



H U M A N  
R I G H T S  
W A T C H

## Cultivar el temor

La vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas inmigrantes frente a la violencia y el acoso sexual en Estados Unidos



## **Cultivar el temor:**

**La vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas inmigrantes  
frente a la violencia y el acoso sexual en Estados Unidos**

Copyright © 2012 Human Rights Watch  
Todos los derechos reservados.  
Impreso en Estados Unidos de América  
ISBN: 1-56432-896-1  
Diseño de portada por Rafael Jiménez

Human Rights Watch se dedica a proteger los derechos humanos de personas en todo el mundo. Trabajamos con víctimas y activistas para prevenir la discriminación, defender la libertad política, proteger a personas frente a actos inhumanos en tiempos de guerra y llevar ante la justicia a quienes cometen abusos. Investigamos y denunciemos violaciones de derechos humanos para que se juzgue a los responsables. Cuestionamos a gobiernos y a quienes detentan el poder para que pongan fin a prácticas abusivas y respeten el derecho internacional de los derechos humanos. Procuramos además obtener el apoyo del público y la comunidad internacional en defensa de los derechos humanos para todos.

Human Rights Watch es una organización internacional con personal en más de 40 países, y oficinas en Ámsterdam, Beirut, Berlín, Bruselas, Chicago, Ginebra, Goma, Johannesburgo, Londres, Los Ángeles, Moscú, Nairobi, Nueva York, París, San Francisco, Tokio, Toronto, Túnez, Washington DC y Zúrich.

Para obtener más información, visite nuestro sitio web: <http://www.hrw.org/es>



# Cultivar el temor:

## La vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas inmigrantes frente a la violencia y el acoso sexual en Estados Unidos

<b>El caso de Patricia M.</b> .....	<b>1</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>3</b>
<b>Recomendaciones clave</b> .....	<b>10</b>
Al Congreso de Estados Unidos.....	10
Al Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos .....	10
Al Departamento de Trabajo de Estados Unidos y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) .....	11
A todos los gobiernos de los estados.....	11
A los organismos locales de aplicación de la ley .....	11
A los empleadores del sector agrícola.....	11
<b>Metodología</b> .....	<b>12</b>
Definiciones .....	14
<b>I. Situación</b> .....	<b>17</b>
Trabajadores agrícolas inmigrantes: una fuerza laboral vulnerable.....	17
Estructura del trabajo agrícola .....	22
<b>II. Tipos de violencia y acoso sexual en el lugar de trabajo sufridos por trabajadores agrícolas</b> .....	<b>28</b>
Violación y otras formas de conducta sexual coercitiva .....	29
Manoseo sin consentimiento, abuso verbal y exhibicionismo .....	33
Hostigamiento a lo largo del tiempo.....	35
<b>III. Situaciones de vulnerabilidad especial</b> .....	<b>38</b>
Las relaciones sexuales como un “beneficio adicional” de los supervisores.....	39
Niñas y jóvenes .....	40
Inmigrantes recientes .....	43
Mujeres solteras.....	43
Trabajadores indígenas .....	44
Trabajadores LGBT.....	47
<b>IV. El impacto duradero de la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo</b> .....	<b>49</b>

Lesiones físicas, trauma psicológico, ostracismo social y alteración de la vida familiar .....	49
Acceso limitado a servicios sociales necesarios.....	51
Despido y otras formas de represalia .....	54
<b>V. Un sistema de inmigración disfuncional.....</b>	<b>58</b>
Limitaciones del actual sistema migratorio .....	59
Intereses del gobierno en conflicto: el control de la inmigración frente a la protección de los trabajadores .....	63
Limitaciones de las visas de categoría “U” .....	65
<b>VI. Protección insuficiente de las leyes civiles para los trabajadores agrícolas .....</b>	<b>69</b>
Exclusión de los trabajadores agrícolas de las leyes de protección de los trabajadores .....	69
Aplicación inadecuada de las leyes vigentes en materia de protección de los trabajadores por el DOL y otros organismos federales y estatales en centros de producción agrícola .....	72
Obstáculos específicos que enfrentan los inmigrantes no autorizados .....	78
La EEOC: iniciativas positivas, pero recursos limitados .....	80
<b>VII. Obstáculos para la aplicación del derecho penal.....</b>	<b>86</b>
El temor a la policía aumenta cuando sus miembros participan en la aplicación de las normas inmigratorias .....	86
No se investigan casos de agresión sexual.....	92
<b>VIII. Ausencia de medidas contra la violencia y el acoso sexual por parte de empleadores.....</b>	<b>96</b>
Se aprovechan las falencias del sistema migratorio .....	96
Capacitaciones y políticas inadecuadas sobre acoso sexual .....	99
<b>IX. Obligaciones jurídicas internacionales .....</b>	<b>105</b>
La violencia y el acoso sexual como violaciones de derechos humanos.....	105
Normas de derechos humanos acerca de los trabajadores inmigrantes, incluidos trabajadores en situación irregular .....	108
<b>X. Recomendaciones .....</b>	<b>109</b>
Al Congreso de Estados Unidos.....	109
Al Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos .....	111
A la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos .....	111
Al Departamento de Trabajo de Estados Unidos (DOL) y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) .....	112
A todos los gobiernos de los estados.....	112
A los organismos locales de aplicación de la ley .....	113
A los empleadores del sector agrícola.....	113
A los organismos que brindan servicios para las víctimas de violencia y acoso sexual.....	114
<b>Agradecimientos .....</b>	<b>115</b>

