ayuda o participa de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia relacionados con el cumplimiento del WPS.²²



Aquí se puede ver más información sobre los estándares federales: [espanol.epa.gov/seguridad-pesticidas](https://www.epa.gov/seguridad-pesticidas)

Las personas trabajadoras también pueden consultar el manual del EPA, “Cómo Cumplir con la Ley de Protección al Trabajador para Pesticidas Agrícolas, Revisada en 2015: Lo que los Propietarios y Empleadores Necesitan Saber,” disponible en:

www.pesticideresources.org/migrated/wps/htc/htcmanual.es.pdf



22 Environmental Protection Agency and Pesticide Educational Resources Collaborative. “Cómo Cumplir con la Ley de Protección al Trabajador para Pesticidas Agrícolas, Revisada en 2015: Lo que los Propietarios y Empleadores Necesitan Saber,” 2017, disponible en: <https://www.pesticideresources.org/migrated/wps/htc/htcmanual.es.pdf>

Monitoreo médico

Algunos estados, como California y Washington, requieren que las personas trabajadoras que están expuestas a ciertos pesticidas neurotóxicos tengan un control médico por medio de análisis de sangre para evitar la exposición excesiva. Esto permite detectar cuándo el nivel de exposición es riesgoso para la salud antes de que las personas trabajadoras presenten síntomas de intoxicación.

¿Qué debe hacer la persona trabajadora si el empleador no respeta estas pautas y lo/a expone de una manera peligrosa a pesticidas?

Puede denunciar el envenenamiento por pesticidas al gobierno federal, se puede llamar a la Agencia de Protección Ambiental (Environmental Protection Agency, o "EPA" por sus siglas en inglés), llamando al **1-800-222-1222** (y seleccionado la opción "2" para recibir asistencia en español).

Esta línea puede orientarlo/a para entender qué hacer si la persona trabajadora muestra síntomas de envenenamiento.

Asimismo, para hacer consultas sobre pesticidas, puede llamar al Centro de Información sobre Pesticidas (National Pesticide Information Center, o "NPIC" por sus siglas en inglés), llamando al **1-800-858-7378** de lunes a viernes de las 8am - 12pm (hora pacifico) y seleccionado la opción para español. Esta organización cuenta con un equipo de expertos que pueden ayudar con cualquier pregunta de pesticidas. Puede visitar su página web aquí:



npic.orst.edu/index.es.html

En general, es importante llamar al **911** inmediatamente si alguien tiene dificultades para respirar, se desmaya o pierde consciencia o tiene convulsiones luego de tener contacto con pesticidas.

También puede denunciar esto ante OSHA llamando al **1-800-321-OSHA (1-800-321-6742)** (y seleccionando la opción "2" para asistencia en español). Asimismo, muchas agencias estatales de salud y seguridad en el trabajo tienen áreas competentes en esta materia.

¿La persona trabajadora cuenta con alguna protección adicional si está embarazada?

Sí, su empleador debe darle adaptaciones razonables en el trabajo por su embarazo. Si bien la ley federal que establece esta obligación es reciente, esta incluye protecciones para la prevención de enfermedades de calor y la exposición a pesticidas.

En algunos estados, las leyes estatales brindan otros recursos adicionales. Por ejemplo, en California, las personas embarazadas tienen derecho a no trabajar durante su embarazo si el trabajo las expone indebidamente a pesticidas, y a cobrar un seguro estatal equivalente al 70% de su sueldo.

Salud emocional



Aunque todavía existe mucho estigma sobre este tema, es una parte importante de la salud en general. Es completamente normal tener sentimientos de ansiedad, soledad, etc., especialmente cuando la persona trabajadora está fuera de su comunidad de origen, lejos de la familia y de la gente que quiere.

Cuando las personas nos sentimos tristes, cansadas o deprimidas, es muy importante buscar ayuda. Esto NO significa ser débil y no es una acción vergonzosa, sino una que toma coraje y mucha autoconciencia.

¿Cómo puedo saber cuándo no estoy bien emocionalmente?

Si experimentas sentimientos de frustración, apatía, cansancio extremo, debilidad y tristeza es muy probable que estés agotada emocionalmente y necesitas apoyo para revitalizarte y encontrar tu fuerza interna.

Hay muchas maneras de auto cuidarse, como estar en contacto con tus amistades, ver un programa de televisión que te gusta, asegurarse de que estés durmiendo suficiente, comer comida saludable, etc. Un plan de autocuidado puede ser una herramienta útil si te sientes estrés, aislamiento, o si tienes otros sentimientos parecidos.

Siempre hay ayuda

En los Estados Unidos, la persona trabajadora siempre puede llamar al Suicide and Crisis Lifeline marcando al **988**. También puede acudir a centros comunitarios de salud. Si tiene cobertura de salud, puede buscar apoyo profesional psicológico o psiquiátrico que acepte su seguro.

¿La salud emocional de las personas trabajadoras puede estar vinculada con el trabajo? ¿El empleador puede ser responsable de esto?



Sí, este es un factor importante en la salud de las personas trabajadoras. OSHA ha desarrollado un manual de recomendaciones para crear un ambiente de trabajo que apoye la salud mental de las personas trabajadoras, disponible aquí:

www.osha.gov/workplace-stress/outreach-materials²³

En algunos casos, los malos tratos o el acoso en el trabajo conducen a un deterioro en la salud mental de las personas trabajadoras. Cuando estos malos tratos se deben a factores como el sexo de la persona trabajadora, su nacionalidad o raza, entre otros criterios, esta situación podría ser considerada una forma de discriminación que se puede denunciar ante las agencias gubernamentales encargados de estos temas. Aprenderemos más sobre la discriminación y como denunciarla más adelante.

23 Esta página está disponible en varios idiomas (incluyendo el español), accesibles mediante el menú en la parte superior de la página web.

Dinámica de facilitación

PASO 1. INTRODUCCIÓN

Presentar imagen informativa inicial y el marco general del derecho a la seguridad y la salud. Preguntar qué significa “estar sano/a” o “tener salud” y “estar seguro/a” o “tener seguridad.”

PASO 2. COMPARTIR LOS DERECHOS GENERALES DE LAS PERSONAS MIGRANTES

Exponer sobre el derecho a la salud y la seguridad laboral; OSHA y Planes Estatales; el seguro por accidentes; el seguro de salud y acceso a la salud comunitaria; la protección contra la discriminación por discapacidad; compromisos bajo el FLSP.

- ☉ Se pueden repartir hojas con derechos y leerlos en grupo para luego presentarlos al grupo.
-

PASO 3. EXPONER SOBRE ENFERMEDADES DE CALOR, PESTICIDAS, SANIDAD DE CAMPO Y SALUD MENTAL

Presentar información con las imágenes informativas. Puedes presentarlas a modo de escenas actuadas o simplemente presentar la información, dependiendo de la apertura de la discusión.

- ☉ Identificar pasos para actuar sobre estos riesgos.
-

PASO 4. REFORZAR LA INFORMACIÓN CON CASOS PRÁCTICOS

Dividir a las personas participantes en grupos. Distribuir fichas con imágenes informativas de distinto tipo (en anexos).

Anexos

1. Enfermedad de calor

Joaquín trabaja en la cosecha de duraznos. Suele trabajar en el calor y está acostumbrado a trabajar largas horas. Sin embargo, un día se empieza a sentir muy cansado y débil. Suda mucho y le agarra mucha sed. Siente mucho dolor de cabeza. Intenta seguir trabajando, aunque se siente desorientado y su pulso se acelera. Cuando sus compañeros le preguntan qué le pasa, habla de manera confusa.

i. ¿Qué le podría estar pasando a Joaquín?

Joaquín tiene síntomas de agotamiento por calor.

ii. ¿Qué pueden hacer sus compañeros?

Sigue las recomendaciones anteriores:

- ☉ Avísale al supervisor para que busque ayuda médica.
- ☉ Dile a Joaquín que pare la actividad y descanse.
- ☉ Mueve a Joaquín a la sombra y, si es posible, a algún lugar con un ventilador o aire acondicionado.
- ☉ Desajusta su ropa y remueve ropa que no sea necesaria.
- ☉ Enfría a Joaquín rápidamente utilizando cualquier método disponible. Por ejemplo, sumérgelo en una bañera con agua fría; colócalo bajo una ducha fría; rocíalo con agua fría con una manguera de jardín; dale un baño de esponja con agua fría; o, si hay poca humedad, envuelve a la víctima en una sábana mojada, fría, y abanícala vigorosamente.
- ☉ Dale agua, pero de a poquito, para que no vomite.

iii. ¿Qué puede hacer Joaquín?

Puede hablar con su supervisor para implementar algunas de las prácticas nombradas previamente.

Si el empleador no lo hace, y Joaquín siente que sigue enfrentando un riesgo de sufrir el mismo agotamiento de calor que anteriormente, puede denunciarlo a OSHA. Puede tener en cuenta si algún elemento de las leyes sobre la sanidad del campo fue vulneradas o incumplidas en su caso y reportarlo al DOL en el caso que sí.

Si sufre alguna consecuencia médica por el agotamiento por calor y necesita acudir a ayuda médica, puede presentar un reclamo por el sistema de compensación a las personas trabajadoras (workers' compensation).

2. Embarazo

Catalina está embarazada de cuatro meses. Trabaja en la cosecha de lechuga en California. Su empleadora le ha informado que el pesticida que se aplica temprano a la mañana conlleva ciertos riesgos, particularmente para personas embarazadas. Además, tanto la postura que le requiere la cosecha como el calor le han agravado las náuseas que sufre como consecuencia del embarazo. Todavía no le ha comentado nada del embarazo a su supervisor porque teme que no quieran volver a contratarla a futuro si se enteran.

i. ¿Qué podría hacer Catalina para mejorar su experiencia de trabajo?

Es importante que Catalina sepa que su empleadora no puede tomar acciones en su contra por el hecho de estar embarazada, y que le advierta a su empleadora del embarazo a fin de encontrar modificaciones razonables en sus tareas. Por ejemplo, podría sugerir que la cambien de horario para evitar mayor exposición a los pesticidas por la mañana, encontrar alguna otra tarea relacionada con la cosecha que no la exponga tanto al calor, más descansos para tomar agua y apoyos, como un asiento, que pueda usar durante la cosecha. Es importante que Catalina sepa que su empleadora tiene la obligación de encontrar tales modificaciones en buena fe, a menos que hacerlo cause dificultades excesivas para el empleador.

ii. ¿A qué recursos podría acceder Catalina para asesorarse?

Catalina podría ponerse en contacto con una clínica que le recomiende algunas modificaciones a sus tareas y escriba una nota a la empleadora con estas recomendaciones.

También podría ponerse en contacto con la EEOC, llamando al **1-800-669-4000** (y seleccionando la opción "2" para asistencia en español), o enviando un correo electrónico a: info@eoc.gov, o usando este enlace para ponerse en contacto con EEOC en español:



Escanear QR

web.archive.org/web/20230329010104/www.eeoc.gov/es/initial-consultation

También puede ponerse en contacto con una Entrenadora de Alianza Nacional de Campesinas con consultas adicionales.

iii. ¿Qué puede hacer si su empleadora no acepta ninguna modificación razonable a sus tareas y Catalina teme por su salud y la del futuro bebé?

Catalina podría denunciar el incumplimiento de las leyes federales que requieren estas modificaciones razonables ante la EEOC.

Bajo las leyes de California, es posible que Catalina también acceda a una licencia en la cual gozaría del 70% de su sueldo si no hay una modificación posible que la proteja de los riesgos a su salud.



MÓDULO 6

Discriminación

OBJETIVOS:

- ⊙ Reconocer y compartir las diferentes situaciones de discriminación en el empleo que pueden enfrentar las personas trabajadoras migrantes.
- ⊙ Aprender sobre la discriminación laboral basada en el género, la raza o color, la nacionalidad, la edad y la discapacidad.
- ⊙ Aprender sobre las protecciones que ofrece el programa H-2A contra el trato preferencial para personas con visa.
- ⊙ Identificar qué hacer en caso de enfrentar discriminación.

¡Hola! Soy Raquel y hoy quiero contarles un poco sobre mí.

Durante varios años fui trabajadora con visa H-2A. Trabajaba en la cosecha de fresa. Generalmente somos las mujeres quienes nos dedicamos a hacer este trabajo y trabajamos largas jornadas con pocos descansos, pues a diferencia de otros empleos en los Estados Unidos, en este tipo de trabajo nos pagan por pieza y no por hora, así que hay que trabajar rapidito y sin parar, para hacer más libras y ganar un poco más de dinero.

Sí, enfrenté discriminación en el trabajo sólo por el hecho de ser mujer, me pagaban menos que a mis compañeros varones en otras cosechas, quienes recibían su salario por horas y no por destajo, como nosotras.

Aún hoy en día, y luego de varios años de buscar nuevas oportunidades laborales, sigo enfrentando discriminación de género, pues sólo por el hecho de ser mujer no han querido contratarme para trabajar en la cosecha de naranjas, como hubiese querido, pues me dicen que “no aguanto” o “sólo iré para buscar marido”. ¡Esto tiene que cambiar!



Introducción

Durante muchos años, las profundas desigualdades fueron normalizadas, es decir aceptadas. Se nos enseña desde hace mucho tiempo que así es como debe ser, que es normal implementar diferencias en el trato y en el acceso a oportunidades por ser hombres, por ser mujeres, diferencias por ser jóvenes, por ser mayores, diferencias por el color de piel, por hablar un idioma, por nuestras características físicas, por nuestras costumbres y cultura. Durante mucho tiempo hemos creído que es normal.

Es tiempo de romper por completo con estas desigualdades y dejar de concebirlas como normales, debemos luchar porque la discriminación desaparezca de las creencias de las personas.

Hoy, el gran reto es que, sin diferencia alguna, todas las personas seamos tratadas con dignidad y tengamos acceso a las mismas oportunidades.

Contenido educativo

¿Qué es la discriminación en el empleo?

La discriminación laboral es la diferencia de trato en el empleo respecto a sus compañeros/as de trabajo, a causa de ciertas razones que no están relacionadas con su desempeño laboral. La discriminación en el empleo suele darse cuando un/a empleador tiene un trato intencionalmente distinto hacia una persona empleada debido a su raza, color, religión, origen nacional (por ser de un país, por hablar otro idioma, o por su etnia o acento), discapacidad, identidad de género, orientación sexual o edad (contra personas que tienen 40 años o más), en cualquiera de las fases de contratación, disciplina, desempeño de las tareas laborales o despido. Estas bases de discriminación identifican clases protegidas, grupos de personas que están protegidas contra la discriminación según las leyes federales. Pero también ocurre cuando algunas prácticas del empleador que no tienen el fin consciente de discriminar resultan en condiciones desiguales de trabajo para sus empleadas y empleados y el empleador no puede demostrar que la práctica está relacionada con el trabajo ni es justificada por una necesidad del negocio.

Por otro lado, hay situaciones en las cuales no ofrecerle condiciones de trabajo distintas a algunas personas trabajadoras a fin de favorecer su inclusión laboral puede considerarse una forma de discriminación en sí misma. Esto ocurre, en algunos casos, cuando una persona trabajadora requiere una adaptación en las condiciones o tareas de trabajo debido a una discapacidad o un embarazo.

La discriminación en el empleo puede ocurrir en cualquier momento, incluso durante el proceso de aplicación a un trabajo. Por ejemplo, una persona puede ser discriminada durante una entrevista o cuando consulta inicialmente por un puesto vacante debido a su raza o el acento con el que habla.

¿En qué lugares de trabajo rige la ley nacional?

Las leyes nacionales que prohíben la discriminación aplican para empleadores con 15 empleados o más. Algunas leyes estatales también prohíben estas formas de discriminación laboral y aplican para empleadores más pequeños/as con menos de 15 empleados.

¿En qué consiste un acto discriminatorio?

Un acto discriminatorio es cualquier trato desfavorable que tenga que ver con el trabajo, incluyendo en el contexto de la decisión de contratar, despedir, asignar tareas, promover a una persona trabajadora, ofrecer formación profesional u otros beneficios, y cualquier otro término o condición del trabajo.

El acoso o maltrato es una forma de discriminación cuando genera un clima hostil u ofensivo para la persona trabajadora.

La persona que comete el hecho discriminatorio puede ser el empleador, supervisor/a, compañero/a de trabajo, o cliente del empleador.

Formas de discriminación laboral frecuentes en el programa H-2A:

Históricamente, las mujeres han estado subrepresentadas en el programa de visas de trabajo temporal H-2A.²⁴

24 United States Government Accountability Office, H-2A and H-2B visa programs, Increased Protections Needed for Foreign Workers, March 2015 (reeditado el 30 de mayo de 2017) (señalando que hay aproximadamente tres veces más mujeres a las que se les otorgan visas H-2B en comparación con H-2A), disponible en: <https://www.gao.gov/assets/690/684985.pdf>. (“De los trabajadores que ingresaron al país con visas H-2A, casi todos eran hombres: 96 por ciento o más durante los cinco años fiscales” entre 2009 y 2013).

De igual forma, es muy común que las mujeres y minorías sexuales sufran distintas formas de acoso y abuso sexual. Esto también es una forma de discriminación, de la cual hablaremos en mayor detalle más adelante.

Por otro lado, muchas personas trabajadoras en el programa H-2A han denunciado que sufren distintos tipos de maltrato en el trabajo, muchas veces insultos relacionados con su nacionalidad o identidad racial o étnica.