## El caso de Patricia M.

Cuando llegó por primera vez a Estados Unidos desde México, hace aproximadamente seis años, Patricia M. era una joven de 21 años. Como la mayoría de los inmigrantes que trabajan en el sector de la agricultura de Estados Unidos, Patricia no tenía una visa de trabajo pero pudo obtener un empleo de todos modos. Hace cerca de cuatro años, consiguió trabajo en la cosecha de la almendra. El mayordomo<sup>1</sup> recogía a los trabajadores y, al final del día, los llevaba hasta una gasolinera cercana. Patricia afirmó que le ofreció varias veces alimentos y bebidas, lo cual “[le] molestaba bastante”, ya que creía que estos ofrecimientos no eran desinteresados. El hombre insinuó que podía ayudarla y le dijo: “Escúchame, yo soy el mayordomo, y tu tendrás un trabajo”.

Al tercer día, dejó a todos los trabajadores en la gasolinera, excepto a ella, y les dijo que iría a buscar un dispensador de agua, pero en cambio llevó a Patricia hasta un campo alejado.

“A partir de ese momento, no dijo más nada, sólo me miraba insistentemente. Yo llevaba un sombrero y un pañuelo [que me cubría el rostro], y él dijo, ‘¿Qué tienes allí? ¿Un animal?’. Y supe que quería hacerme algo”.

Patricia describió a este hombre como “obeso y muy grande”. Contó que se subió encima de ella y usó el pañuelo para sujetarle las manos a la manija ubicada arriba de la puerta de la camioneta. Luego, según relató, “Me quitó la ropa y me violó... Me hizo mucho daño”.

Patricia no contó a nadie lo sucedido. Dijo al respecto: “Me sentí muy triste y sola”. No tenía familia en Estados Unidos, ni quiso contarles a sus familiares en México lo que había pasado.

---

<sup>1</sup> Hemos utilizado la palabra ‘mayordomo’ en este informe puesto que es el término utilizado por la mayoría de los trabajadores agrícolas que hablan español en Estados Unidos.

Tras la violación, Patricia siguió trabajando en esa misma granja. No podía dejar el trabajo ya que no había otros empleos durante el invierno. Los abusos continuaron. “Siguió violándome y yo lo permití porque no quería que me golpearan, no quería sentir dolor”. Finalmente, Patricia descubrió que estaba embarazada. Se enteró de que podría solicitar prestaciones por discapacidad y acudió a una oficina del servicio social, donde los empleados le preguntaron si tenía pareja. Ante esa pregunta, les contó todo lo sucedido y en esta agencia la ayudaron a presentar una denuncia policial.

Patricia reconoce que la ayuda que recibió de esta oficina fue indispensable. Aún no le ha contado a su familia en México lo que le ocurrió. Si bien se atrevió a contarle a su madre que estaba embarazada, no le habló sobre la violación ya que no desea “que se sienta mal”. Sabe que, sin la asistencia de los asesores de esa oficina, nunca habría presentado la denuncia ante la policía: “Tenía miedo de ir a la cárcel, tenía miedo de que me enviaran a México por ser ilegal”.

Patricia afirma que el mayordomo nunca fue juzgado ni condenado por el delito. En vez de ello, tras arrestarlo la policía aparentemente se puso en contacto con autoridades de inmigración, ya que fue deportado poco tiempo después. Lamentablemente, esto no significa que esté totalmente fuera de la vida de Patricia. La familia del mayordomo le ha contado que tiene previsto regresar a Estados Unidos para ver a la niña. La violación sufrida continúa afectando otros aspectos de su vida. Patricia ahora está casada, y su hija es “tan preciosa”, pese a los dolorosos recuerdos sobre cómo fue concebida. Sin embargo, afirma: “A veces recuerdo lo que pasó y no puedo mantener relaciones con mi esposo”. También se preocupa porque, según dice: “No sé qué le diré a mi hija cuando crezca”<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Patricia M. (seudónimo), California, junio de 2011.

## Resumen

Cientos de miles de mujeres y niñas en Estados Unidos trabajan actualmente en el campo, en plantas de empaque y en establecimientos de producción agrícola donde se enfrentan a un riesgo grave y real de violencia y acoso sexual<sup>3</sup>. Si bien es difícil determinar con exactitud cuál es la incidencia de los hechos de violencia y acoso sexual que sufren los trabajadores agrícolas en el lugar de trabajo debido a los obstáculos que supone el encuestar a una población estacional, migrante y que a menudo se encuentra en el país en forma clandestina, se trata sin duda de un problema grave<sup>4</sup>.

Durante las investigaciones realizadas para este informe, entrevistamos a 160 trabajadores agrícolas, productores, funcionarios encargados de la aplicación de la ley, abogados, proveedores de servicios y otros expertos en establecimientos de trabajo agrícola de ocho estados quienes, casi sin excepción, identificaron a la violencia y el acoso sexual como un factor sumamente preocupante. Si bien es común que las víctimas de violencia y acoso sexual se muestren renuentes a relatar estas experiencias, casi todos los 52 trabajadores que entrevistamos, incluidos muchos que no se habían identificado en un primer momento como víctimas de estos abusos, dijeron que ellos u otros trabajadores que conocían habían experimentado violencia o acoso sexual.

La violencia y el acoso sexual en el trabajo agrícola son alentados por un profundo desequilibrio de poder entre los empleadores y supervisores, y los trabajadores inmigrantes y con bajos salarios que están a su cargo. A menudo las víctimas<sup>5</sup> enfrentan obstáculos sistémicos —agravados por su condición de trabajadores agrícolas y, en muchos casos, también indocumentados— que se interponen a la posibilidad de denunciar estos abusos y juzgar a los responsables. A fin de cumplir su obligación de

---

<sup>3</sup> Los términos “violencia sexual” y “acoso sexual” se usan en conjunto en este informe porque ningún término en lo individual, como se usan coloquialmente, captura de manera completa la naturaleza de los abusos descritos por los trabajadores agrícolas (ver Definiciones, p.12).

<sup>4</sup> Una encuesta realizada en 2010 a 150 mujeres que trabajan en el sector rural comprobó que el 80 por ciento había sufrido algún tipo de acoso sexual, mientras que un informe del Southern Poverty Law Center determinó que la mayoría de las 150 personas entrevistadas también habían sido víctimas de acoso sexual. Irma Morales Waugh, “Examining the Sexual Harassment Experiences of Mexican Immigrant Farmworking Women”, *Violence Against Women*, enero de 2010; Southern Poverty Law Center, “Injustice On Our Plates: Immigrant Women in the U.S. Food Industry”, 2010, <http://www.splcenter.org/get-informed/publications/injustice-on-our-plates> (consultado el 7 de abril de 2012).

<sup>5</sup> Los términos “víctima” y “sobreviviente” se usan indistintamente en el informe.



garantizar el respeto a los derechos humanos de estos trabajadores agrícolas que son objeto de violencia y acoso sexual, el gobierno estadounidense y los empleadores del sector de la agricultura deberían adoptar medidas tendientes a reducir o eliminar estos obstáculos. Este informe documenta las experiencias sobre violencia y acoso sexual de mujeres y niñas inmigrantes que trabajan en el sector agrícola, se enfoca especialmente en los casos de inmigrantes no autorizados y brinda recomendaciones concretas para mejorar sus condiciones de trabajo y su acceso a servicios y recursos legales.

Varias trabajadoras agrícolas, como Patricia M. (cuya historia se relató precedentemente), denunciaron haber sufrido violaciones y otras formas de conducta sexual coercitiva. Ángela G., una madre soltera de California, contó a Human Rights Watch haber sido violada por un supervisor que posteriormente la amenazaba a diario<sup>6</sup>. Una joven indígena de 18 años originaria de Oaxaca, México, que no hablaba inglés y apenas se expresaba en español, denunció haber sido violada a una organización local de trabajadoras agrícolas, pero abandonó la zona antes de que la organización pudiera ayudarla a obtener justicia. Según se informó, la víctima dijo a la joven que intentó ayudarla: “Quisiera poder hablar como tú, pero no puedo defenderme”<sup>7</sup>.

Muchas otras trabajadoras agrícolas denunciaron incidentes de humillación, acoso persistente a través de manoseo sin consentimiento, presión para mantener relaciones sexuales y hostigamiento verbal. Una mujer en Nueva York contó que recolectaba papas y cebollas bajo las órdenes de un supervisor que tenía la costumbre de manosear a todas las mujeres y, si intentaban resistirse, las amenazaba con llamar a las autoridades de inmigración o con despedirlas. Varias mujeres que trabajaban empaquetando coliflor en California contaron que tenían un supervisor que les mostraba sus partes íntimas y hacía comentarios como, “¡[Esa mujer] necesita que la cojan!”<sup>8</sup>. Estas mujeres saben que posiblemente serán vistas como “objetos sexuales”, y por ello es común que vistan prendas que les cubran el rostro y el cuerpo. Susana J., una trabajadora agrícola que cosechaba brócolis, contó: “Las mujeres no se pueden vestir normalmente... piensas, ‘por Dios, ¿qué sucederá si me pongo esto?’ Y es así como los acosadores terminan afectando tu vida cotidiana”<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Ángela G. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>7</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Inés R. (seudónimo), California, agosto de 2011.