Prohibición de trato preferencial de personas trabajadoras con visa H-2A: En el programa de visas H-2A, la oferta de empleo que se les ofrece a personas trabajadoras nacionales debe incluir no menos que los mismos beneficios, salarios y condiciones de trabajo que el empleador les ofrecerá a personas trabajadoras con visas H-2A. Las órdenes de trabajo para personas trabajadoras agrícolas nacionales no pueden imponer restricciones ni obligaciones que no se impondrían a personas trabajadoras con visa H-2A.

Las personas trabajadoras nacionales son: ciudadanos/as de Estados Unidos, residentes permanentes de Estados Unidos, personas con asilo o refugiado/as en los Estados Unidos o con otro estatus migratorio que los autoriza para realizar este trabajo en Estados Unidos.

¿Cuáles son las condiciones por las cuales no se permite discriminar?

La discriminación por motivos de sexo:

La discriminación con base en el sexo o género está prohibida bajo las leyes federales y muchas leyes estatales en Estados Unidos. Esto significa que un empleador no puede diferenciar los derechos de ninguna persona trabajadora cuando está decidiendo su contratación, promoción, compensación, salario, beneficios, calificación, o despido, basándose en el sexo (que se define para incluir la identidad de género, la orientación sexual y el embarazo) de la persona trabajadora.

El trato desigual basado en estereotipos de género es una forma de discriminación basada en el sexo. Por ejemplo, si un empleador despide a una mujer porque no se comporta como considera que deberían comportarse las mujeres, esto sería una forma de discriminación prohibida por una ley nacional.

Asimismo, el trato desigual basado en la orientación sexual o identidad o expresión de género también es una forma de discriminación basada en el sexo.

Como veremos en el próximo módulo, el acoso sexual es otra forma de discriminación basada en el sexo.

Algunos ejemplos de la **discriminación por motivos de sexo** son los siguientes:

- ⊙ Un posible empleador hace preguntas discriminatorias en función del género de una persona en el proceso de entrevista, como preguntarle a una mujer por qué no ha tenido hijos.
- ⊙ Un empleador no contrata a mujeres, o solo contrata a mujeres para ciertos trabajos con peores beneficios.
- ⊙ Un empleador otorga un pago desigual basado en género.
- ⊙ Un empleador es responsable por el acoso o abuso sexual de un empleado por su orientación sexual.

¿Un empleador puede tomar acción en contra de una persona trabajadora o tratarla de manera distinta debido a un embarazo o el nacimiento de su bebé?

No. Se prohíbe la discriminación por motivos de embarazo, nacimiento, o condiciones médicas relacionadas al embarazo o nacimiento. Esto incluye condiciones como la lactancia (dar pecho o amamantar) y la necesidad de sacar leche en el trabajo, o el aborto. Los empleadores deben dar a sus empleados/as una adaptación razonable durante sus embarazos, cuando tengan una limitación conocida relacionada con el embarazo, el parto o una condición médica relacionada con estos y soliciten la adaptación, excepto cuando esto implique una dificultad indebida para el empleador. Estas adaptaciones pueden incluir descansos adicionales o más largos para tomar agua, ir al baño, o descansar; limitar la exposición a pesticidas que podrían afectar el embarazo; cambios en los horarios de trabajo; y un cambio a tareas menos físicamente demandantes, entre otras posibilidades. Asimismo, más de 30 estados tienen leyes que protegen a las personas embarazadas en el trabajo.

Aunque las personas trabajadoras tienen el derecho a solicitar estas adaptaciones razonables, también tienen el derecho a trabajar por el tiempo que quieran, con tal de que tengan la capacidad física de hacerlo de manera segura.

Es importante también saber que el empleador tiene la obligación de darles a sus empleados/as tiempo razonable y un lugar, que no esté a la vista de otro/as y que NO sea un baño, para que se saquen leche materna cuando lo soliciten y en caso de que lo necesiten, por hasta un año después del nacimiento de su hijo/a.²⁵

La discriminación por raza/color:

La discriminación por raza consiste en tratar a una persona empleada o solicitante de empleo de manera desfavorable por ser de cierta raza o por características personales asociadas con la raza (como la textura del cabello, el color de la piel o ciertas facciones). La discriminación por color consiste en tratar a una persona de manera desfavorable a su color de piel.

La discriminación racial puede ocurrir o generarse por parte del/a supervisor/a, un/a supervisor/a de otra área, e incluso las y los compañeros/as de trabajo, y ocurre en diferentes situaciones, por ejemplo:

- ⊙ comentarios ofensivos o despectivos sobre la raza o el color de una persona
- ⊙ dibujos, caricaturas, símbolos o gestos ofensivos con respecto a la raza
- ⊙ prohibir o evitar ascensos en el trabajo debido a la raza de la persona
- ⊙ asignar puestos inferiores a las personas trabajadoras por motivos de su raza
- ⊙ otras conductas físicas o verbales basadas en la raza de una persona

La discriminación por origen nacional:

La discriminación por origen nacional consiste en un trato desfavorable hacia una persona trabajadora por ser de otra parte del mundo, por su etnicidad, idioma o acento o porque parecen ser de cierto origen étnico, aunque no lo sean. También puede suceder por casarse con una persona de otro origen nacional. El hecho de que el o la victimario/a (quien comete el acto de discriminación) sea de la misma nacionalidad no impide que haya una situación de discriminación de este tipo.

Si el empleador requiere que una persona trabajadora hable inglés, aunque el inglés no es una condición esencial del trabajo, esto podría ser una forma de discriminación por nacionalidad.

25 DOL Fact Sheet #73: Break Time for Nursing Mothers under the FLSA. U.S. Department of Labor, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers>.



La discriminación por edad:

Las leyes federales de Estados Unidos protegen a las personas trabajadoras de al menos 40 años contra actos discriminatorios basados en su edad.

La discriminación por discapacidad:

Este tipo de discriminación ocurre cuando un empleador trata a una persona de manera desfavorable debido a su discapacidad. En este contexto, una discapacidad se define de manera amplia como cualquier deficiencia física o mental que impide significativamente una actividad central de la vida (como caminar, hablar, ver, escuchar, aprender, etc.) o el uso de una función corporal importante (como la función cerebral, musculoesquelética, respiratoria, circulatoria o endocrina). No es necesario que sea una condición permanente o de largo plazo.

Los empleadores deben proporcionar adaptaciones razonables a un empleado calificado o solicitante de empleo con una discapacidad, excepto cuando dichas adaptaciones causarían una dificultad indebida.

En ciertas circunstancias, es ilegal exigirle a una persona que responda a ciertas preguntas médicas o someterse a un examen médico para darle un trabajo.

La discriminación por religión:

Ocurre cuando un empleador trata a una persona de manera desfavorable debido a su religión o la de personas cercanas. La palabra “religión” abarca no sólo religiones tradicionales sino también otras creencias de las personas.

La ley también requiere al empleador dar una adaptación razonable para pedidos religiosos de personas trabajadoras, como tener la posibilidad de ir a la iglesia, con tal de que no imponga una dificultad indebida.

Podría ser una conducta discriminatoria que un empleador le exija a una persona trabajadora que participe en una actividad religiosa o que el empleador acose a una persona empleada por ser ateo/a o por no participar en una actividad religiosa.

¿Qué se puede hacer ante un hecho de discriminación laboral?



En caso de enfrentar un problema de discriminación en el trabajo, las personas trabajadoras pueden primero intenten hablar con su empleador para resolverlo, si se sienten cómodos/as en hacerlo. De ser así, es importante que la persona trabajadora intente identificar si el empleador tiene una política al respecto que designe a una persona o área como responsable de recibir estas quejas, y que canalice el reclamo por esa vía en caso de que exista.

En ciertos casos, es posible que la persona trabajadora enfrente algunas limitaciones a sus derechos bajo las leyes federales en la materia si no reporta la situación de discriminación internamente. Es importante tener en cuenta que las leyes federales que prohíben la discriminación laboral también prohíben que los empleadores cometan actos de represalia contra las personas trabajadoras por oponerse a hechos de discriminación o acoso ilegales. Esto incluye notificar al empleador de una situación de discriminación ilegal. También puede incluir resistir o rechazar actos discriminatorios directamente, ya sea contra la misma persona trabajadora o un/a compañero/a.

Las leyes estatales en la materia pueden ofrecer mayores requisitos respecto de cómo se debe denunciar una situación de discriminación, así como mayores protecciones.

Para recibir apoyo, las personas trabajadoras pueden acudir a los recursos mencionados a lo largo de este manual o a las personas entrenadoras de la Red de Alianza Nacional de Campesinas.

Es importante confirmar si el empleador tiene algún procedimiento interno para reportar hechos de discriminación en el trabajo y, de ser así, seguir ese procedimiento.

Se puede denunciar estos casos ante la EEOC, generalmente si el empleador tuvo 15 o más empleados durante al menos veinte semanas durante el último año, aunque hay excepciones (por ejemplo, en el caso de discriminación por motivos de edad (mayor

de 40 años), algunas formas de discriminación por origen nacional y ciertos tipos de discriminación salarial basada en el sexo no tienen las mismas limitaciones de tamaño del empleador). Por otro lado, muchas leyes locales y estatales cubren empleadores con menos empleados. Si tal ley existe en el estado en el que está empleada la persona trabajadora, puede denunciar la situación ante la agencia correspondiente en su estado. Si tiene alguna duda sobre si EEOC puede llevar adelante una investigación por discriminación cometida por su empleador, puede ponerse en contacto con EEOC para consultar sobre este tema.

Se debe denunciar ante EEOC antes de que pasen 180 días desde el último hecho discriminatorio, excepto si también hay una norma local que prohíba el mismo tipo de discriminación.

Para denunciar ante la EEOC, la persona trabajadora puede llamar al **1-800-669-4000** (y seleccionar la opción "2" para asistencia en español) o enviar un correo electrónico a **info@eoc.gov**. EEOC tiene personal que habla español, así que está bien que deje mensajes o envíe correos electrónicos en español. También puede enviarle un mensaje en su idioma nativo y EEOC encontrará una persona traductora para interpretarlo. Por otro lado, puede usar este enlace para ponerse en contacto con EEOC en español:



web.archive.org/web/20230329010104/https://www.eoc.gov/es/initial-consultation

Puede encontrar más información sobre cómo presentar un cargo de discriminación aquí:



www.eoc.gov/es/presentacion-de-cargos-de-discriminacion-con-la-eoc

EEOC no cobra dinero por asistir a las personas trabajadoras.

EEOC puede asistir a personas que alegan discriminación laboral sin importar su ciudadanía o estatus migratorio. Para personas indocumentadas, EEOC es una "agencia certificadora" para las visas U y T. Eso significa que EEOC puede ayudar a personas trabajadoras que son víctimas de ciertos delitos para aplicar para permanecer en los Estados Unidos y continuar trabajando mientras cooperan con las autoridades que investigan o persiguen el delito.



Cuando alguien llama al EEOC, debe estar preparado/a para dar la siguiente información:

- ✓ el nombre, dirección y número de teléfono de la persona que denuncia
- ✓ el nombre, dirección y número de teléfono del empleador y la cantidad de personas trabajadoras que emplea (si lo sabe)
- ✓ una descripción breve de los hechos que desea denunciar, con cualquier documentación que tenga
- ✓ las fechas en las que ocurrieron los hechos
- ✓ el nombre, dirección y número de teléfono de cualquier persona que haya sido testigo de los hechos
- ✓ información sobre si también se realizó una denuncia con una agencia a nivel local
- ✓ el nombre, dirección y número de teléfono de una persona que pueda ponerse en contacto con la persona que denuncia

Si la persona no tiene toda esta información a su disposición, EEOC puede investigar los hechos de todos modos.

También se puede denunciar ante las agencias estatales con responsabilidades semejantes. En particular, varios estados en los Estados Unidos tienen agencias locales que se llaman “Agencias de Prácticas de Empleo Justas” (Fair Employment Practice Agencies en inglés). Puede encontrar una agencia local aquí:



<https://www.usccr.gov/files/pubs/crd/stateloc/all.htm>

Para denunciar casos de trato preferencial hacia personas trabajadoras con visa H-2A, se puede llamar a la División de Horas y Salarios (“WHD”) del DOL llamando a

1-866-4USWAGE (1-866-487-9243) (y seleccionando 2 para asistencia en español)

¿Cómo es el proceso para investigar y denunciar la discriminación laboral?

No se necesita un/a abogado/a para presentar un reclamo ante EEOC o agencias locales con responsabilidades similares. A veces, EEOC podrá resolver el reclamo sin necesidad de litigar el caso. Si una persona decide avanzar con una queja legal representado/a por un abogado/a por violaciones de leyes nacionales, será necesario primero presentar un reclamo ante EEOC.

Hay límites de tiempo para presentar el reclamo. Por eso, es importante presentar el reclamo cuanto antes.

En casos complejos, las personas trabajadoras pueden consultar con una Entrenadora de Alianza Nacional de Campesinas, que podrá referir su caso a un/a abogado/a confiable si determina que la persona requiere mayor asesoramiento legal.



Recomendación para la dinámica de facilitación:

PASO 1:

Introducción con imagen informativa

PASO 2:

Invitar a las personas participantes a reflexionar sobre el tema y compartir sus experiencias por medio de una discusión basada en las preguntas en el Anexo 1

PASO 3:

Presentación de contenido educativo

PASO 4:

Trabajo en grupos con ejemplos y preguntas en el Anexo 2

PASO 5:

Discusión de cierre: solicitar perspectivas del grupo sobre los obstáculos y beneficios de realizar denuncias por discriminación

Anexos

1. Preguntas de discusión

¿Les parece que todas las personas trabajadoras en su estado/localidad son tratadas de la misma manera?

Si no es así, ¿sobre qué factores se basan esas diferencias?

¿Por qué les parece que surgen estas diferencias?

¿Cuáles son las consecuencias de estas diferencias en el trato?

2. Historias para trabajo grupal

Discriminación por origen nacional

Un grupo de hombres de México con visas H-2A estaba trabajando en un campo de uvas en California. Todos eran del pueblo Mixteco y hablaban ese idioma entre sí, aunque la mayoría también hablaba español. Su supervisor era de origen mexicano pero nacido en Estados Unidos. Cuando empezaron a trabajar, el supervisor los denigraba, insultándolos en inglés diciéndoles “beavers”. Cuando pedían ir al baño, siempre los obligaba a seguir trabajando un tiempo, diciendo que si vinieron para descansar se podrían “regresar a México, nomás”. Luego de unas semanas, cuando el supervisor se dio cuenta que hablaban en Mixteco entre ellos, el supervisor prohibió el uso de ese idioma, tanto en los campos como en las viviendas del supervisor. Un día, un hijo se estaba comunicando con su padre en Mixteco, ya que su padre no sabía hablar español. Cuando el supervisor se dio cuenta, se enfureció y comenzó a insultar a ambos trabajadores. Cuando el hijo le dijo que no podía tratar a su padre así, el supervisor dijo que hablaría con el supervisor para que los despidiera a los dos.

i. ¿Sufrieron discriminación estos trabajadores? ¿De qué tipo?

- Ⓐ Sí, todo el grupo sufrió discriminación por su origen nacional.
- Ⓑ El hijo y su padre también sufrieron una represalia por resistir esa discriminación.

ii. ¿Qué podrían hacer ante esta situación?

- Ⓐ Podrían hablar con el empleador para reportar la situación con el supervisor.
- Ⓑ En caso de que nada mejore o sufran alguna represalia, podrían denunciar esta discriminación ante EEOC o la agencia estatal, dependiendo del estado.



MÓDULO 7

Acoso y Violencia Sexual

OBJETIVOS

- ⊙ Reconocer el acoso y la violencia sexual en el trabajo agrícola.
- ⊙ Identificar leyes que protegen a las personas trabajadoras contra estos hechos.
- ⊙ Analizar la relación entre la violencia doméstica y la discriminación en el trabajo.
- ⊙ Analizar la denuncia como un componente de un plan de seguridad.
- ⊙ Aprender sobre otros recursos que pueden ayudar a las personas que atraviesan estos procesos, como recursos de salud, económicos y migratorios.
- ⊙ Aprender sobre mecanismos de denuncia existentes, su valor y sus limitaciones.

—Hola Cecilia, ¿cómo estás? Oye, ¿estás pensando volver a trabajar este año en las uvas de vino en Estados Unidos? Me contó mi tía que fuiste el año pasado y ganaste un buen dinero.

—Pues sí, la verdad es que valió la pena económicamente pero lamentablemente no voy a volver. Me sentí muy sola y triste cuando estuve por allá y no creo que estén dadas las condiciones de seguridad para volver.

—¿Cómo es eso de que no es seguro? ¿No es que fuiste con visa?

—Pues sí, pero la verdad es que me pasaron cosas feas con mi supervisor cuando estuve allí. No es algo que me agrade contar, pues, pero ya no creo que el trabajo en los campos en Estados Unidos sea un lugar seguro para mí como mujer. No se lo recomendaría a ninguna otra persona.

—Ah, pues, lo siento mucho. Eso sí que suena muy difícil y entiendo que no te sientas bien compartiendo mucho más. Espero que puedas encontrar los recursos para sanar y buscar justicia.