<sup>8</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Natalia, Magdalena, Ana y Soledad (seudónimos), California, abril de 2011.

<sup>9</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Susana J. (seudónimo), California, junio de 2011.

Estos hechos de violencia y acoso no suelen ser aislados; muchas mujeres señalaron que los responsables habían abusado y acosado a varias víctimas durante un cierto período. La investigación de Human Rights Watch comprobó que, en la mayoría de los casos, los responsables eran mayordomos, supervisores, contratistas de mano de obra agrícola, propietarios de empresas y cualquier otra persona con poder para contratar y despedir trabajadores, así como para conceder determinados beneficios, como un horario de trabajo más conveniente o permisos para tomar descansos. Es común que los trabajadores agrícolas dependan de sus empleadores para el alojamiento y el transporte, lo cual genera más oportunidades de que estos últimos se aprovechen de los empleados más vulnerables. Otras veces los agresores son los mismos compañeros de trabajo, alentados en parte por un entorno que pareciera tolerar estos abusos. Durante las entrevistas con Human Rights Watch, varios trabajadores agrícolas indicaron que algunas personas que laboran en este sector están mucho más desamparadas y tienen mayores probabilidades de ser agredidas que otras, como las niñas y mujeres jóvenes, inmigrantes que llegaron al país recientemente, mujeres solteras que trabajan solas y trabajadores indígenas.

Las consecuencias de estos actos de violencia y acoso pueden ser devastadoras. Quienes sobreviven a hechos de violencia sexual responden de distinta manera al trauma, y muchos sufren depresión, dolor físico y un deterioro de la relación con sus parejas y familiares. Si bien varios de los trabajadores agrícolas que denunciaron los abusos afirman haberlo hecho luego de consultar con un centro para atención de víctimas de violación u otras entidades similares que brindan asistencia a víctimas de agresiones sexuales, son pocos los trabajadores agrícolas que tienen acceso a estos establecimientos. Incluso cuando tales entidades tienen presencia en comunidades agrícolas, no siempre pueden brindar servicios adecuados a víctimas inmigrantes con un dominio limitado del inglés.

Algunos trabajadores agrícolas que se defienden de los abusos o que denuncian los incidentes a sus empleadores afirman ser objeto de represalias como reducción del horario laboral, un trato más abusivo o, en el peor de los casos, directamente la pérdida del empleo. Dado que muchos trabajadores agrícolas trabajan con otros familiares, a veces la represalia puede implicar el despido de la persona junto con el resto de su familia, lo cual supone la pérdida de ingresos para todos los miembros del hogar. Quienes reciben alojamiento de sus empleadores pueden incluso perder la vivienda. Algunos trabajadores

agrícolas que habían interpuesto demandas por acoso sexual denunciaron haber sido incluidos en “listas negras” y afirman que se les negó el trabajo en otras granjas.

En general, quienes sobreviven situaciones de acoso o agresiones sexuales en Estados Unidos tienen dificultades para denunciar la agresión u obtener justicia. En este país, casi una de cada cinco mujeres ha sido violada en algún momento de su vida<sup>10</sup>. Sin embargo, pese a la prevalencia de la violencia sexual y a décadas de reformas legales orientadas a que quienes cometen abusos respondan ante la justicia, en 2008 solamente el 41 por ciento de las víctimas de violación o agresión sexual denunciaron los delitos ante la policía<sup>11</sup>, y en 2010 menos de la cuarta parte de los casos denunciados terminaron en una detención<sup>12</sup>. De manera similar, una encuesta que *Washington Post-ABC News* llevó a cabo en 2011 mostró que una de cada cuatro mujeres y uno de cada diez hombres han sufrido acoso sexual en su lugar de trabajo, pero solamente el 41 por ciento de las mujeres que habían sido víctimas de acoso manifestaron haberlo informado a sus empleadores<sup>13</sup>.

Los trabajadores agrícolas que han sobrevivido a hechos de violencia sexual en el trabajo enfrentan los mismos obstáculos que los demás sobrevivientes de este tipo de actos, pero además deben lidiar con las dificultades específicas de los trabajadores agrícolas e inmigrantes. Durante muchos años, las leyes laborales de Estados Unidos dieron un trato diferente a la industria agrícola. Los trabajadores agrícolas están excluidos de protecciones básicas como el pago de horas extras y el derecho a la negociación colectiva. Las leyes que efectivamente existen no se aplican de manera rigurosa, y varios estudios — incluidos informes previos de Human Rights Watch— demostraron que la retención de salarios, el trabajo infantil y la exposición a plaguicidas son situaciones que ocurren con una frecuencia alarmante. En ese contexto, resulta poco probable que los trabajadores agrícolas tengan confianza en la capacidad de las autoridades para corregir los abusos.

---

<sup>10</sup> Centros para el Control de Enfermedades, Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos, "National Intimate Partner and Sexual Violence Survey: 2010 Summary Report", noviembre de 2011.

<sup>11</sup> Departamento de Justicia de Estados Unidos, Oficina de Estadísticas de Justicia, "National Crime Victimization Survey, 2008".

<sup>12</sup> Departamento de Justicia de Estados Unidos, Buró Federal de Investigaciones (FBI), "Crime in the United States 2010".

<sup>13</sup> Gary Langer, "One in Four U.S. Women Reports Workplace Harassment", ABC News, 15 de noviembre de 2011, <http://abcnews.go.com/blogs/politics/2011/11/one-in-four-u-s-women-reports-workplace-harassment> (consultado el 12 de abril de 2012).

Para satisfacer sus necesidades en materia de fuerza laboral, el sector agrícola se nutre, en gran medida, de inmigrantes no autorizados, que representan aproximadamente el 50 por ciento —y quizá más— de los trabajadores de esta industria. Si bien los productores y trabajadores agrícolas están de acuerdo en que la situación actual resulta insostenible, el Congreso de Estados Unidos no ha aprobado leyes que permitan a los trabajadores agrícolas que ya se encuentran en el país obtener permisos de trabajo ni ha reformado el sistema actual de trabajadores huéspedes para empleados agrícolas. Incluso numerosos inmigrantes con autorización para trabajar carecen de educación y no dominan el idioma inglés, y los que tienen visas de trabajadores temporales dependen de su empleador para poder mantener su situación legal. Esto puede disuadir a los trabajadores de denunciar abusos en el lugar de trabajo.

Cuando no existe una posibilidad inmediata de poder legalizar su situación, los trabajadores agrícolas en situación irregular ven afectada su capacidad de denunciar la violencia sexual, el acoso sexual y otros abusos diversos en el lugar de trabajo. Si bien las leyes estadounidenses otorgan protección en el lugar de trabajo a los trabajadores en situación irregular, y los organismos de fiscalización laboral afirman que la aplicación amplia de la ley es la manera más efectiva de salvaguardar los derechos de todos los trabajadores, el interés del Gobierno de Estados Unidos en defender de abusos a los trabajadores en situación irregular se contradice con su intención de deportar a estas personas. Estos intereses contrapuestos afectan la capacidad de los trabajadores irregulares de ejercer sus derechos de varias maneras clave.

Los trabajadores en situación irregular suelen tener dificultades para acceder a asistencia legal, ya que las organizaciones de servicios legales financiadas por el gobierno federal tienen prohibido (salvo contadas excepciones) representar a inmigrantes no autorizados. Asimismo, en un fallo de 2002, la Corte Suprema de Estados Unidos resolvió, en el caso *Hoffman Plastic v. National Labor Relations Board*, que un trabajador en situación irregular que sea despedido de su trabajo por organizarse sindicalmente no tiene derecho a recibir una indemnización por la pérdida de su empleo en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, NLRA). Este fallo planteó interrogantes acerca de si los trabajadores en situación irregular tienen derecho a acceder a los mismos recursos por abusos sufridos en el lugar de trabajo que los trabajadores autorizados. El Gobierno de Estados Unidos y los defensores de los trabajadores sostienen que este fallo está estrictamente limitado a una disposición específica de la Ley Nacional de Relaciones

Laborales (National Labor relations Act, NLRA) y no afecta la aplicación de otras leyes laborales. No obstante, la decisión obliga a los abogados a ser prudentes respecto de los recursos que interponen y, al mismo tiempo, brinda confianza a los empleadores inescrupulosos, que pueden sentir que tienen menos que perder al maltratar a los trabajadores no autorizados, y coadyuva a tolerar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

La existencia de la visa de categoría “U” —una visa especial sin fines de inmigración que se otorga a víctimas de determinados delitos que colaboran en investigaciones— atenúa en cierta medida las falencias anteriores. Sin embargo, la utilidad de esta visa se ve limitada por la falta de uniformidad por parte de los organismos de aplicación de la ley al certificar la colaboración de las víctimas, así como también por la falta de disponibilidad de este tipo de visas para la mayoría de los testigos.