La violencia sexual en los campos es muy común, pero puede ser muy difícil hablar del tema por el trauma que implica. Muchas veces sucede en lugares ocultos y queda sin visibilizar, ya que las personas que atraviesan esa situación pueden sentir mucha vergüenza, tristeza o temor de hablar de esto. Pero nunca es responsabilidad ni culpa de la víctima. Por eso, es importante que podamos hablar de qué hacer ante estas situaciones y algunos puntos a tener en cuenta para proteger nuestra seguridad en el trabajo, en lo posible.



Contenido educativo

¿Qué es el acoso sexual en el trabajo?

El acoso sexual es una forma de discriminación que consiste en molestar a una persona en el trabajo debido a su sexo. Si bien la ley no prohíbe un comentario o hecho aislado de poca seriedad, comentarios reiterados o consistentes o de mucha gravedad son ilegales si crean un ambiente de trabajo hostil o si tienen efectos negativos para la persona trabajadora, como ser despedida.

El acoso puede incluir actos de carácter sexual, como propuestas sexuales no deseadas, o comentarios ofensivos basados en el sexo de una persona. Algunos ejemplos de acoso sexual en el trabajo son los siguientes:

- ⊙ Chistes vulgares hacia una persona debido a su sexo
- ⊙ Mostrar pornografía en el trabajo
- ⊙ Comunicaciones no deseadas, ya sea en forma de correo electrónico, mensajes de texto, Whatsapp, o en persona
- ⊙ Pedirle favores sexuales a una persona trabajadora

Preguntas comunes

Mi supervisor acosa constantemente a otra compañera. Un día le mostró fotografías sexuales delante de todas. ¿Esto también es acoso sexual hacia el resto de las compañeras de trabajo?

Sí, todas pueden estar experimentando acoso sexual. No es necesario que el acoso tenga como foco a una sola persona para que se considere ilegal. Cualquier persona que se vea afectada por el acoso sexual de una persona hacia otra en el trabajo puede ser víctima de esta forma de discriminación.

La persona que me acosa dice que no me lo tome tan en serio, que él sólo está tratando de ser gracioso y que no entiendo su sentido del humor. ¿Igual es ilegal?

Sí, igual puede ser ilegal. No importa si la intención de la persona que acosa a otra es de ser chistoso o elogiar a otra persona. Sólo es necesario que el comportamiento de la persona que acosa no sea deseado o bienvenido por la persona acosada.

La persona que me acosa es de mi mismo sexo. ¿Puede ser ilegal de todas formas?

Si, la persona que es víctima y la que es victimaria pueden ser varones o mujeres. No es necesario que sean de sexos opuestos.

Me sentí acosada y pasé por momentos de angustia y estrés, pero por suerte no sufrí ninguna otra consecuencia económica en el trabajo como consecuencia del acoso sexual. ¿Es ilegal de todas formas?

Sí. No es necesario que el acoso sexual le genere un daño material o económico a la persona que es acosada para que la conducta sea ilegal.

¿Sólo es ilegal si es el jefe el que acosa?

No. El acosador puede ser un supervisor, un agente del empleador (como un/a contratista), un/a supervisor/a en otra área, un/a compañero/a de trabajo, o una persona que no es empleado/a del mismo empleador pero que comete este acoso en el marco del trabajo. Los empleadores tienen la responsabilidad de tomar medidas para prevenir el acoso por parte de sus supervisores, empleados, y agentes, y de abordarla de manera inmediata cuando sea necesario.

¿Qué es la violencia sexual en el trabajo?

La violencia sexual es un concepto más amplio, que abarca el acoso sexual pero también incluye otras conductas más graves, como la agresión sexual o la violación, que se consideran delitos bajo distintas leyes estatales y federales. Como la violencia sexual no está prohibida por una sola ley, sino por muchas leyes distintas, no tiene una única definición legal.

Incluye la violación, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, por medio de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

Algunas formas de coerción incluyen:

- ⊙ Amenazas de deportación
- ⊙ Amenazas de que le van a denunciar por algún otro motivo indebido
- ⊙ El daño físico hacia su persona, otra persona querida o de sus pertenencias
- ⊙ No ser contratado/a o ser despedido/a de un empleo

La violencia sexual, incluyendo la violación, es un tipo de acoso sexual prohibido por la ley contra la discriminación por motivos de sexo en el trabajo.



© Alianza Nacional de Campesinas, Inc.

La **violencia sexual por motivos de sexo**, ya sea en el trabajo o en la vida doméstica, no es un problema individual. Es una forma de violencia que se repite en la sociedad porque responde a estereotipos y consensos sociales. A través de esta y otras formas de violencia, se establecen y perpetúan jerarquías entre los géneros y entre distintas orientaciones sexuales e identidades de género. Por esto, muchas veces es así que se propaga la desigualdad.

Acoso y violencia sexual en el programa H-2A – denuncias y prácticas comunes

El acoso y la violencia sexual han sido ampliamente reportados en el programa H-2A y en la industria agrícola en general. Este tipo de actos pueden ser delitos, además de violar las leyes de discriminación, y pueden ser cometidos por personas que son supervisores, personas compañeras de trabajo y empleadores.

El 80% de las trabajadoras campesinas que fueron entrevistadas para una investigación en 2010 informaron haber experimentado alguna forma de violencia sexual en el trabajo.²⁶ Las trabajadoras agrícolas informaron de los siguientes ejemplos de acoso y violencia en el lugar de trabajo.²⁷

Una mujer de California informó que un supervisor en una empresa de producción de lechuga la había violado y le había advertido que “debía recordar que era gracias a él que [ella] tenía este empleo”.



Una mujer de Nueva York contó que un supervisor tenía la costumbre de tocar los pechos y el trasero de las mujeres que recolectaban papas y cebollas en el campo. Si intentaban resistirse, él amenazaba con llamar a inmigración o despedirlas.

Cuatro mujeres que habían trabajado juntas en un establecimiento de empaque de coliflor en California contaron que un supervisor con frecuencia les mostraba sus partes íntimas y hacía comentarios como “¡[Esa mujer] necesita que la cojan!”. Cuando intentaron defender a una joven a quien este supervisor trataba de manera particularmente abusiva, este decidió despedir a todo el grupo.

¿Qué leyes protegen a las personas trabajadoras del acoso y la violencia sexual?

El acoso sexual como forma de discriminación

La ley federal contra la discriminación por motivos de sexo protege contra el acoso sexual en el trabajo. Muchas leyes de los estados que prohíben la discrimi-

26 Irma Morales Waugh, “Examining the Sexual Harassment Experiences of Mexican Immigrant Farmworking Women,” *Violence Against Women* 16(3) (2010): 241.

27 Human Rights Watch. “Cultivating Fear: The Vulnerability of Immigrant Farmworkers in the US to Sexual Violence and Sexual Harassment.” (2015), available at https://www.hrw.org/report/2012/05/15/cultivating-fear/vulnerability-immigrant-farmworkers-us-sexual-violence-and#_ftnref77.

nación por motivos de sexo también consideran este tipo de conductas como una forma de discriminación.

El acoso y la violencia sexual también es un delito

Si bien las leyes varían por estado, muchas formas de violencia sexual también son delitos y pueden ser castigados por la justicia penal, incluso con penas de cárcel.

Algunas formas de violencia sexual que se consideran delitos son:

- Ⓢ La agresión sexual: es el contacto físico o conducta sexual que ocurre sin el consentimiento o permiso explícito de la víctima. Puede incluir intentos de violación, el manoseo sexual sin consentimiento, forzar a la víctima a realizar actos sexuales sobre el cuerpo del victimario, y la violación.
- Ⓢ Violación: es una forma específica de agresión sexual. Puedes acceder a las definiciones de violación bajo las leyes penales de los distintos estados aquí: www.rainn.org/es?_ga=2.223511635.910163946.1712330227-135.



La violencia doméstica por motivos de sexo también afecta al mundo laboral

Además de sufrir niveles muy altos de violencia sexual en el trabajo, muchas trabajadoras campesinas también sufren formas de violencia doméstica por motivos de género. Un estudio encontró que alrededor de una de cada tres mujeres campesinas sufren violencia doméstica.

La violencia doméstica es una forma de violencia (incluyendo amenazas o intentos de violencia) cometida por el/la esposo/a de la víctima, una persona con la cual la víctima tiene un/a hijo/a, una persona que comparte o ha compartido la vivienda con una víctima, o por una pareja que tiene características similares a un/a esposo/a. Bajo algunas leyes de los estados, la lista de personas que pueden cometer violencia doméstica es más amplia. La violencia doméstica aplica a un patrón de conducta coercitiva (manipuladora) que tiene como objetivo obtener poder y control sobre la pareja íntima actual o pasada del victimario. Puede incluir violencia física, sexual, psicológica o emocional, como formas de control económico, aislamiento o abuso verbal.

En muchos estados, ser víctima de violencia por motivos de sexo no puede ser un motivo de trato desigual en el trabajo y puede requerir adaptaciones razonables por parte del empleador. Por ejemplo:

- © **En California** un empleador no puede discriminar contra una persona trabajadora que requiere tomarse tiempo del trabajo para solicitar una medida cautelar, como una orden de restricción de contacto, o asistencia judicial para proteger su seguridad y salud o la de sus hijo/as. En algunos casos de empleadores más grandes, tampoco pueden discriminar a la persona por necesitar tiempo del trabajo para proteger otros derechos, como la asistencia psicológica o a la vivienda.
- © **En Nueva York**, las víctimas de violencia doméstica son una categoría protegida por las leyes anti-discriminatorias del estado y también tienen derecho a tomarse tiempo del trabajo para tomar medidas de seguridad.



¿Cuáles podrían ser las consecuencias para una persona trabajadora de cometer actos de acoso o violencia sexual contra otra persona trabajadora?

Si una persona trabajadora comete un acto de violencia sexual contra su compañero/a de trabajo, esto puede ser motivo de un despido por causa. Según las circunstancias, también puede ser denunciado penalmente y posiblemente condenado a prisión. Un proceso penal de esta índole también puede limitar las posibilidades del victimario (agresor/a) a solicitar visas de trabajo en el futuro.

¿Qué puede hacer una persona que sufre violencia sexual?

En caso de enfrentar una situación de acoso sexual en el trabajo, las personas trabajadoras pueden intentar hablar con su empleador para resolverlo, si se sienten cómodos/as en hacerlo. De ser así, es importante que la persona trabajadora intente identificar si el empleador tiene una política al respecto que designe a una persona o área como responsable de recibir estas quejas, y que canalice el reclamo por esa vía en caso de que exista. Bajo la ley federal que prohíbe el acoso sexual, el empleador tiene la obligación de corregir esta situación cuando sabe que la persona trabajadora está siendo acosada. Por otro lado, en algunas circunstancias, es posible que el hecho de que una persona trabajadora no reporte el acoso por la vía correspondiente a su empleador pueda limitar sus derechos bajo la ley federal que prohíbe el acoso sexual. En esos casos, es posible que las leyes estatales en la materia provean mayor protección.

La persona trabajadora puede reportar esta situación por escrito – preservando una copia de la comunicación en un lugar seguro – o verbalmente, tomando notas de la conversación posteriormente, para asegurar que exista prueba de su reclamo interno a futuro.

Es importante tener en cuenta que la ley federal que prohíbe el acoso sexual también prohíbe que los empleadores cometan actos de represalia contra las personas trabajadoras por oponerse a hechos de discriminación o acoso ilegales. Esto incluye realizar o acompañar una denuncia interna de acoso sexual. También puede incluir resistir o rechazar un acto de acoso sexual directamente, ya sea contra la misma persona trabajadora o un/a compañero/a.



En casos de violencia sexual más grave, si bien es importante tener en cuenta estas consideraciones respecto de ley federal contra el acoso sexual, también es importante saber que puede haber otras leyes, incluyendo leyes estatales penales, que protegen a las personas en esta situación.

En todos los casos, es importante considerar la seguridad física y emocional de la persona trabajadora antes de definir cómo y dónde debería denunciar una situación de este tipo.

1. La denuncia puede ser imprescindible para cambiar las prácticas laborales en el sitio de trabajo, pero es importante reconocer que es sólo un componente de un plan para protegerse. Puede ser que no sea la mejor o única solución en todos los casos. Eso queda a decisión de cada persona trabajadora afectada.
2. También es importante pensar en las necesidades emocionales, sociales, económicas y migratorias que tienen la víctima y su familia.



Pasos para proteger la seguridad

Es importante pensar primero en la seguridad y el bienestar de la persona que sufre violencia o acoso sexual. Algunas estrategias que sobrevivientes de acoso y violencia sexual han compartido incluyen:



asistahelp.org/wp-content/uploads/2019/04/Stop-Workplace-Sexual-Violence.pdf

ASISTA es una organización no-gubernamental sin fines de lucro de estatus 501(c)(3) que provee asistencia en temas de inmigración a sobrevivientes de violencia doméstica y sexual. Más información en asistahelp.org/



- Ⓢ **Conocimiento.** Tratar de evitar estar a solas sin avisar a un/a compañero/a que pueda buscarle en caso de ser necesario. Una persona puede avisar a otras personas sobre su ubicación y movimientos para que puedan confirmar que todo está bien en caso de tomar más tiempo de lo esperado haciendo algo.
- Ⓢ **Sistema de compañero/as.** Puede desarrollar un plan con un/a compañero/a para confirmar cada tanto que ambos/as están bien mientras trabajan.
- Ⓢ **Documentar un incidente.** En caso de que no genere un riesgo mayor para la seguridad, se puede grabar, tomar fotos o hablar con testigos de lo que sucedió. También puede anotar lo que sucedió en un diario personal.
- Ⓢ **Denunciar cuando sea seguro.** Puede considerar hacer una denuncia sobre un/a supervisor/a ante el empleador, ante líderes de un sindicato u organización de personas trabajadoras, o ante las autoridades, según la información que se brinda a continuación.
- Ⓢ **Reportar de manera anónima** cuando una denuncia no sea segura.

Cómo denunciar el acoso o la violencia sexual en el trabajo

Recursos para denunciar:

El acoso sexual es una forma de discriminación laboral, por lo cual el empleador puede ser sometido a un procedimiento civil que resulte en la obligación de pagar daños (dinero) y/o gastos legales de la víctima, y en órdenes civiles que prohíban ciertas formas de discriminación a futuro.

Es posible denunciar estos casos ante la EEOC si el empleador tiene 15 o más empleados/as. Es importante denunciar antes de que pasen 180 días desde el último hecho discriminatorio, excepto cuando también haya una norma local que prohíba el mismo tipo de discriminación.

Para denunciar ante la EEOC, la persona trabajadora puede llamar al 1-800-669-4000 (y seleccionar la opción "2" para asistencia en español) o enviar un correo electrónico a info@eeoc.gov. EEOC tiene personal que habla español, así que está bien que deje mensajes o envíe correos electrónicos en español. También puede enviarle un mensaje en su idioma nativo y EEOC encontrará una persona traductora para interpretarlo.

Por otro lado, puede usar este enlace para ponerse en contacto con EEOC en español:



web.archive.org/web/20230329010104/https://www.eeoc.gov/es/initial-consultation

Puede encontrar más información sobre cómo presentar un cargo de discriminación aquí:



www.eeoc.gov/es/presentacion-de-cargos-de-discriminacion-con-la-eeoc

EEOC no cobra dinero por asistir a las personas trabajadoras.

EEOC puede asistir a personas que alegan discriminación laboral sin importar su ciudadanía o estatus migratorio. Para personas indocumentadas, EEOC es una "agencia certificadora" para las visas U y T. Eso significa que EEOC puede ayudar a personas trabajadoras que son víctimas de ciertos delitos para aplicar para permanecer en los Estados Unidos y continuar trabajando mientras cooperan con las autoridades que investigan o persiguen el delito.



También se puede denunciar ante las agencias estatales con responsabilidades semejantes. En particular, varios estados en los Estados Unidos tienen agencias locales que se llaman “Fair Employment Practice Agencies,” o Agencias de prácticas laborales justas. Aquí puede encontrar una agencia local: www.usccr.gov/files/pubs/crd/stateloc/all.htm



Las personas que llaman a EEOC deben estar preparados/as para dar la siguiente información:

- ✓ el nombre, dirección y número de teléfono de la persona que denuncia
- ✓ el nombre, dirección y número de teléfono del empleador y la cantidad de personas trabajadoras que emplea (si lo sabe)
- ✓ una descripción breve de los hechos que desea denunciar, con cualquier documentación que tenga
- ✓ las fechas en las que ocurrieron los hechos
- ✓ el nombre, dirección y número de teléfono de cualquier persona que haya sido testigo de los hechos
- ✓ información sobre si también se realizó una denuncia con una agencia a nivel local
- ✓ el nombre, dirección y número de teléfono de una persona que pueda ponerse en contacto con la persona que denuncia

Si la persona no tiene toda esta información a su disposición, EEOC puede investigar los hechos de todos modos.

La violencia sexual también puede ser un delito. Para recibir asistencia para denunciar otras formas de violencia sexual, se puede contactar a Línea Nacional contra el Asalto Sexual, gestionado por la Red Nacional contra la Violación, el Abuso y el Incesto (Rape, Abuse & Incest National Network, “RAINN” por sus siglas en inglés)²⁸,

28 RAINN es una organización no-gubernamental sin fines de lucro de estatus 501(c)(3) que ofrece apoyo gratuito para sobrevivientes de la violencia sexual y sus seres queridos, Ver más información en rainn.org/es.



en cualquier momento, llamando al **1-800-656-4673 (HOPE)** (y seleccionando la opción "2" para asistencia en español).

centers.rainn.org

Protección contra represalias:

Tal como sucede ante otros tipos de discriminación, el empleador no puede cometer actos de represalia en contra de una persona trabajadora por denunciar el acoso o la violencia sexual en el trabajo. Se puede denunciar también estos actos de represalia si ocurren.

Juicios por difamación como un mecanismo de represalia:

En algunos casos, las personas agresoras (victimarios/as) han iniciado juicios civiles contra víctimas que realizan denuncias. Esto también es una forma de represalia. También hay leyes estatales que prohíben este tipo de reclamo legal.

Si la persona agresora (victimario/a) presenta una demanda judicial en contra de la víctima, es importante que la víctima se ponga en contacto con un/a abogado/a para poder defenderse.



Cómo denunciar violencia sexual fuera del trabajo

Una persona que sufre violencia doméstica puede ponerse en contacto con la Línea Directa Nacional Contra la Violencia Doméstica.

Se puede acceder a la línea directa a través del número nacional **1-800-799-SAFE (1-800-799-7233)** (y seleccionar la opción "2" para asistencia en español) o TTY **1-800-787-3224 o 1-206-518-9361** (teléfono con video solo para personas sordas).

Otros recursos:

Como ya se mencionó, la denuncia de los hechos de acoso o violencia sexual, ya sea en el ámbito civil o penal, no siempre es la única o mejor estrategia para proteger la seguridad. En muchos casos, el proceso de denuncia podría ser intimidante para una persona que atraviesa estas formas de violencia. También podría ser necesario primero pensar en garantizar sus derechos básicos, como el derecho a la salud, la vivienda y la supervivencia económica, para luego hacerle frente al daño que le ha generado el acoso o la violencia sexual.

En muchos estados, existen personas defensoras de víctimas de violencia sexual. Estas personas pueden depender del sistema penal o de organizaciones comunitarias. Muchas veces no son abogados/as, sino personas que tienen conocimiento de los recursos locales y comunitarios.

Aunque los servicios disponibles específicos varían según la ubicación, los servicios son confidenciales y pueden incluir los siguientes:

- ✓ defensa legal
- ✓ acompañamiento durante exámenes médicos y entrevistas con las autoridades
- ✓ educación y apoyo para armar un plan de seguridad
- ✓ servicios de seguimiento
- ✓ referencias a otros recursos, como recursos de vivienda y asistencia pública



Aquí se encuentra un listado de organizaciones locales que ofrecen esos recursos:

www.nsvrc.org/es/organizations²⁹

Protecciones para personas migrantes o inmigrantes

Es importante saber que las víctimas de delitos pueden, en algunos casos, aplicar a visas específicas, como las visas no inmigrantes U para víctimas de delitos en general o visas no inmigrantes T para víctimas de trata. También existe la posibilidad de solicitar la acción diferida en algunos casos, como mencionamos en otros módulos. Finalmente, el Acto de la Violencia Contra las Mujeres (Violence Against Women Act, o “VAWA” por sus siglas en inglés) también permite algunas formas de regularización migratoria para personas que sufren violencia basada en sexo, generalmente en el ámbito doméstico. Para saber más sobre estas opciones, es importante hablar con un/a abogado/a.

Derechos de confidencialidad

Los/las defensores de derechos tienen distintas obligaciones de preservar la confidencialidad de la información que comparte una persona que atravesó acoso o violencia sexual. Si la víctima elige compartir información personal con otra persona, ya sea de una agencia civil o penal o una persona defensora, es importante que le pregunte qué información compartirían con otro/as y por qué, con quién, cómo podrían documentar su información y quién es responsable de preservar la seguridad de su información.

29 El Centro Nacional de Recursos sobre Violencia Sexual (National Sexual Violence Resource Center, o “NSVRC” por sus siglas en inglés) es una organización no-gubernamental sin fines de lucro de estatus 501(c)(3) dedicada a “brindar información y herramientas para prevenir y responder a la violencia sexual.” Ver más información en www.nsvrc.org/es.

Dinámica de facilitación

PASO 1:

Introducción con imagen informativa

PASO 2:

Invitar a las personas participantes a reflexionar sobre el tema y a compartir sus experiencias por medio de una discusión basada en las preguntas en el Anexo 1

PASO 3:

Presentación de contenido educativo

PASO 4:

Trabajo en grupos con ejemplos y preguntas en el Anexo 2

PASO 5:

Discusión de cierre: solicitar perspectivas del grupo acerca de los obstáculos y beneficios de realizar denuncias por discriminación

PASO 6:

Actividad de cierre

Anexos

Anexo 1:

Preguntas de reflexión

¿Cuáles son las condiciones que generan mayores riesgos de acoso y violencia sexual en el trabajo agrícola?

¿Le parece que el acoso y la violencia sexual generan desigualdades de poder en el trabajo?
¿En qué sentido?

¿Le parece que el acoso y el abuso sexual responden a o son consecuencia de desigualdades en nuestra sociedad? ¿En qué sentido?

Anexo 2:

Historias para trabajo grupal

1. Violencia doméstica y discriminación laboral

Violeta y su marido se fueron juntos a trabajar en la cosecha de manzana en Nueva York con visas H-2A. Cuando llegaron, un compañero de trabajo comenzó a hacerle comentarios todos los días a Violeta sobre su cuerpo. Le hablaba de lo bien que lucían sus pechos con su ropa de trabajo y de “lo buena” que estaba. Un par de veces hizo estos comentarios en frente de su marido, que se enfadó mucho. A la noche, su marido la insultaba y le gritaba porque le decía que ella provocaba al compañero. Violeta intentó hablar con el supervisor sobre los comentarios del compañero, pero el supervisor no le prestó atención. A la mitad de la temporada, Violeta se dio cuenta que estaba embarazada de un par de meses. Le avisó a su supervisor para ver si podrían hacerle algunas modificaciones a sus tareas debido a sus náuseas. En vez de darle esas modificaciones, el empleador la castigó. Su marido nuevamente se enojó con Violeta y estuvo toda la noche gritándole, diciéndole que todo esto era su culpa y le pasaba por provocarlo. Cuando Violeta llegó tarde al trabajo el día siguiente, le explicó a su supervisor lo que pasó con su marido. En pocas horas, su empleador la despidió.

i. ¿Qué tipo de violencias y discriminación está sufriendo Violeta?

- ⊗ Violeta está sufriendo acoso sexual en el trabajo, una forma de violencia sexual en el ámbito laboral.
- ⊗ También sufrió discriminación por su embarazo, ya que fue despedida y su empleador no intentó de buena fe realizar una adaptación razonable a sus tareas.

- ⊙ Bajo las leyes de Nueva York, es posible que también se considere que su empleador la despidió debido a la violencia doméstica que atravesó Violeta.
- ⊙ Asimismo, Violeta está viviendo una situación de violencia doméstica por motivos de género con su marido. Aunque este no la agrede físicamente, la denigración, insultos y gritos también son violencia psicológica y emocional.

ii. ¿Qué podría hacer Violeta ante esta situación?

- ⊙ Violeta podría tratar de ponerse en contacto con un servicio local de defensores de víctimas que la ayude a acceder a otros servicios para primero armar un plan de seguridad. Entre otras cuestiones, es posible que Violeta tenga que primero hablar con un/a abogado/a para resolver su situación migratoria, ya que su empleador la ha despedido y su visa está atada al empleador. El/la abogado/a podrá analizar si hay alguna posibilidad bajo VAWA o si Violeta es elegible para la acción diferida para seguir en el país.
- ⊙ Asimismo, es posible que necesite otra vivienda para alejarse de su marido y seguir con su caso por discriminación, así como otros recursos de salud mental y física debido al embarazo y al trauma que implica la violencia que sufrió. La persona defensora puede ayudar a Violeta a ver qué recursos sociales existen a nivel local en su caso.
- ⊙ Por otro lado, Violeta puede denunciar la discriminación por embarazo y el acoso sexual ante EEOC y la discriminación por ser víctima de violencia doméstica ante la agencia contra la discriminación del estado de Nueva York.

2. Violencia sexual

Ruth vino a trabajar en la cosecha de tabaco en Carolina del Norte. Era una de las pocas mujeres trabajando en el campo. En varias ocasiones, un supervisor le propuso que viniera a su casa después del trabajo, y ella lo rechazó. El supervisor se enojó mucho y le dijo que la iba a pagar caro. Un día, cuando estaba trabajando apartada del resto, ese supervisor la agarró de la mano y del cuello y la obligó a caminar con la cabeza gacha hacia otra parte del campo, sin que nadie los viera. Allí, el supervisor violó a Ruth.

i. ¿Qué derechos fueron vulnerados en esta situación?

Ruth fue víctima de acoso y violencia sexual en el trabajo. Esto es una forma de discriminación laboral que viola las leyes anti-discriminatorias federales. Asimismo, fue víctima de un delito grave, la violación.

ii. ¿Qué podría hacer Ruth ante esta situación?

- ⊗ Ruth podría denunciar a su supervisor ante EEOC y/o a la policía, aunque esto no es obligatorio.
- ⊗ Es importante que Ruth primero encuentre recursos en los cuales apoyarse social y emocionalmente para enfrentar ese proceso. Por eso, sería recomendable que Ruth hablara con una persona defensora de víctimas a nivel local para armar un plan de seguridad y ver a qué recursos sociales y económicos puede acceder si necesita irse del campo.
- ⊗ También es posible que pueda ser elegible para una visa no inmigrante U y acción diferida para modificar su situación migratoria si lo necesitara. Para esto, y para recibir mayor asesoramiento sobre las posibilidades y vías de denuncia, es importante que se ponga en contacto con una persona abogada a nivel local.





MÓDULO 8

Acuerdos de Asociación

OBJETIVOS

- ⊙ Explicar los tipos de compromisos de Acuerdo de Asociación FLSP que los empleadores pueden asumir como parte de este programa piloto y cómo se relacionan con las estructuras legales u organizaciones existentes que abordan los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras.
- ⊙ Definir y comprender los términos y conceptos clave relacionados con estos compromisos.
- ⊙ Identificar los derechos que tienen las personas trabajadoras agrícolas según las leyes federales y estatales específicas que están relacionadas con estos compromisos.

Contenido educativo:

¿Qué compromisos han asumido algunos empleadores agrícolas bajo el programa FLSP?

Como parte de las opciones del Acuerdo de Asociación FLSP, los empleadores pueden haber elegido cualquiera de las siguientes tres opciones:

- 1. Participación en un Programa de Responsabilidad Social impulsado por las personas trabajadoras (WSR por sus siglas en inglés):** algunos empleadores se han comprometido a participar en un programa de derechos humanos creado para proteger a las personas trabajadoras en sus lugares de trabajo. Los siguientes son ejemplos de aspectos clave de un programa WSR:



- a. **Un Código de Conducta**, es decir, un listado de derechos humanos, basado en las experiencias y prioridades de las propias personas trabajadoras.
- b. **Educación/Capacitación** para personas trabajadoras sobre sus derechos bajo el Programa WSR; El tiempo de las personas trabajadoras durante la formación es compensado por su empleador. Las personas entrenadoras de los programas WSR también han trabajado en agricultura, por lo que están familiarizados con los problemas y preocupaciones que puedan tener las personas trabajadoras.
- c. **Un sistema de quejas** administrado por el programa WSR, donde las personas trabajadoras pueden llamar las 24 horas del día, los 7 días de la semana para registrar quejas o realizar consultas confidenciales. En algunos programas, la línea de denuncias es atendida por las mismas personas investigadoras que realizan investigaciones y resuelven denuncias; esas personas investigadoras hablan el idioma(s) predominante(s) de las comunidades de personas trabajadoras (es decir, español, criollo haitiano, algunas lenguas indígenas). Respetan la confidencialidad de las personas trabajadoras.
- d. **Las auditorías** del programa son realizadas por investigadores que visitan granjas y ranchos para hablar con las personas trabajadoras en los campos y en sus viviendas. Las entrevistas son confidenciales y la información se utiliza únicamente para monitorear y hacer cumplir el Código de Conducta de WSR.
- e. **El programa protege** a las personas trabajadoras de represalias por ejercer sus derechos, incluido el derecho a informar problemas a los y los auditores y/o registrar quejas.

- 2. **Convenio de negociación colectiva (CBA por sus siglas en inglés)**: algunos empleadores han acordado respetar un convenio (o contrato) de negociación colectiva, que establece obligaciones específicas para muchos términos y condiciones de empleo. Este acuerdo no reemplaza las leyes laborales ni permite su incumplimiento, pero establece un piso más alto de condiciones laborales. Estos empleadores deben tener en cuenta las protecciones que ya existen en virtud de cualquier acuerdo de negociación colectiva existente, por ejemplo, mecanismo de quejas, auditoría, capacitación de las personas trabajadores.
- 3. **Neutralidad, acceso y reconocimiento voluntario**: algunos empleadores se comprometieron a no interferir con los procesos de organización sindical de personas trabajadoras, incluyendo “neutralidad, acceso y reconocimiento voluntario”. Como

todos los compromisos del FLSP, el compromiso de los empleadores con la neutralidad debe ser explícito en los contratos para H- 2A y personas trabajadoras basadas en los Estados Unidos.

- a. **Acceso** – El empleador debe decirles a las personas trabajadoras que pueden invitar a miembros de sindicatos u organizadores sindicales a su lugar de trabajo durante las horas no laborables para hablar con las personas trabajadoras.
- b. **Reconocimiento voluntario de un sindicato** – algunos empleadores se comprometieron a reconocer a un sindicato como representante de las personas trabajadoras y a negociar con el sindicato sin necesidad de realizar una elección formal si las personas trabajadoras establecen que han formado un sindicato. Se puede leer más sobre este tema en el sitio web del DOL: <https://www.worker.gov/es/forming-a-union-at-a-non-union-workplace/>
- c. **Neutralidad** – Los empleadores que eligieron la “Neutralidad” como compromiso del FLSP detallaron su plan para apoyar la neutralidad en sus formularios de solitud, que incluyen:
 - i. su plan para comunicar a las personas trabajadoras que podrán decidir libre y justamente si quieren formar o afiliarse a un sindicato;
 - ii. su plan para garantizar las responsabilidades del personal de supervisión en el mantenimiento de la neutralidad; y
 - iii. su plan para garantizar que las personas representantes de los sindicatos u organizadores tengan un acceso razonable a sus trabajadores en el lugar de trabajo durante las horas no laborales.



Ejemplos de lo que los empleadores no deberían hacer si optan por la neutralidad:

- i. organizar reuniones obligatorias en las que el empleador o su(s) agente(s) expresen una opinión a favor o en contra de que las personas trabajadoras formen o se unan a un sindicato.
- ii. publicar carteles, materiales o distribuir mensajes en los que el empleador o su(s) agente(s) expresen una opinión a favor o en contra de que las personas trabajadoras formen o se unan a un sindicato.

Para comprender estos compromisos, es importante entender ciertos conceptos fundamentales.

En el mejor de los casos, todas las personas trabajadoras son tratadas con respeto y dignidad en el trabajo y se respetan todos sus derechos humanos. Existen leyes vigentes para respaldar esto y muchos empleadores tienen planes para respaldar esta misión. Sin embargo, cuando la aplicación de la ley por parte del gobierno no logra proteger a las personas trabajadoras o los requisitos de los empleadores fallan, existe una brecha que puede dejar a las personas trabajadoras vulnerables. Las organizaciones de trabajadores de diversos tipos han desarrollado enfoques únicos para equilibrar los intereses de los empleadores con las necesidades de las personas trabajadoras. Bajo el FLSP, se han reconocido un par de enfoques bajo las opciones del Acuerdo de Asociación debido a su eficacia demostrada desde hace mucho tiempo para brindar a las personas trabajadoras mejores condiciones laborales. Aquí proporcionamos información general adicional sobre estos enfoques.

Historia y antecedentes de los programas de responsabilidad social impulsados por personas trabajadoras

Un WSR implica acuerdos vinculantes entre una organización de personas trabajadoras y minorista(s), en donde los productores (es decir, los empleadores agrícolas) son participantes activos en el programa WSR. Los minoristas (es decir, los compradores, a menudo marcas orientadas al consumidor) se comprometen a abastecerse preferentemente de productores (es decir, productores/empleadores) que mantengan el cumplimiento de un programa WSR, y se comprometen a desviar las compras de los productores que no cumplan con los compromisos. Este tipo de programas comenzaron a desarrollarse en Estados Unidos a mediados de la

década de 2000 en respuesta a las condiciones laborales en la agricultura. Para influir en las condiciones, las personas trabajadoras se acercaron a los compradores en la cima de la cadena de suministro, quienes normalmente fijaban el precio de compra de los productos agrícolas. Debido a su poder adquisitivo económico, los minoristas a menudo pueden establecer requisitos para los productores en sus cadenas de suministro.

En colaboración con organizaciones de trabajadores, las personas trabajadoras diseñaron la estructura de los programas WSR y desarrollaron códigos de conducta esenciales, que funcionan como requisitos básicos para sus condiciones laborales. El diseño del programa y el código de conducta liderado por las personas trabajadoras, así como los mecanis-



© Alianza Nacional de Campesinas Inc.

mos de resolución de quejas activados por las personas trabajadoras, son la razón por la que se les conoce como programas de Responsabilidad Social Impulsada por los Trabajadores (“WSR” por sus siglas en inglés). Los empleadores que se inscriben en los programas de WSR se comprometen a seguir los Códigos de Conducta de WSR, ya que al no cumplirlos y pierdan la preferencia de compra preferencial de los compradores participantes en el programa.