Y si bien se supone que la policía debe investigar enérgicamente los delitos contra todas las víctimas, sin tener en cuenta su condición inmigratoria, la creciente participación de la policía local en las iniciativas federales para hacer cumplir las normas inmigratorias ha incrementado los temores de los inmigrantes respecto de esta fuerza y ha profundizado su renuencia a tener contacto con la policía, aun cuando se trata de denunciar delitos. Los esfuerzos de los gobiernos estatales por involucrarse en el cumplimiento de las normas inmigratorias, a través de leyes como la SB 1070 de Arizona o la HB 56 de Alabama, han acrecentado aún más el temor a la policía y han desalentado la denuncia de delitos en las comunidades de inmigrantes.

Algunos empleadores también han incumplido su obligación de proteger a los empleados del acoso sexual. Entre los trabajadores agrícolas a los que entrevistamos, pocos afirmaron haber recibido capacitación sobre acoso sexual o información acerca de cómo denunciar el acoso. En los casos en que los trabajadores agrícolas efectivamente denunciaron los abusos ante los empleadores, muchos supervisores y empleadores hicieron caso omiso a estas denuncias o bien tomaron represalias contra ellos, incluso amenazándolos con la deportación.

Tanto las normas internacionales de derechos humanos, así como la legislación de Estados Unidos, establecen que todos los trabajadores, independientemente de su condición inmigratoria, tienen derecho a la protección contra el acoso sexual y otros abusos en el lugar de trabajo, así como también al derecho a recibir una reparación

cuando se producen este tipo de arbitrariedades. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), ratificado por Estados Unidos en 1992, establece: “Todo individuo tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales”. Asimismo, el PIDCP prohíbe también la discriminación “por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Las leyes de Estados Unidos prohíben específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de discriminación laboral en virtud del Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, y las leyes penales que prohíben la violencia sexual tienen por objeto proteger a todas las víctimas, incluso a los inmigrantes no autorizados. Pero la existencia de estas leyes no es, por sí sola, suficiente. El PIDCP también exige que los Estados Partes garanticen que se pueda interponer “un recurso efectivo” cuando se vulneren estos derechos. Del mismo modo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos determinó que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre exige que Estados Unidos actué con la debida diligencia para prevenir, sancionar y ofrecer recursos ante actos de violencia, ya sea por parte de actores privados o estatales.

La violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo en el sector agrícola constituyen un problema complejo que debe abordarse de manera integral. El Gobierno de Estados Unidos y los empleadores del sector agrícola deben adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de este ramo, incluso aquellos en situación irregular, tengan la posibilidad de acceder a un “recurso efectivo” y así obtener protección genuina conforme a estas leyes.

## Recomendaciones clave

### Al Congreso de Estados Unidos

- Aprobar el proyecto S. 1925 del Senado que propone prorrogar la Ley sobre Violencia contra la Mujer (Violence Against Women Act, VAWA), o una ley similar, para fortalecer las visas de categoría U y otras protecciones para las víctimas inmigrantes de violencia sexual, incluyendo a las mujeres y niñas que trabajan en el sector agrícola.
- Promulgar leyes sobre inmigración que reduzcan la incidencia de las violaciones graves de derechos de los trabajadores inmigrantes, incluida la reforma del programa actual para trabajadores agrícolas temporales y la puesta en marcha de un programa de legalización adquirida que permita a los trabajadores agrícolas no autorizados que ya se encuentran en Estados Unidos regularizar su situación.
- Promulgar leyes para garantizar la igualdad en el acceso a los recursos para todos los trabajadores que sufran violaciones en el lugar de trabajo o intenten hacer valer derechos de los trabajadores, independientemente de cuál sea su condición migratoria, y así rectificar la decisión de la Corte Suprema en el caso *Hoffman Plastic*.
- Eliminar la exclusión por la cual los trabajadores agrícolas quedan fuera del espectro de las normas laborales sobre protección más importantes, como la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act) y la Ley de Normas Equitativas de Trabajo (Fair Labor Standards Act).

### Al Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos

- Dejar sin efecto los programas tales como Comunidades Seguras (Secure Communities), que exigen o fomentan la aplicación de las leyes federales sobre inmigración por policías locales.
- Evaluar a los inmigrantes detenidos en el marco de medidas de seguridad pública para determinar si reúnen los requisitos para obtener visas de categoría U y T, y garantizar que se les apliquen políticas adecuadas sobre facultad discrecional en los procesos legales, tal como se establece en los memorandos del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas.

## **Al Departamento de Trabajo de Estados Unidos y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA)**

- Incrementar las inspecciones a explotaciones del sector agrícola y aumentar las sanciones civiles y penales que se imponen a los empleadores, dentro de los límites permitidos por la ley, para lograr un cumplimiento más estricto de las leyes pertinentes.

## **A todos los gobiernos de los estados**

- Garantizar que las leyes estatales subsanen las lagunas en las protecciones que la ley federal brinda a los trabajadores del sector agrícola y establecer alternativas a los mecanismos federales para obtener resarcimiento por acoso sexual y otros abusos en el lugar de trabajo.