Historia y antecedentes de la negociación colectiva y la neutralidad

Dos opciones adicionales para los Acuerdos de Asociación incluyen 1) Negociación Colectiva y 2) Neutralidad, Acceso y Reconocimiento Voluntario (en los estados donde lo permite la ley estatal) en caso de que las personas trabajadoras de una granja decidan formar un sindicato. En Estados Unidos, la libertad de asociación y el derecho a formar o afiliarse a un sindicato han sido a menudo polémicos, ya que abordan las necesidades y derechos de las personas trabajadoras y de los empleadores. Esta sección proporciona un contexto legal para

los derechos legales existentes para las personas trabajadoras agrícolas.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, o “NLRA” por sus siglas en inglés) otorga a algunas personas trabajadoras ciertos derechos para organizarse para mejorar sus salarios y condiciones laborales, con o sin sindicato, en los Estados Unidos. La Junta Nacional de Relaciones Laborales es una agencia federal independiente dotada del poder de salvaguardar los derechos de las y los empleados a organizarse y determinar si los sindicatos deben ser sus representantes en las negociaciones.

Además de otorgar derechos a las personas trabajadoras, la NLRA también determina reglas tanto para los empleadores como para las organizaciones laborales. Para los empleadores, la NLRA les prohíbe interferir, restringir o coaccionar a las y los empleados en su elección de ejercer sus derechos relacionados con la formación o afiliación a un sindicato. A las organizaciones laborales, se les prohíbe restringir o coaccionar a las personas trabajadoras en el ejercicio de sus derechos.



© Campesinos Sin Fronteras

Debido a que la NLRA excluye a las personas trabajadoras agrícolas de las protecciones federales relacionadas con la afiliación a un sindicato, los estados deben otorgar esos derechos de manera proactiva. Hasta la fecha, catorce estados han otorgado afirmativamente a las personas trabajadoras agrícolas el derecho a formar o afiliarse a sindicatos y a negociar colectivamente un contrato con sus empleadores. Estos estados incluyen Arizona, California, Colorado, Hawaii, Kansas, Kentucky, Louisiana, Massachusetts, Nebraska, Nueva Jersey, Nueva York, Oregon, Washington y Wisconsin. El resto de los estados guardan silencio sobre los derechos de organización sindical de las personas trabajadoras agrícolas.

Las leyes estatales varían en términos de los derechos que tienen los sindicatos para acceder al lugar de trabajo para comunicarse con las personas trabajadoras sobre la formación o afiliación a un sindicato, y las consecuencias para los empleadores que interfieren en estos procesos. En general, cuando un estado ha concedido a las personas trabajadoras agrícolas derechos de negociación colectiva, un empleador no puede despedir ni discriminar a una persona trabajadora por haber realizado una actividad colectiva protegida.

¿Qué es la acción colectiva?

La acción colectiva es cuando dos o más compañeros/as de trabajo trabajan juntos/as para abordar problemas en el trabajo. Algunos ejemplos de cómo se ve la acción colectiva incluyen: hablar con uno/a o más compañeros/as de trabajo sobre sus salarios

y beneficios u otras condiciones laborales, hacer circular una petición pidiendo mejores horas, participar en una negativa concertada a trabajar en condiciones inseguras y unirse a sus compañeros/as de trabajo hablen directamente con su empleador, con una agencia gubernamental o con los medios de comunicación sobre los problemas en su lugar de trabajo.

Algunos ejemplos de esta actividad concertada incluyen los siguientes:

- ⦿ Las personas trabajadoras hablan con un representante de un empleador en nombre de un grupo de trabajadores para solicitar un aumento salarial.
- ⦿ Las personas trabajadoras hablan con otras personas trabajadoras sobre cómo cambiar condiciones laborales específicas.
- ⦿ Las personas trabajadoras se reúnen con representantes sindicales fuera del horario laboral, como durante un descanso, durante el almuerzo o al final del día.
- ⦿ Las personas trabajadoras comparten folletos de un sindicato y alientan a otras personas trabajadoras a unirse a un sindicato.

¿Qué es una organización laboral (sindicato o unión)?

Una organización laboral, a menudo llamada sindicato o unión, es una organización de personas trabajadoras que se unen para negociar cosas como salarios, beneficios, seguridad y salud, capacitación laboral y/u otras cuestiones relacionadas con el trabajo. Son organizaciones democráticas y la membresía de los sindicatos eligen a sus líderes.

¿Qué es el proceso de negociación colectiva?

La negociación colectiva ocurre cuando un grupo de personas trabajadoras negocia con un empleador, luego de haber formado o afiliado un sindicato, para establecer o mejorar condiciones laborales tales como: salarios, horarios y descansos, entre otros. El resultado de este proceso es un contrato o Convenio Colectivo de trabajo (Collective Bargaining Agreement, o “CBA” por sus siglas en inglés).

Según la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Board, o “NLRB” por sus siglas en inglés), si la mayoría de las personas trabajadoras quieren formar un sindicato, pueden elegirlo de dos maneras. Para obtener más información, consulte la página de elecciones de conducta de la NLRB aquí:

www.nlrb.gov/about-nlrb/what-we-do/conduct-elections



En FLSP, el acuerdo de negociación colectiva era una de las opciones seleccionables para los empleadores dentro de los compromisos suplementarios del Acuerdo de Asociación. Los empleadores solo calificaban para el compromiso CBA si 1) las personas trabajadoras en su operación ya habían negociado un contrato y ya estaba ratificado, o 2) las personas trabajadoras y los empleadores estaban en medio de la negociación de un contrato. De cualquier manera, el empleador tenía que proporcionar evidencia del sindicato con el que tenía contrato o negociaciones.

¿Qué es la neutralidad?

La neutralidad se define como que los empleadores permanecen neutrales cuando sus empleados/as expresan interés a favor o en contra de formar un sindicato. Esta es una de las opciones de compromiso voluntario bajo el programa FLSP. Si el empleador ha seleccionado este compromiso en su solicitud de FLSP, sus empleados/as pueden formar o afiliarse a un sindicato si lo desean, en el entendido de que su empleador no debe expresar una opinión a favor o en contra de que las personas trabajadoras que se unen a un sindicato.



¿Existen otras organizaciones de personas trabajadoras agrícolas?

Sí, existen otras organizaciones de personas trabajadoras que también monitorean y/o apoyan los derechos de las personas trabajadoras agrícolas, incluidas las personas trabajadoras que tienen visas H-2A. La diferencia es que, a diferencia de las organizaciones laborales, estas organizaciones no tienen derechos de negociación colectiva con los empleadores, sino que buscan otras formas de ayudar a las personas trabajadoras a proteger y ampliar sus derechos laborales. Sus estructuras varían: algunas organizaciones celebran elecciones internas para puestos de liderazgo, mientras que otras no.

¿Cómo denunciar una violación de los derechos de negociación colectiva?

En caso de enfrentar un problema en el trabajo relacionado a los derechos de negociación colectiva, las personas trabajadoras primero pueden intentar hablar con su empleador para resolverlo, si se sienten cómodos/as en hacerlo. Si no, se puede acudir a las personas entrenadoras de la Red de Alianza Nacional de Campesinas o directamente a los recursos mencionados a lo largo de este manua.

En los estados que han otorgado a las personas trabajadoras agrícolas derechos de negociación colectiva, el estado tiene su propio proceso para denunciar violaciones de esos derechos, a menudo llamado Prácticas Laborales Injustas (Unfair Labor Practices, o “ULPs” por sus siglas en inglés).

Dinámica de facilitación

PASO 1:

Invita a las personas participantes a reflexionar sobre el tema y compartir sus experiencias a través de las preguntas interactivas del Apéndice 1

PASO 2:

Presentación del contenido educativo

PASO 3:

Discusión de cierre: solicitar las perspectivas del grupo sobre los posibles obstáculos, desafíos o beneficios de participar en procesos de organización colectiva

Apéndices

Apéndice 1:

Preguntas interactivas

La persona entrenadora indica al grupo que se pongan de pie y caminen hasta el centro de la sala.

Pregunta 1- ¿Sabe qué es un programa de responsabilidad social impulsado por los trabajadores?

- ☉ [Persona entrenadora]: Camina hacia el lado derecho si has oído hablar de él; camina hacia el lado izquierdo si esto es nuevo para ti.

[Persona entrenadora plantea preguntas de seguimiento]:

- ☉ ¿Puedes explicar lo que sabes sobre esto si has oído hablar de él?
- ☉ Si no has oído hablar de este concepto, ¿qué imaginas que podría significar?

Pregunta 2 – ¿Sabes qué es una organización laboral?

- ☉ [Persona entrenadora]: Camina hacia el lado derecho si sabes qué es un sindicato; camina hacia el lado izquierdo si esto es nuevo para ti.

[Persona entrenadora plantea preguntas de seguimiento]:

- ☉ ¿Alguna vez has tenido que expresar una inquietud o presentar una queja en el trabajo? ¿Cómo hiciste esto y cómo te sentiste al hacerlo?
- ☉ ¿Lo planteaste solo/a o hablaste con tus compañeros/as de trabajo al respecto?

Pregunta 3: ¿Alguna vez has estado en una situación en la que todas las personas en la sala están hablando sobre un tema en particular, pero tú te has esforzado mucho en no verte arrastrado/a a la conversación?

- ☉ [Persona entrenadora]: Camina hacia el lado derecho si te ha pasado esto; camina hacia el lado izquierdo si esto no es algo que hayas experimentado en absoluto.

[Persona entrenadora plantea preguntas de seguimiento]:

- ⊙ ¿Qué hiciste o no hiciste para tratar de evitar involucrarte?

Pregunta 4 – Todo el mundo hemos invitado a personas a visitarnos en nuestros hogares antes.

[Persona entrenadora]:

- ⊙ Camina hacia el lado derecho si coordinas (confirmas una declaración afirmativa) con las personas con las que vives antes de invitar gente a la casa; Camina hacia el lado izquierdo si solo haces lo que quieres, cuando quieres.
- ⊙ Camina hacia el lado derecho si alguna vez alguien te ha dicho que no puedes invitar a personas a la casa (podría ser tu casa permanente o tu casa cuando trabajas en los Estados Unidos mientras tienes una visa H-2A); Camina hacia el lado izquierdo si eso nunca ha sido un problema.

[Persona entrenadora plantea preguntas de seguimiento]:

- ⊙ ¿Qué tipo de consideración esperarías de tus compañeros/as de casa (o familiares) antes de invitar a alguien a la casa?
- ⊙ ¿Cuáles son los horarios razonables en los que estarías de acuerdo en tener compañía?
- ⊙ Si has trabajado y vivido en una granja anteriormente, ¿te ha dicho tu empleador alguna vez que puedes o no tener invitados/as en tu vivienda? ¿Cómo te hizo sentir esto?



MÓDULO 9

Represalias

OBJETIVOS:

- ⊙ Identificar las represalias, castigos o acciones “adversas”, es decir —en su contra—, por tomar acción y defender sus derechos laborales.
- ⊙ Conocer los tipos de represalias más comunes y algunas estrategias para combatirlas de forma individual y colectiva.

— Buenos días, ¡qué milagro verte por aquí en estas fechas! Pensé que ya estarías trabajando en Estados Unidos.

— No, esta vez no me llamaron. Estoy preocupada porque es la primera vez que fallan, tengo 13 años viajando y nunca me había quedado.

— ¡Qué raro! A lo mejor hubo algún problema con tu pasaporte.

— No sé. Estoy preocupada porque el año pasado que nos enfermamos varias compañeras por pesticidas, me junté con otras para pedirle al empleador que nos apoyara para buscar atención médica. Estoy pensando que a lo mejor eso no le gustó y ya no me quiso llevar a trabajar.

— Pero esa no es razón para que no te lleve. ¿Por qué piensas eso?

— Pues es que luego dicen que cuando una habla o pide cosas, eso no les gusta a los empleadores.

— No pues, si esa fue la razón, está muy mal, porque no te pueden castigar por preguntar o pedir algo que te corresponde por derecho.



Contenido educativo:

Es común que en distintos empleos las condiciones laborales no sean favorables para las personas trabajadoras. Sin embargo, aunque las leyes laborales establecen una base de derechos, muchas personas trabajadoras no se animan a exigir su cumplimiento porque sienten que no tienen el poder de cambiar sus condiciones de trabajo. Toman la decisión de mantenerse calladas o aguantarse, porque les preocupa que sus empleadores reaccionen de manera que les perjudique. Estas acciones “adversas”, en decir “en contra” de las personas trabajadoras por tomar acción, se conocen como represalias.

Una represalia ilegal es cuando el empleador da un trato diferente que perjudica a una persona trabajadora como consecuencia de una acción destinada a hacer valer sus derechos laborales. Las acciones que están protegidas por la ley en este sentido pueden incluir, por ejemplo:



- ⊙ La persona trabajadora habla con gerentes o empleadores sobre asuntos de salud y seguridad, salarios y horas, un accidente o enfermedad relacionado con el trabajo.
- ⊙ La persona trabajadora denuncia con ciertas dependencias gubernamentales, como OSHA (asuntos de Salud y Seguridad en el lugar de trabajo), EEOC (asuntos de discriminación), DOL-WHD (problemas de salarios y horas), o la Comisión de Indemnización del estado (indemnización laboral).
- ⊙ La persona trabajadora participa en una investigación o en un juicio por discriminación.

Entre las represalias más comunes están:

- ⊙ negar ascensos u oportunidades para progresar
- ⊙ reducir pagos o reducir horas de trabajo
- ⊙ despido del empleo



- ⊙ intimidación y/o amenazas
- ⊙ negar la recontractación
- ⊙ poner la persona en “listas negras” que le afectan con otros/as futuros/as empleadores
- ⊙ quitar responsabilidades o posibilidades de crecimiento en el lugar de trabajo

Las reglas del programa H-2A prohíben la discriminación y establecen que ninguna persona puede cometer actos de represalia contra las personas trabajadoras del programa por tomar las siguientes acciones:

- ⊙ iniciar una causa o procedimiento para hacer valer sus derechos bajo el programa H-2A
- ⊙ dar su testimonio con relación a ese procedimiento
- ⊙ consultar con un abogado/a o un programa de asistencia jurídica
- ⊙ ejercer o exigir, para sí o para otros, cualquier derecho garantizado por este programa (Los derechos específicos del programa pueden incluir, por ejemplo, el derecho al salario de efectos adversos, el derecho a contar con tres cuartos de las horas prometidas, o el derecho a una vivienda gratuita, entre otros)

¿Contra quienes aplican las prohibiciones contra las represalias ilegales?

Bajo las reglas del programa H-2A, queda prohibido que los empleadores, así como sus agentes, reclutadores, asociaciones agrícolas y contratistas, cometan actos de represalias.

Otras leyes federales prohíben tales actos por parte de distintos actores. Por ejemplo, bajo la ley federal sobre salario mínimo y pago de horas extras, queda prohibido que cualquier persona cometa una represalia como consecuencia de, entre otras acciones, presentar un reclamo bajo esa ley. En cambio, las leyes que prohíben las represalias por oponerse a formas de discriminación aplican a ciertos empleadores que deben cumplir las mismas leyes antidiscriminatorias, agencias de empleo, organizaciones sindicales y ciertos comités bipartitos que gestionan programas de formación.

¿Cómo podemos enfrentar las represalias?

El empoderamiento personal y organización colectiva. La fuente del empoderamiento personal es el conocimiento: conocimiento de la situación, de sus derechos, conocimiento de otras personas, y el autoconocimiento. Es particularmente importante que una persona se conozca a sí mismo/a y sus fortalezas personales. Con ese conocimiento, una persona tendrá la capacidad de abogar por sí mismo/a para producir un cambio que mejore sus condiciones y las de sus compañeras/os de trabajo.

Generalmente uno/a tiene más seguridad contra las represalias cuando actúa en conjunto con sus compañeros/as de trabajo y con testigos. Es importante hablar y actuar cuando hay injusticias en el trabajo, ya que es la única manera de hacer cambios y crear un ambiente de trabajo que sea justo y seguro.

¿Qué derechos tienen las personas trabajadoras agrícolas ante una represalia?

Si un empleador comete una represalia en contra de algún empleado/a, la persona trabajadora tiene el derecho a que se le pague por su tiempo perdido por despido injustificado, regresar a su trabajo, y que pongan fin a las condiciones injustas creadas como represalia.

Las protecciones en contra de las represalias pueden depender del derecho que fue violado o incumplido inicialmente, por el cual la persona fue castigada. Dependiendo de la situación por la cual la persona trabajadora haya sido castigada, la denuncia por represalias debe presentarse ante distintas instancias o autoridades:



Si la persona trabajadora fue castigada por reclamar temas de salario, haciendo valer sus derechos bajo el programa H-2A, la Ley para la Protección de los Obreros Agrícolas Migratorios y de Temporada, o las normas de "OSHA" para la sanidad en el campo, puede denunciar la represalia ante el DOL, llamando al **1-866-487-2365** (y seleccionando 2 para asistencia en español) o usando el siguiente formulario en línea: **webapps.dol.gov/contactwhd/Default.aspx**. Hay un límite de dos años para denunciar con el DOL, pero es mejor hacerlo lo antes posible.

Si la persona trabajadora sufrió una represalia luego de reclamar un trato discriminatorio, puede denunciar la represalia ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) al: 1-800- 669-4000 (y seleccionar la opción "2" para asistencia en español). En la mayoría de los casos, hay un límite de 180 días para denunciar con la EEOC, pero puede variar según el estado.

Las represalias por reclamos de discriminación en función de su ciudadanía u origen nacional deben denunciarse ante el Departamento de Justicia, llamando a **1-800-255-7688** (y seleccionando la opción "2" para asistencia en español) o por correo electrónico (IER@usdoj.gov) o por correo postal (Immigrant and Employee Rights Section; Civil Rights Division; U.S. Department of Justice, 4 Constitution Square; 150 M Street, NE, Room 7000; Washington, DC 20002).



Si la persona trabajadora sufrió una represalia por haber denunciado la violación de estándares de seguridad en el trabajo, puede denunciarla ante OSHA llamando a **1-800-321-OSHA (1-800-321-6742)** (y seleccionando la opción "2" para asistencia en español) o por la web: **www.osha.gov/form/osha7**. Hay un límite de 30 días para denunciar represalias con OSHA.

¿Hay alguna protección migratoria al ser despedido/a por realizar un reclamo por represalias?

En algunos casos, las personas trabajadoras que enfrentan actos de represalias por un conflicto laboral pueden solicitar que el gobierno les dé un permiso para permanecer en el país, conocido como acción diferida. Este proceso requiere que una dependencia y oficina de gobierno federal o estatal encargada de implementar leyes

laborales emita una declaración de interés sobre su caso. Se recomienda consultar con un abogado/a para iniciar un proceso de solicitud de acción diferida.

Asimismo, algunas personas trabajadoras que experimentan ciertos tipos de represalias, como amenazas de violencia ante reclamos laborales básicos, pueden a su vez ser víctimas de delitos o de trata. Hay algunas categorías de visas no inmigrantes (T y U, específicamente) disponibles para personas en esta situación. Se recomienda consultar con un abogado/a para evaluar si una persona trabajadora migrante puede solicitar este tipo de visas.

Recomendación para la dinámica de facilitación:

PASO 1:

Presentar los objetivos del módulo e introducir el concepto de represalias.

PASO 2:

Invitar a las personas participantes a reflexionar sobre el tema y a compartir sus experiencias por medio de una discusión basada en las preguntas e historias en el Anexo 1.

PASO 3:

Presentar la información sobre en qué consiste una represalia, quienes cometen una represalia, y qué derechos tienen las personas ante una represalia, incluyendo posibles consecuencias migratorias.

PASO 4:

Trabajar en grupo sobre las imágenes informativas en el Anexo 2, con preguntas correspondientes, para reforzar la información prevista en el paso 3.

PASO 5:

Repasar recursos para denunciar represalias.

PASO 6:

Actividad de cierre: Evaluar lo aprendido preguntándole a las personas cómo podrían aplicar esta información en su trabajo cotidiano.

Anexos:

1. Preguntas que faciliten el intercambio de experiencias

¿Cuáles son los temores que tienen las personas en el programa de visas H-2A cuando alguno de sus derechos es violado?

¿Alguna vez te ha pasado que te incumplieron algún derecho y permaneciste callado/a? ¿Por qué?

¿Qué crees que es importante saber para hacer valer los derechos laborales?

2. Historias con ejemplos de represalias

A. Horas y salarios

Juan se encuentra trabajando en la cosecha de tomates en Florida. Le pagó a su reclutadora \$300 dólares para conseguir la visa H-2A y luego pagó sus gastos de transporte, por lo cual tuvo que sacar una deuda importante en México. Al conocer que su empleador debería reembolsar estos gastos, le solicitó esto a su supervisor. No sólo no le dieron el dinero, sino que la semana siguiente le recortaron las horas, por lo cual ganó menos de lo esperado para poder hacerle frente a sus deudas y gastos.

i. ¿Qué podría hacer Juan ante esta situación?

Esto es una forma de represalia que Juan puede denunciar ante el DOL.

ii. ¿Qué riesgos y miedos podría enfrentar Juan en este caso?

Como ya fue víctima de una represalia, Juan podría sentir que hay un riesgo de una segunda represalia en caso de que denuncie esto ante el DOL. De todos modos, es

importante documentar la represalia por si más adelante quiere hacer la denuncia, cuando ya no esté trabajando.

B. Acoso sexual

Carla trabaja en la cosecha de peras en Oregon. Durante la temporada, un supervisor le hacía comentarios sobre su ropa y le pidió que lo fuera a visitar a su casa después del trabajo. Cuando ella se negó, le dijo que éste sería su último año trabajando en el país. En una ocasión, le tocó la parte trasera de su cuerpo y se acercó mucho para hablarle de cerca sobre su cuello, causándole mucho temor.

i. ¿Qué puede hacer Carla ante esta situación?

Carla puede denunciar la situación de abuso y acoso sexual, así como la amenaza de que no será contratada nuevamente en el futuro, ante EEOC y las autoridades de Oregon. También puede buscar defensores de víctimas para que la acompañen en el proceso.

ii. ¿Qué riesgos y miedos podría enfrentar Carla en este caso?

Es posible que Carla tenga miedo de denunciar antes de que termine la temporada. Sería recomendable que apunte las fechas y los hechos precisos del acoso y abuso en un diario para tener documentación o registro y que vaya hablando con posibles testigos que podrían ayudarla por si desea denunciar más adelante. Debe tener en cuenta que generalmente hay un límite de 180 días para denunciar estos tipos de situaciones de acoso, contados desde el día del último hecho de acoso. Las represalias por denunciar una violación de la ley a la WHD del DOL también son ilegales.



MÓDULO 10

Adaptando esta información al campo

OBJETIVOS:

- ⊙ Conocer los pasos claves para organizar una capacitación.
- ⊙ Poder adaptar conceptos claves del currículum a un entrenamiento de dos horas.
- ⊙ Ubicar herramientas y recursos locales claves para adecuar in formación y materiales complementarios al contexto local.
- ⊙ Identificar sugerencias y buenas prácticas para anticipar y abordar retos comunes durante una capacitación.

Sugerencias para la facilitación

Notas sobre el papel de la persona entrenadora

Una de las tareas centrales de la persona que facilita reuniones o talleres, es crear una metodología apropiada para guiar la reflexión acerca de los temas, circunstancias, contextos o problemas de interés, contando con toda la información y documentación necesaria. Durante cada sesión de taller o reunión, la persona entrenadora tiene la gran responsabilidad de crear espacios propicios para una interacción y comunicación respetuosa y abierta entre las personas participantes.

La persona entrenadora de los talleres, es quien favorece la formación individual y colectiva, más nunca es quien parece demostrar que sabe más o tiene la razón, ya que esto entorpece el proceso de aprendizaje basado en una metodología participativa como proceso de toma de conciencia. Por el contrario, la persona entrenadora es responsable de allanar el camino y estimular al grupo para animarle a transformar su propia realidad con base en sus fortalezas y experiencias.

A la persona entrenadora le corresponde preparar sus sesiones, informarse previamente y estar al día sobre los contenidos de cada tema. No es conveniente, ni resultará exitoso, que revise la sesión minutos antes de que empiece un taller. Cada cuadro descriptivo integrado en esta guía no sustituye la creatividad de la persona entrenadora para abordar los temas y estudiar los conceptos básicos.

Conocer al grupo

La mejor manera de que la persona entrenadora conozca al grupo es por medio de la empatía, la atención activa, estar abierta a lo que las personas del grupo quieran compartir y comunicar, mantenerse dispuesta a acompañar el proceso de formación sin frenar o desincentivar las iniciativas y entender que cada persona en el grupo está iniciando un camino de formación.

Impulsar la participación activa del grupo

La integración y participación de un grupo es el punto de partida y llegada clave durante los procesos de educación popular, ya que implica que cada persona contribuye su perspectiva social y política. Para emplear una metodología participativa, la persona entrenadora deberá contar con las herramientas necesarias para construir confianza entre y hacia el grupo, así como integrar y respetar la diversidad de personalidades, perspectivas y posiciones.

Actualmente existe una diversidad de herramientas educativas, las cuales resultan muy útiles para facilitar la participación y convivencia entre las personas participantes en los talleres o reuniones. A continuación, presentamos una pequeña recopilación de algunas dinámicas que la persona entrenadora puede utilizar durante sus sesiones de talleres y/o reuniones presenciales, las cuales han sido retomadas de algunas metodologías y manuales de técnicas participativas.

Ser consciente de adaptar el lenguaje y vocabulario

Para los fines de entrenamiento para el programa FLSP, es importante reconocer la diversidad de experiencias y enfoques de las organizaciones que trabajan directamente con las personas trabajadoras agrícolas, en este sentido, resulta normal la diversidad

de identidad, lenguaje y perspectiva de cada una de ellas. Enfrentamos el reto de homologar un lenguaje en el que todas las personas se sientan totalmente identificadas, sin embargo, proponemos el uso de algunos conceptos que en general expresan nuestro trabajo, dando libertad a cada persona de usar el vocabulario o las palabras con las que más cómoda se sienta.

La tarea central de una persona entrenadora (también conocida como persona promotora, facilitadora, trabajadora de alcance, etc.) es generar confianza con la comunidad. La confianza es la clave para abrir la puerta de la comunicación, sin importar el tema. No importa qué tan experta/o seas: si no tienes la confianza de la gente, difícilmente serás escuchada/o.

Una de las herramientas más fundamentales que tiene una persona entrenadora para generar confianza con la comunidad es el lenguaje que usa. El lenguaje es complejo, y va más allá de poder hablar el idioma (ej. español) que prefiera la comunidad. El lenguaje también incluye el tono de voz, la claridad, las palabras y vocabulario que se habla. Y entre más pueda una persona entrenadora adaptar su lenguaje a las preferencias y costumbres que tiene la comunidad a la que se dirige, más probable es que genere la confianza que necesita para poder comunicarse efectivamente y asegurar que la comunidad escuche, entienda, e internalice la información que comparte.

En el programa FLSP KYRR, existe una gran diversidad de personas trabajadoras agrícolas. Proviene de diferentes países, y de diferentes regiones y culturas dentro de esos países. Son personas de diferentes edades, sexos y géneros. Tienen diferentes grados de estudios. Han vivido diferentes experiencias de migración. Son serios y bromistas. Algunas personas llevan años viviendo en los Estados Unidos, mientras otras personas están pisando ese país por primera vez. Toda esta diversidad de características y experiencias influye en sus formas de expresión, en el lenguaje que prefieren — en el vocabulario, en ser formales o informales, en los dichos y expresiones que conocen, hasta en el tono de voz.

Esta diversidad está presente también entre ustedes, las personas entrenadoras que tendrán la tarea de impartir los contenidos del programa FLSP KYRR. Es posible que algunas de las palabras que se encuentran en el manual sean distintas a las que utilizan cotidianamente en sus regiones de trabajo, o en la metodología de sus organizaciones. Reconocer su propia diversidad y adaptar el lenguaje, resultará una experiencia valiosa y necesaria al momento de replicar los entrenamientos con las personas trabajadoras.

Para generar confianza con un grupo de diferentes personas trabajadoras agrícolas - por ejemplo, en el contexto de un taller u orientación - es importante que la persona entrenadora reconozca esta diversidad, y que se adapte dentro de lo posible a las preferencias de lenguaje y costumbres de su audiencia. Esto se puede hacer escuchando la forma en que las personas hablan, para intentar priorizar las palabras y expresiones que utilizan. ¡No es una ciencia perfecta! Puede haber mucha diversidad dentro de un solo grupo, y no va a ser posible atender las preferencias y las necesidades de todas y todos a la vez. Sin embargo, hay algunas cosas que la persona entrenadora puede hacer para agilizar la comunicación y fortalecer la confianza:

- ⊙ Presentarse ante el grupo y reconocer la importancia de la diversidad del lenguaje:

Hola a todas y todos, yo soy [NOMBRE]. Yo vengo de [LUGAR DE ORIGEN]" Antes de comenzar, quiero reconocer que somos un grupo de personas diversas, y que mi prioridad es poder comunicarme claramente y de manera respetuosa con cada una y uno de ustedes. Sin embargo, es posible que nos comunicamos diferente. Por ejemplo, en mi cultura, nuestra costumbre es hablar de "usted." En mi (país/cultura/familia), una (palabra/expresión) que usamos mucho es "(ejemplo de una palabra o expresión)" para decir "(explicación)." Si en algún momento digo una palabra o frase que no entienden, pido que levanten la mano y me avisen para que yo busque otra forma de decirlo, o para que me sugieran uno. Me dará mucho gusto que cada quien podamos aprender algo nuevo hoy.

- ⊙ Escuchar activamente y adaptar: al llegar a presentarse, o durante momentos de diálogo o preguntas, anota qué tipo de lenguaje usan las personas, por ejemplo, su vocabulario, expresiones, formalidad o informalidad. De ahí, intenta incorporar esos elementos en tu propio diálogo. Por ejemplo:

Estuvimos ahora hablando sobre los descansos pagados - o los "breaks," como también se dice aquí.

- ⊙ Prepararse para utilizar diferentes opciones de vocabulario o expresiones comunes para comunicarse, y prepararse para explicar términos que pueden ser poco conocidos. Por ejemplo:

Si una persona quiere saber lo que pasa durante un "litigio" - también se puede decir "reclamo" o "queja legal" - se puede hablar con un abogado...

Si trabajas en la producción del "blueberry" - o tal vez se dice "arándano azul" o "mora azul" - puede ser necesario usar guantes...

Aquí proveemos algunos ejemplos y opciones de la diversidad lingüística que podría ser útil tomar en cuenta:

Tabla de Diversidad de Lenguaje

Si bien conoces...	También se dice...	Si bien conoces...	También se dice...
Entrenador/a	Facilitador/a Trabajador/a de alcance Promotor/a Educador/a	Contratados/as	Visados Trabajadores/as H-2A
Dinámicas participativas	Dinámicas Ejercicios Actividad grupal Actividad didáctica	Salario	Pago Cheque Raya
Escenificación	Escenas participativas Teatros Teatritos	Overtime	Horas extras Tiempo y medio
Empleador	Empresa Compañía Dueño Ranchero/a Patrón/a	Monto	Cantidad Valor
Supervisor/a	Encargado/a Manager Gerente Jefe Patrón/a Mayordomo/a Cuadrillero/a	Abarrotes	Tienda Conveniencia
Reclutador/a	Mayordomo/a Enganchador/a Intermediario/a Licenciado/a Agencia de reclutamiento Contratista	Queja legal	Reclamo, litigio
Prestaciones	Beneficios Ventajas Derechos	Represalia	Castigo Acto perjudicial Venganza
Licencia (ej. por enfermedad)	Beneficio Permiso	Dialogar	Conversar Hablar Platicar
Campo	Filde Fil Rancho Granja	Apuntar (ej. horas)	Registrar Anotar
Persona trabajadora agrícola	Campesino/a Jornalero/a Empleado/a agrícola		

Recomendaciones:

1. Antes de comenzar:

- ⊙ Familiarízate con el contenido de la capacitación: puedes hacer una revisión exhaustiva del contenido de cada módulo antes de iniciar un taller.
- ⊙ Enfocar el contenido al contexto específico del lugar del empleo, especialmente del lugar de trabajo específico y de los compromisos FLSP correspondientes a ese empleador: será necesario adaptar el enfoque de cada capacitación. Toda la información que provees debe ser relevante a las personas trabajadoras en ese rancho o lugar de empleo. No será posible cubrir todo, y el tiempo es limitado - así que piensa bien en la información y recursos prioritarios, evitando información irrelevante o no-aplicable para el contexto.
- ⊙ Deja tiempo para preguntas: asegúrate de dejar suficiente tiempo en tu plan para atender preguntas del público. En el caso de no tener tiempo para atender todas las preguntas, las personas participantes podrán dar seguimiento contigo con la información de contacto que les compartes.
- ⊙ Siéntete libre de hacer cambios: los cuadros descriptivos no sustituyen la creatividad de la persona entrenadora, sólo representan una guía dinámica para favorecer la formación colectiva.
- ⊙ Prepara el material con anticipación: asegúrate de tener a la mano todos los insumos que necesitas para que la sesión sea exitosa. De ser posible, entrega a cada persona participante una etiqueta para que coloquen su nombre, esto ayudará a dirigirte a las personas por su nombre y crear un ambiente de familiaridad.
- ⊙ Anticipa información sobre cada grupo del entrenamiento FLSP KYRR y el espacio que utilizarán: en ocasiones, es difícil saber con anticipación quiénes van a participar en el espacio de capacitación, pero es importante pensar en un número mínimo y máximo de participantes. No es igual preparar materiales para 5 personas que para 50, si las personas estarán paradas, sentadas, si tendrás oportunidad de utilizar electricidad para el uso de proyector y computadora, o no.