## **A los organismos locales de aplicación de la ley**

- Adoptar todas las medidas necesarias y adecuadas para garantizar a las comunidades de inmigrantes que los inmigrantes no autorizados que denuncien delitos no serán puestos a disposición de las autoridades inmigratorias.

## **A los empleadores del sector agrícola**

- Crear y hacer cumplir políticas claras para el lugar de trabajo, que prohíban la violencia y el acoso sexual, y crear canales accesibles a través de los cuales los empleados puedan denunciar las violaciones de manera segura.
- Investigar todos los casos de violencia o acoso sexual denunciados y adoptar medidas correctivas inmediatas para remediar el problema.



## Metodología

El presente informe se elaboró principalmente a partir de 160 entrevistas personales y telefónicas realizadas por un investigador de Human Rights Watch a trabajadores agrícolas, abogados, miembros del sector de agricultura, proveedores de servicios, funcionarios encargados de la aplicación de la ley y otros expertos en California, Nueva York, Carolina del Norte, Florida, Texas, Colorado, Ohio, Arizona, Pensilvania, Tennessee y el estado de Washington, de marzo a agosto de 2011.

Gran parte de la investigación se desarrolló en California porque allí se concentra el mayor número de trabajadores agrícolas —tanto en situación migratoria regular como irregular— de Estados Unidos, así como una gran cantidad de contratistas de mano de obra agrícola.

Human Rights Watch también analizó informes de prensa, informes de organizaciones no gubernamentales y registros públicos de juicios civiles relacionados con denuncias de acoso sexual en centros de producción agrícola, identificados principalmente mediante una búsqueda en bases de datos de noticias y legales, y mediante consultas con proveedores de servicios de asistencia legal que representan a trabajadores agrícolas.

Entrevistamos a 50 trabajadores con experiencia en el sector agrícola, uno con experiencia en procesamiento avícola, y otro con experiencia tanto en procesamiento agrícola como avícola, es decir, 52 trabajadores en total. Entre los entrevistados hubo 47 mujeres (incluidas varias que describieron experiencias que tuvieron cuando eran niñas), dos jovencitas menores de 18 años y 3 hombres. Habían desempeñado tareas relacionadas con una amplia variedad de cultivos, tanto en campos como en plantas de empaque. Los cultivos incluyeron frutas (uvas de mesa, naranjas, fresas, higos, arándanos, manzanas y melones); verduras (tomates, coles, brócolis, lechuga, espinaca, variedad de hojas verdes, espárragos, ajo, cebollas, ejotes, camotes, chiles picantes, pimientos, pepinos y repollos); frutos secos de cáscara dura (pistachos y almendras); y productos no alimenticios como algodón y tabaco.

La mayoría de los entrevistados fueron identificados con la asistencia de organizaciones de servicios de asistencia legal para el sector rural, defensores de víctimas de agresión sexual y otras organizaciones dedicadas a servicios sociales o incidencia que atienden a

trabajadores agrícolas. En general, estos entrevistados están menos aislados y son menos vulnerables que aquellos que no mantienen contacto con este tipo de organizaciones. Debido a que se trata de un tema particularmente delicado y que las personas tienen temor de perder su empleo o están en una situación migratoria irregular, muchas organizaciones indicaron que conocían o habían contactado anteriormente a víctimas que no estuvieron (o no estarían) dispuestas a ser entrevistadas por Human Rights Watch. Cerca de 25 de los entrevistados cuyos datos fueron proporcionados a Human Rights Watch habían sido presuntamente víctimas de violencia y/o acoso sexual. Los organismos que proporcionaron los datos del resto de los entrevistados no tenían registro de que hubieran sido víctimas de estos hechos, aunque algunas mujeres aceptaron ser entrevistadas en relación con las experiencias que habían tenido como trabajadoras agrícolas. Si bien tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de violencia y acoso sexual, este informe se centra en la situación de mujeres y niñas, entre quienes la prevalencia de abusos sería mayor.

Además de trabajadores agrícolas, entrevistamos a abogados que los representan en casos sobre acoso sexual, defensores de víctimas de agresiones sexuales, representantes sindicales, proveedores de servicios sociales, agricultores, representantes de la industria agrícola, personal de organismos de regulación y funcionarios de los organismos locales encargados de la aplicación de la ley en varias localidades. En total, como se señaló precedentemente, entrevistamos a más de 160 personas.

La mayoría de las entrevistas con trabajadores agrícolas fueron realizadas en español con la ayuda de un intérprete. Algunas entrevistas se efectuaron en inglés, o alternando el inglés y el español, según la preferencia del entrevistado. Algunas personas que fueron entrevistadas en español hablaban además otras lenguas indígenas.