2. Durante la sesión:

- ⊙ Escucha activamente a las personas y anima la participación de todas y todos: no es conveniente emitir juicios sobre los comentarios o preguntas: todas las dudas son válidas y todas las experiencias son igual de importantes.
- ⊙ Utiliza un lenguaje y tono de voz definido: crea reglas para mantener el orden y el respeto entre el grupo y siéntete con suficiente confianza para hacerlas valer a lo largo de la sesión.
- ⊙ No tienes que resolver todas las dudas, problemas o comentarios: si surgen dudas o preguntas que no puedes resolver, no te preocupes. Puedes anotar las preguntas difíciles y continuar con el resto del contenido. Al finalizar puedes retomar las preguntas que quedaron sin respuesta y procurar establecer una forma de hacer llegar información posteriormente. Es mucho mejor decir “No lo sé, pero intentaré averiguarlo” que proporcionar información incierta o engañosa.

Sugerencia educativa para abordar los módulos informativos

Objetivos:

- ⊙ Contar con una metodología apropiada para guiar la reflexión acerca de los contenidos de los módulos, de modo que la persona entrenadora pueda transmitir la información esencial a las personas trabajadoras agrícolas.
- ⊙ Fortalecer a las personas trabajadoras en el conocimiento de sus derechos, centrado en sus experiencias de vida y trabajo.
- ⊙ Ejercitar el uso de los cuadros descriptivos, como herramienta útil y básica para organizar y planificar los talleres participativos en un tiempo adecuado.
- ⊙ Implementar técnicas que favorezcan la participación y confianza de las personas trabajadoras.

Número de participantes: hasta 50 personas

Duración: hasta dos horas, incluyendo tiempo de preguntas

Ejemplo de un cuadro descriptivo para el desarrollo del taller

Tiempo	Momento	Objetivos	Desarrollo	Materiales/ Insumos
5 minutos	Introducción/ Bienvenida y objetivos del taller	Crear un espacio de confianza desde el inicio; Compartir los objetivos generales de la capacitación	<p>La persona entrenadora se presenta com partiendo tres datos básicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☉ Su nombre, lugar de origen y organización en la que trabaja. <ul style="list-style-type: none"> → Como opción extra, puede com partir algún dato relacionado al trabajo agrícola. Por ejemplo, la primera vez que visitó un campo, lo que más le gusta de la agricultura, entre otros. <p><i>Ejemplo: Buenos días a todos y todas. Agra dezco el tiempo que me están brindando para escuchar lo que tengo para compartir. Yo soy Guillermina Martínez, nací en California, de mamá y papá guatemalteco. Trabajo como entrenadora en Alianza Nacional de Campesinas desde hace un año. Mi familia y yo hemos trabajado en la agricultura desde hace muchos años. Pienso que es un trabajo muy bonito porque la comida es algo que to das las personas necesitamos para vivir, pero no es valorado como nos gustaría.</i></p> <p>La persona entrenadora presenta la infor mación básica del espacio de capacitación, los objetivos y temas que se abordarán.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Esta capacitación forma parte del programa FLSP que busca... Del cual les hablaré más adelante. ✓ El objetivo de esta capacitación es compartir con ustedes los derechos básicos que tienen las personas trabajadoras agrícolas, y los mecanismos disponibles para hacerlos valer. ✓ En esta capacitación se aborda rán algunos temas que iremos desarrollando a lo largo de las siguientes dos horas. ✓ Necesitamos su apoyo para que sea un espacio participativo, se guro y respetuoso, así que sién tanse en confianza de participar e ir anotando sus dudas. 	<p>Visuales (PPT)</p> <p>Copia del manual de entrenamiento</p> <p>Apuntes particula res</p>

5 minutos	Dinámica Rompehielos	Crear un ambiente de confianza y reconocimiento entre las personas participantes	<p>La persona entrenadora explica la dinámica: “Voy a mencionar algunas frases, y pido que las personas respondan con un movimiento”. El movimiento dependerá del espacio disponible en la sesión: si todos tienen sillas, puede pedir que se levanten del asiento, o levanten la mano. Si están todos parados, puede pedir que den un paso al frente o formen un círculo.</p> <p>Ejemplo: - <i>Levanta la mano si...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> → Me gusta bailar → Soy de México → Me gusta escuchar música → Me gusta el café por la mañana. → Sé que es la FLSP → He tenido accidentes en el trabajo. → Sé cuáles son mis derechos laborales en Estados Unidos. → He recibido información sobre la trata. → He sentido discriminación en algún momento de mi vida. → He trabajado o trabajo con una visa H-2A <p>Si la persona entrenadora detecta que puede haber personas de distintos países, puede preguntar de qué países son.</p> <p>También puedes invitar a que las personas trabajadoras propongan una frase que los demás respondan con el movimiento, o que propongan un movimiento diferente. Por ejemplo: <i>¿Qué movimiento quieren hacer ahora para responder?</i></p>	Tarjeta con conceptos/frases claves
-----------	----------------------	--	---	-------------------------------------

10 minutos	Módulo 1: El Programa Piloto de Estabilización y Protección del Trabajo Agrícola (Farm Labor Stabilization and Protection Pilot Program, “FLSP” por sus siglas en inglés)			
15 minutos	Presentación del Módulo 1: FLSP	Compartir con el grupo por qué estamos aquí, qué es FLSP.	<p>Presenta con claridad la información central del módulo I</p> <p>1) ¿Qué es el programa FLSP? Explicar el propósito y el modelo del programa</p> <p>2) ¿Quiénes forman parte del programa FLSP, y por qué son importantes? Nombrar a las diferentes partes interesadas que forman parte del programa FLSP durante cinco minutos. Será importante compartir con el grupo la importancia del programa, como una oportunidad para acercar información básica sobre sus protecciones y derechos laborales en los lugares de trabajo.</p> <p>A. Revisar los cuatro compromisos requeridos que deben cumplir todos los empleadores que participan en el programa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Protecciones y beneficios universales 2. Participación en investigación y reportes FLSP 3. Participación en el acceso y la capacitación “Conoce tus derechos y recursos” (“KYRR” por sus siglas en inglés) 4. Reclutamiento responsable <p>B. Destacar los compromisos suplementarios hechos por el empleador en particular. <i>¡Asegúrate de reservar tiempo suficiente para cubrir estos compromisos con suficiente detalle!</i></p> <p>Conectar la explicación general de los compromisos con una discusión / reflexión sobre cómo las personas trabajadoras pueden evaluar su cumplimiento.</p>	Visuales (PPT) / Rotafolio con información básica preparada
5 minutos	Módulo 2: Reclutamiento			
5 minutos	Derechos durante el reclutamiento	Conocer los derechos que tienen durante este proceso	La persona entrenadora explica con claridad los derechos que tienen las personas en el proceso de ser reclutadas, incluyendo para las visas H-2A.	Rotafolio con información básica preparada

10 minutos	Módulo 3: Derechos a la vivienda, alimentos y al tiempo de trabajo			
10 minutos	Derechos básicos	Compartir la información sobre derechos básicos en la sección 3.2 del módulo III.	<p>Presenta la información sobre los derechos señalados animando la participación.</p> <p>Las personas trabajadoras agrícolas nacionales en empleos correspondientes deben contar con los mismos términos y condiciones de trabajo que las personas trabajadoras con visas H-2A, como mínimo.</p> <p>Todas y todos ustedes tienen derechos relacionados a tu contrato.</p> <p>Lo primero que debe saber es que tienen derechos relacionados a los gastos incurridos para llegar a Estados Unidos y específicamente al lugar en donde vivirá durante su temporada de trabajo.</p> <p>A) Gastos que debe cubrir su empleador <i>Su empleador debe cubrir los gastos de la visa, el transporte a Estados Unidos y gastos relacionados con el viaje. Por ejemplo, si realiza gastos como la compra de alimentos durante el tiempo en el que esté viajando para llegar al lugar de trabajo en Estados Unidos, el empleador debe reembolsarlos.</i></p> <p>B) Vivienda <i>Los empleadores H-2A deben proveer la vivienda para las personas trabajadoras, sin cobrarles o descontar de su cheque por ésta.</i></p> <p><i>Una vivienda provista por el empleador agrícola debe tener <u>por lo menos</u>:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> → <i>Paredes, techo, y ventanas que cierren;</i> → <i>Camas y un lugar para guardar cosas personales para cada trabajador;</i> → <i>Suministro de agua potable; y</i> → <i>Acceso a baño compartido con 15 personas o menos.</i> 	<p>Visuales (PPT)</p> <p>Tarjetas con conceptos/frases claves</p> <p>Visuales adicionales (Ejemplo: cuadro para apuntar gastos de viaje)</p>

			<p>Dinámica:</p> <p>La persona entrenadora tiene un par de tarjetas que describen situaciones de una persona trabajadora.</p> <p>Haz una pausa después de leer cada tarjeta para ver si las personas trabajadoras creen que es algo injusto o algo injusto e ilegal</p> <p>Por ejemplo:</p> <p><i>“Fulanito es un trabajador H-2A que tiene que pagar \$16 por día para su comida. ¿Esto es injusto o injusto e ilegal?”</i></p> <p>La persona facilitando explica que es injusto e ilegal, porque las personas trabajadoras H-2A sólo pueden pagar \$15.88 por día para su comida.</p> <p>Luego, la persona facilitando menciona los otros derechos que tienen que ver con alimentos, y luego continúa con otros derechos.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Recibir un contrato por escrito, en el idioma que entienda mejor, donde se especifique la información detallada del empleador y de las condiciones del trabajo, incluyendo los compromisos FLSP. Se le debe presentar este contrato a la persona trabajadora con visa H-2A al momento de solicitar una visa o, si no requiere visa nueva, al momento de ofrecerle el empleo, a más tardar. Se le debe presentar el contrato a cualquier persona trabajadora nacional empleada en trabajo correspondiente el primer día de trabajo, a más tardar. → Reembolso de gastos de viaje → Vivienda adecuada, sin costo para la persona trabajadora → Transporte gratuito de la vivienda al lugar de trabajo → Condiciones de trabajo seguras y saludables → Compensación por lesiones o enfermedad en el trabajo → Recibir al menos el salario especial actual para trabajo agrícola al menos cada 15 días 	
--	--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> → Personas empleadas con la visa H-2A no están obligadas a pagar impuestos de Seguro Social y Medicare → Personas trabajadoras con la visa H-2A deben recibir al menos $\frac{3}{4}$ de las horas de trabajo prometidas en el contrato o el sueldo correspondiente a ese tiempo <p>Una vez que se presenta la información sobre los derechos, la persona facilitando pregunta al grupo: <i>¿Sabían que tienen todos estos derechos?</i></p> <p><i>Recomendación:</i> <i>Anote todos los gastos del viaje y de alimentos. Recuerde que existen recursos para tomar acción si sus derechos no son respetados. En un momento le entregaremos información importante.</i></p>	
10 minutos	Módulo 4: Horas y Salarios			
2 minutos	Introducción	Iniciar la conversación sobre salarios; enfatizar que, aunque hay algunas protecciones en términos de salarios, también existen algunos componentes centrales y limitaciones de la definición de salario “justo.”	<p>La persona entrenadora pregunta a las personas trabajadoras:</p> <p>“¿Qué significa ‘un salario justo’ para ustedes?”</p> <p>Si hay papel, anotar lo que surja y facilitar una reflexión grupal sobre qué elementos constituyen un salario “justo”.</p>	<p>Rotafolio con información básica preparada</p> <p>Marcadores</p>

5 minutos	Derechos generales/ Protecciones sobre salarios	Conocer las garantías que se establecen en el programa H-2A y en las leyes sobre salario mínimo respecto de las horas de trabajo que debe ofrecer el empleador	La persona facilitando explica que hay ciertos derechos y limitaciones que tienen que ver con los salarios del programa H-2A. Por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> → El salario de efectos adversos y salario mínimo en el estado en el que se encuentran → El salario de personas trabajadoras domésticas que trabajan en “empleo correspondiente” → La garantía de $\frac{3}{4}$ → Lo que se considera tiempo trabajado → Pago de horas extras u “overtime” → Deducciones permitidas / no permitidas 	Visuales (PPT) Tarjetas con conceptos/ frases claves Rotafolio con información básica pre parada
3 minutos	Derechos / protecciones particulares en el programa FLSP	Identificar el salario aplicable y los beneficios relacionados al pago para las personas trabajadoras en el programa FLSP, ya sea por hora o por pieza	La persona entrenadora explica lo que aplica específicamente a este campo debido al programa FLSP. Por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> → Pago de bonos FLSP (si aplica) → Pago de horas extras (si aplica) → Licencia o beneficio por enfermedad (si aplica) 	Visuales (PPT) Tarjetas con conceptos/ frases claves Rotafolio con información básica pre parada
10 minutos	Módulo 5: Salud y seguridad en el trabajo y cobertura por accidentes			
5 minutos	Introducción	Identificar en colectivo los riesgos que generalmente enfrentan las personas trabajadoras en el lugar de trabajo	La persona entrenadora invita a las personas trabajadoras a compartir un riesgo de salud o de seguridad al que se han enfrentado en el trabajo. Mientras varias personas van compartiendo, la persona entrenadora apunta todo en un rotafolio o hoja grande si lo tiene (o si no, repite verbalmente los riesgos mencionados). Una vez terminada la participación, la persona entrenadora repite los riesgos, enfatizando la reflexión hacia la importancia de asegurar la integridad de las personas y a mostrar que el sistema de trabajo puede ser invasivo, voraz y agresivo - dando prioridad al beneficio económico sobre la dignidad de las personas, atentando con su salud.	Visuales (PPT) Rotafolio con información básica pre parada Marcadores

5 minutos	Exposición	Asegurar que las personas trabajadoras reconocen su derecho a la salud y seguridad en el lugar de trabajo	<p>La persona entrenadora explica qué significa el derecho a trabajar en un lugar seguro y saludable, libre de peligros identificados que puedan causar la muerte o daños físicos graves.</p> <p>Lee la definición de riesgo en el lugar de trabajo y las garantías que debe cumplir un empleador para garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable.</p> <p>Explica que hay estándares específicos con protecciones contra pesticidas, sanitación del campo y riesgos por exposición al calor. Menciona que OSHA es la dependencia gubernamental a cargo de monitorear las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.</p> <p>La persona entrenadora también explica que las personas trabajadoras H-2A tienen derecho a recibir seguro médico bajo el Affordable Care Act, el cual cubre enfermedades que no ocurren en el trabajo.</p> <p>Si se accidentan en el trabajo, su empleador tiene que cubrir los gastos asociados con su tratamiento y/o recuperación a través de la Compensación de personas trabajadoras, en empleos con visa H-2A o empleos correspondientes y en algunos casos por compromisos hechos bajo el programa FLSP.</p>	<p>Visuales (PPT)</p> <p>Rotafolio con información básica preparada</p> <p>Tarjetas con conceptos / frases claves</p> <p>Visuales adicionales Ejemplo: Imagen informativa sobre enfermedades de calor</p>
-----------	------------	---	--	---

RECESO (5 minutos) - Dinámica física de relajación

10 minutos	Módulo 6: Discriminación laboral			
5 minutos	Definición de la discriminación y sus diferentes expresiones	Compartir las diferentes situaciones de discriminación en el empleo que pueden enfrentar las personas trabajadoras	<p>Explicar con claridad en qué consiste un acto de discriminación, cómo se ve la discriminación en la vida real. Ejemplos.</p> <p>Después de compartir la definición y los ejemplos generales, la persona entrenadora lee un ejemplo de discriminación enfocado en una experiencia de discriminación por origen nacional.</p> <p>Luego pregunta al grupo: <i>¿Sufrieron discriminación estas personas trabajadoras? ¿De qué tipo?</i></p>	<p>Rotafolio con información básica preparada.</p> <p>Tarjetas con conceptos/ frases claves</p> <p>Módulo VI - Historias para trabajo grupal</p>

5 minutos	Combatamos juntos/as la discriminación	Animar a la comunidad para que juntas y juntos luchen en combatir las diferentes formas de discriminación contra personas trabajadoras	<p>La persona entrenadora expresa la importancia del valor de trabajo de cada persona no sólo en la agricultura, sino en el sistema de trabajo migrante en general- La necesidad de exigir que se respete la dignidad de las personas, sin importar sus características, condiciones o preferencias.</p> <p>Actividad de mapeo: ¿quién/qué es responsable de proteger a las personas contra actos de discriminación en el trabajo?</p> <p>Aquí se comparten los recursos disponibles para denunciar la discriminación. Recalcar que no todos los actos de exclusión están protegidos por la ley como actos de discriminación en los Estados Unidos.</p>	Recursos para denunciar hechos de discriminación en el trabajo
10 minutos	Módulo 7: Acoso y violencia sexual en el ámbito laboral			
5 minutos	Qué es el acoso sexual	Reconocer el acoso y la violencia sexual en el trabajo agrícola	<p>La persona entrenadora comparte con el grupo la definición de acoso sexual en el trabajo. También comparte algunos ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ Chistes o bromas vulgares hacia una persona debido a su sexo ⊙ Mostrar pornografía en el trabajo ⊙ Comunicaciones no deseadas, ya sea en forma de correo electrónico, mensajes de texto, Whatsapp o comentarios personales ⊙ Pedirle favores sexuales a una persona trabajadora 	Tarjetas con conceptos / frases claves

5 minutos	Violencia sexual en los campos	Aprender sobre las leyes que protegen a las personas trabajadoras contra estos hechos	<p>Cómo se vive la violencia sexual en los campos agrícolas. Hemos escuchado muchas experiencias de acoso y violencia sexual en el trabajo, esta situación se escucha como, por ejemplo: Lee historia para trabajo en grupo <i>“Violeta y su marido...”</i></p> <p>Luego de leer la historia, pregunta al grupo: <i>¿Qué tipo de violencias y discriminación está sufriendo Violeta?</i> <i>¿Qué podría hacer Violeta ante esta situación?</i> Anima al grupo a expresar sus ideas. → No podemos normalizar estas situaciones, es un delito, causa estrés, ansiedad y muchas otras consecuencias que no se pueden permitir más.</p> <p>¿Las personas trabajadoras migrantes son protegidas contra el acoso sexual perpetuado por empleadores u otras personas en el lugar de trabajo? - Sí, estos son los recursos Mencionar los recursos existentes.</p>	<p>Rotafolio con información básica pre parada</p> <p>Tarjetas con conceptos / frases claves</p>
10 minutos	Módulo 8: Acuerdos de Asociación			
5 minutos	Introducción de conceptos clave	Definir y conocer los términos y conceptos claves relacionados a los compromisos de Acuerdos de Asociación en el programa FLSP	<p>La persona entrenadora explica brevemente los conceptos de organización y negociación colectiva, programas de responsabilidad social impulsados por personas trabajadoras (WSR) y sindicalización en el contexto del trabajo agrícola en los Estados Unidos. Invita discusión sobre lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☉ ¿Qué has oído acerca de estos conceptos y su relación con las condiciones laborales de las personas trabajadoras agrícolas? ☉ ¿Cuáles son algunos de los posibles desafíos o beneficios de participar en la negociación colectiva, programas de responsabilidad social de las personas trabajadoras (WSR), o los procesos de sindicalización? 	<p>Rotafolio con información básica pre parada</p> <p>Tarjetas con conceptos / frases claves</p>

5 minutos	Los compromisos FLSP relacionados a los Acuerdos de Asociación	Revisar todos los compromisos FLSP y detalles relevantes y aplicables al empleador en particular.	<p>Si corresponde, revise los compromisos del FLSP relacionados con:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Participación en un programa de Responsabilidad Social impulsado por los trabajadores (WSR) → Participación en un Convenio Colectivo de Trabajo (CBA) → Comprometerse con la Neutralidad, el Acceso y el Reconocimiento Voluntario <p>La persona entrenadora pide a las personas trabajadoras que compartan expectativas o preguntas.</p>	<p>Rotafolio con información básica preparada</p> <p>Tarjetas con conceptos y frases claves</p>
Módulo 9: Represalias				
5 minutos	Introducción con definición de represalias	Aprender a identificar las represalias o acciones “adversas” —es decir, en su contra— por tomar acción y defender sus derechos laborales.	<p>La persona entrenadora presenta sobre las represalias en el lugar de trabajo ante diversas situaciones.</p> <p>Una represalia es cuando el empleador da un trato diferente, que perjudica a un/a empleado/a como consecuencia de una queja por condiciones de trabajo injustas, o porque buscó mejorar las condiciones de empleo.</p> <p>Tiene preparadas unas tarjetas con algunas de las más comunes:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Negar pago adecuado de tiempo extra → Negar ascensos → Denegar beneficios → Reducir pagos o reducir horas de trabajo → Despido del empleo → Intimidación y/o amenazas → Negar la recontractación → Poner en “listas negras” que le afectan con otros futuros empleadores → Quitar responsabilidades o posibilidades de crecimiento en el lugar de trabajo. <p>Lee cada tarjeta con estas situaciones comunes, enunciando una por una y pidiendo que aquellas personas que lo hayan experimentado puedan levantar la mano. Al finalizar, la persona entrenadora podrá encaminar la reflexión hacia la urgencia de cambiar esto para el futuro y aprender a combatir las represalias.</p>	<p>Rotafolio con información básica preparada</p> <p>Tarjetas con conceptos y frases claves</p>

			<p>La persona entrenadora pregunta: ¿Cuáles son los temores que tienen las personas trabajadoras agrícolas cuando alguno de sus derechos es violado?</p> <p>Anotar respuestas en papelógrafo/rotafolio para tener a la vista del grupo.</p>	
5 minutos	Tipos de represalias más comunes y cómo tomar acción	Conocer los tipos de represalias más comunes y algunas estrategias para prevenir y combatirlas de forma individual y colectiva.	<p>Para asegurar que el grupo ha comprendido qué significa una represalia, la persona entrenadora hace un breve ejercicio para identificar represalias</p> <p>Lee <i>Historia con ejemplos de represalias (Anexo 2, Módulo IX)</i></p> <p>¿Quién me dice si existe una represalia en este ejemplo? explica porque sí o porque no.</p> <p>Es posible tomar acción cuando enfrentamos una represalia, es nuestro derecho no vivir este tipo de situaciones en el trabajo. Comparte los recursos existentes para denunciar una represalia, de ser posible, comparte un ejemplo real en que una persona trabajadora sufrió represalia y luego logró justicia cuando decidió denunciar. (Omitir nombres de personas para asegurar la confidencialidad del caso)</p>	<p>Rotafolio con información básica preparada</p> <p>Tarjetas con conceptos y frases claves</p>
5 minutos	Módulo 10: Recursos locales			

5 minutos	Compartir la información de recursos disponibles	Distribuir la información de recursos disponibles	<p>La persona entrenadora distribuye folletos a los trabajadores y explica su propósito y cómo utilizarlos.</p> <p>La persona entrenadora pide que cada persona comparta con uno de sus compañeros/as un recurso de la hoja que crea que podría ser útil, ahora o en el futuro.</p> <p>¿Crees que alguna de la información que has recibido hoy puede ser útil para otros trabajadores?</p> <p>Compartir información con otras personas es una excelente oportunidad para reiterar esta información para el propio conocimiento y ayudar a otros a tomar medidas.</p> <p>¡Información es poder! Úselo para informarse, hacer preguntas, hablar sobre sus derechos y las situaciones que enfrenta en el trabajo con sus colegas.</p>	<p>Volante(s) para trabajadores</p> <p>Hojas de información adicionales para tener disponibles en caso de que las personas quieran tener más de una copia</p>
5 minutos	Dinámica de cierre - Poniendo a prueba lo aprendido			
	Revisión	Identificar interés, aprendizaje y oportunidades de seguimiento	<p>La persona entrenadora hace un breve examen sobre el conocimiento en este tema</p> <p>Lee un par de ejemplos de situaciones en el trabajo y pide al grupo identificar si es injusto o ilegal (o ambos) y qué se podría hacer en cada situación. Animar a que, si una situación injusta resulta no ser ilegal, puedan compartir algunas acciones organizativas.</p>	Tarjetas con ejemplo de situación y preguntas
	Cierre y agradecimiento	Finalizar el espacio con gratitud	<p>La persona entrenadora agradece la atención y participación de todas las personas.</p> <p>La persona entrenadora se asegura de que las personas participantes tengan su información de contacto para realizar un seguimiento si es necesario.</p>	Información de contacto

Glosario y Definiciones

Término o frase	Explicación
Agricultura	Por agricultura se entiende la agricultura en todas sus ramas y, entre otras cosas, incluye el cultivo y la labranza del suelo, la producción lechera, la producción, el cultivo y la cosecha de cualquier producto agrícola u hortícola, y según se define en 20 CFR 655.103(c).
Persona trabajadora agrícola	Empleado/a que realiza trabajos o servicios agrícolas según se define en la normativa H-2A en 20 CFR 655.103(c). A efectos del programa FLSP, esto no incluye a los empleados agrícolas supervisores.
Persona trabajadora H-2A	Cualquier persona trabajadora extranjera temporal que esté presente legalmente en los Estados Unidos para realizar trabajos o servicios agrícolas de naturaleza temporal o estacional de conformidad con la sec. 101(a)(15)(H)(ii)(a) de la Ley de Inmigración y Nacionalidad, según enmendada.
Persona trabajadora agrícola nacional	Persona trabajadora agrícola que vive en los Estados Unidos de manera permanente, independientemente de su estatus migratorio.
Empleador	Término genérico que quiere decir cualquier individuo o empresa que emplea a personas trabajadoras, independientemente de su sexo o género, o si es una persona singular, grupo de personas, o entidad corporativa.
Empleador agrícola	A los efectos de este programa, los “empleadores agrícolas” se definen en 29 CFR 501.3 y 20 CFR 655.103(b) como “una persona (incluida cualquier persona física, sociedad, asociación, corporación, cooperativa, firma, sociedad anónima, fideicomiso u otra organización con derechos y obligaciones legales) que: (i) Tiene una relación laboral (como la capacidad de contratar, pagar, despedir, supervisar o controlar de otro modo el trabajo del empleado) con respecto a un trabajador H-2A o un trabajador en un empleo equivalente; o (ii) Presenta una Solicitud de Certificación de Empleo Temporal que no sea como agente; o (iii) Es una persona en cuyo nombre se presenta una Solicitud de Certificación de Empleo Temporal”.

Asociación Agrícola	Cualquier asociación sin ánimo de lucro o cooperativa de agricultores, granjeros o ganaderos (incluidos, entre otros, establecimientos de procesamiento, fábricas de conservas, desmotadoras, almacenes de empaque, viveros u otros empleadores agrícolas fijos similares), constituida o cualificada en virtud de la legislación estatal aplicable, que reclute, solicite, contrate, emplee, proporcione, aloje o transporte a cualquier trabajador sujeto al artículo 8 U.S.C. 1188. Una Asociación Agrícola puede presentar solicitudes H-2A y actuar como agente de un empleador, o puede actuar como empleador único o conjunto de cualquier trabajador sujeto al 8 U.S.C. 1188.
Reclutador	Término que describe a una persona física o moral, es decir una persona que actúa de manera individual o como parte de una institución o agencia, independientemente de su sexo o género, que realiza alguno de las siguientes actividades: divulgar información sobre ofertas de empleo, convocar a las personas interesadas, entrevistar, recopilar información de las personas trabajadoras, anotar información en listas o expedientes para compartir, seleccionar grupos de personas trabajadoras, proveer información de contratos, facilitar trámites de visas, traslados y entrega de documentos que permitan a una persona emplearse en Estados Unidos con un permiso de trabajo.
Supervisor/a	Persona empleada por un empleador que tiene responsabilidades de revisión, reporte, e intermediación entre las personas trabajadoras y el empleador. Puede representar o transmitir las reglas o intereses del empleador frente a las personas trabajadoras. Es posible que en algunos lugares las tareas de supervisión estén distribuidas entre varias personas con distintas jerarquías, conocidas como “mayordomo” “cua drillero” “capataz” “gerente.”
Lugar de trabajo	Término que describe el espacio o entorno en el que las personas trabajadoras realizan sus tareas asignadas en el trabajo; a veces, dependiendo de la ley, se extiende también a vivienda proveída por empleadores, transporte para llegar a los campos, etc.
Derecho	Término que señala una protección por ley. Una violación de derechos es algo que va en contra de lo que dice la ley.

<p>Convenio colectivo (CC)</p>	<p>Un contrato o acuerdo escrito, jurídicamente vinculante, que regula las condiciones de empleo en uno o varios centros de trabajo y que ha sido negociado y acordado entre un empresario y un sindicato compuesto por trabajadores. debe contar con los siguientes mecanismos de aplicación y ejecución para investigar y hacer cumplir de manera efectiva las leyes aplicables a los empleados agrícolas en la jurisdicción pertinente, incluidas, entre otras, la Ley de Normas Laborales Justas, la Ley para la Protección de los Trabajadores Agrícolas Migratorios y Estacionales, la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y las leyes federales que rigen la contratación de trabajadores agrícolas temporales no inmigrantes (H-2A). Dichos mecanismos deben incluir, como mínimo 1) Auditorías independientes realizadas por terceros, 2) Mecanismo de reclamación exigible a terceros, 3) Educación de los trabajadores agrícolas.</p>
<p>Programa de Responsabilidad Social Dirigida por el Trabajador (WSR, por su nombre en inglés)</p>	<p>En la agricultura, un programa de WSR debe contar con acuerdos legalmente vinculantes entre los minoristas de alimentos y las organizaciones de trabajadores que exijan preferencia de compra para los empleadores agrícolas participantes que estén al corriente con el programa de WSR. Un programa WSR debe contar con los siguientes mecanismos de aplicación y ejecución para investigar y hacer cumplir de manera efectiva las leyes aplicables a los empleados agrícolas en la jurisdicción pertinente, incluidas, entre otras, la Ley de Normas Laborales Justas, la Ley para la Protección de los Obreros Agrícolas Migratorios y de Temporada, la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y las leyes federales que rigen la contratación de personas trabajadoras agrícolas temporales no inmigrantes (H-2A). Dichos mecanismos deben incluir, como mínimo 1) Auditorías independientes realizadas por terceros, 2) Mecanismo de reclamación exigible a terceros, 3) Educación de las personas trabajadoras agrícolas.</p>
<p>USDA: United States Department of Agriculture // Departamento de Agricultura de los Estados Unidos</p>	<p>Dependencia del gobierno federal que se enfoca en la comida, la agricultura, los recursos naturales, desarrollo rural, nutrición y otros asuntos relacionados. Maneja el proyecto FLSP.</p>
<p>FLSP: Farm Labor Stabilization and Protection Pilot Program // Programa Piloto para la Estabilización y Protección de los Trabajadores Agrícolas</p>	<p>Programa administrado por USDA que apoya a empleadores agrícolas en implementar estándares laborales sólidos para promover un ambiente de trabajo seguro y saludable para las personas trabajadoras agrícolas empleadas en Estados Unidos, sin importar su estatus migratorio.</p>

Capacitación KYRR: “Know Your Rights and Resources” training // Capacitación “Conoce Tus Derechos y Recursos”	Metodología de capacitación o entrenamiento que forma parte del programa FLSP, cuyo propósito es orientar a las personas trabajadoras agrícolas empleadas por empleadores aprobados para participar en el programa FLSP sobre los derechos y beneficios laborales fundamentales que tienen en su lugar de trabajo, además de los recursos adicionales que existen para conocer y defender esos derechos.
Persona entrenadora KYRR FLSP	Persona formada en la metodología KYRR para capacitar a personas trabajadoras agrícolas sobre sus derechos laborales bajo el programa FLSP.
FLSA: Fair Labor Standards Act // Ley de Normas Justas de Trabajo	Ley laboral de los Estados Unidos que establece normas para el salario mínimo, pago de sobretiempo, mantenimiento de datos y empleo de menores de edad que afectan a personas trabajadoras del sector privado y en los gobiernos federales, estatales y locales.
DOL: Department of Labor // Departamento del Trabajo	Dependencia del Gobierno de Estados Unidos que administra las leyes laborales federales para garantizar los derechos de las personas trabajadoras a condiciones de trabajo justas, seguras y saludables, incluido el salario mínimo por hora y el pago de horas extra, protección contra la discriminación laboral y seguro de desempleo.
WHD: Wage and Hour Division // División de Horas y Salarios	Dependencia que forma parte de DOL del Gobierno de Estados Unidos que es responsable de hacer cumplir las leyes laborales del país, incluidas las relacionadas con el salario mínimo y el empleo de menores.
OSHA: Occupational Safety and Health Administration // Administración de Salud y Seguridad en el Trabajo	Dependencia que forma parte de DOL del Gobierno de Estados Unidos y que garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables estableciendo y haciendo cumplir estándares, y brindando capacitación, extensión, educación y asistencia.
EEOC: Equal Employment Opportunity Commission // Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo	Dependencia del Gobierno de Estados Unidos que hace cumplir las leyes que hacen que la discriminación sea ilegal en el lugar de trabajo. La comisión supervisa todo tipo de situaciones laborales, incluida la contratación, el despido, los ascensos, el acoso, la capacitación, los salarios y los beneficios.
NLRB: National Labor Relations Board // Junta Nacional de Relaciones Laborales	Dependencia del Gobierno de Estados Unidos que hace cumplir la Ley Nacional de Relaciones Laborales investigando acusaciones de irregularidades presentadas por personas trabajadoras, sindicatos o empleados, realizando elecciones y decidiendo y resolviendo casos.
EPA: Agencia de Protección Ambiental // Environmental Protection Agency	Es una agencia ejecutiva independiente del Gobierno de Estados Unidos que protege a las personas y el medio ambiente de riesgos importantes para la salud, patrocina y realiza investigaciones, y desarrolla y hace cumplir regulaciones ambientales.
Represalia	Cuando un empleador realiza un castigo, venganza, o cualquier medida adversa contra un empleado por haber ejercido un derecho legal protegido.

Vulnerar (ej. de algún derecho laboral)	<p>Hacer vulnerable, poner en riesgo, incumplir.</p> <p>Ej: durante una baja productividad al final de las temporadas, un empleador continúa pagando a destajo (por pieza), lo que resulta en que las personas trabajadoras ganan menos del salario mínimo por hora, lo cual vulnera su derecho al salario mínimo.</p>
Coerción (o coacción)	<p>Presión para obligar a una persona a realizar actividades que le perjudican o a dejar de realizar actividades que son su derecho. Esta presión puede ser a través de presión física o por medio de amenazas de daño a su integridad personal, a sus bienes o propiedades, o a sus derechos.</p>

Manual de Formación para Personas Entrenadoras

Conoce tus Derechos

RECURSOS DEL PROGRAMA FLSP

Primera edición, Julio de 2024
Impreso en EE.UU. | Printed in USA