La mayoría de las entrevistas a trabajadores agrícolas se llevaron a cabo en forma individual, salvo casos excepcionales cuando preferían hablar en grupos reducidos. Salvo en dos casos, las 52 entrevistas se realizaron personalmente en las viviendas de los entrevistados, en oficinas de organismos o en otros entornos donde el entrevistado se sentía seguro y cómodo. Las otras dos entrevistas fueron telefónicas. Las entrevistas duraron entre 10 y 90 minutos. Se informó a todos los participantes cuál era la finalidad de la entrevista y se obtuvo su consentimiento en forma oral. Se tomaron precauciones para evitar que las víctimas de violencia y acoso sexual volvieran a experimentar trauma, y se

indicó a todos los entrevistados que podían negarse a responder preguntas o poner fin a la entrevista en cualquier momento. En algunos casos en que resultó oportuno, Human Rights Watch proporcionó información de contacto sobre organizaciones que ofrecen servicios legales, de asesoramiento o sociales.

Ningún encuestado recibió compensación alguna por brindar información. A dos personas se les reembolsó el gasto de traslado hasta el lugar donde se llevó a cabo la entrevista.

Teniendo en cuenta la naturaleza delicada del tema y que muchos entrevistados se encontraban en una situación migratoria irregular, Human Rights Watch aseguró a todos los trabajadores agrícolas con quienes se entrevistó que no se divulgaría su identidad. Por consiguiente, todos los nombres de los trabajadores agrícolas han sido reemplazados por seudónimos y no se indican datos que puedan facilitar su identificación, como fechas precisas o el lugar de las entrevistas.

## Definiciones

### *Violencia sexual y acoso sexual*

En este informe, los términos violencia sexual y acoso sexual se utilizan indistintamente por varios motivos. El más importante es que ninguno de los términos por sí solo, como se utilizan coloquialmente, capta la naturaleza de los abusos descritos por los trabajadores agrícolas.

Según la definición de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (Centers for Disease Control and Prevention, CDC), un organismo del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos (US Department of Health and Human Services), violencia sexual es “cualquier acto sexual perpetrado contra la voluntad de una persona”, incluidos la violación, el intento de violación, el contacto sexual abusivo (como manoseo sin consentimiento) y el abuso sexual sin contacto (como las amenazas de violencia sexual, el exhibicionismo y el acoso sexual verbal)<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (Centers for Disease Control and Prevention), “Sexual Violence: Definitions”, página actualizada por última vez el 9 de noviembre de 2009, <http://www.cdc.gov/violenceprevention/sexualviolence/definitions.html> (consultado el 9 de enero de 2012).

Según la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission), un organismo estadounidense encargado de hacer cumplir las leyes federales contra la discriminación en el lugar de trabajo, el acoso sexual puede incluir insinuaciones sexuales sin consentimiento, pedidos de favores sexuales y otras formas de acoso verbal y físico de naturaleza sexual, así como la violación y el intento de violación. Conforme al derecho estadounidense, el acoso en el lugar de trabajo es ilegal cuando por su frecuencia o gravedad genera un entorno de trabajo hostil u ofensivo, o cuando redundante en una decisión laboral adversa. No es necesario que el acosador sea el supervisor de la víctima, sino que puede ser también un compañero de trabajo o cliente<sup>15</sup>.

La mayoría de los incidentes relatados por los trabajadores agrícolas entrevistados por Human Rights Watch se encuadran tanto en la definición de violencia sexual como de acoso sexual en el lugar de trabajo. Por este motivo, y debido a la interpretación coloquial, en ocasiones estrecha, que se les da a estos términos, ambos se utilizan en todo el informe para transmitir con la mayor precisión posible la importancia de estos abusos.

No obstante, este informe no tiene por objeto hacer apreciaciones jurídicas respecto de si los incidentes descritos por los entrevistados constituirían hechos que podrían dar lugar a acciones legales conforme al derecho estadounidense. Ofrecimos a los trabajadores agrícolas que entrevistamos la oportunidad de plantear cualquier inquietud que tuvieran sobre acoso sexual en el lugar de trabajo y no limitamos nuestras entrevistas únicamente a aquellos casos de acoso sexual que podrían servir de fundamento a una eventual demanda.

### *Trabajador rural*

Si bien el tipo de trabajo más comúnmente asociado con la agricultura es la plantación y cosecha de cultivos, el trabajo agrícola incluye un espectro mucho más amplio de tareas, como aquellas relacionadas con el empaque y enlatado u otras tareas realizadas en plantaciones forestales y viveros. Conforme a la Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act), la “agricultura” incluye la actividad agrícola en todas sus ramas y, entre otras actividades, incluye el cultivo y la labranza del suelo, la explotación láctea, la producción, el cultivo, el crecimiento y la cosecha de cualquier producto básico

---

<sup>15</sup> Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (Equal Employment Opportunity Commission), “Sexual Harassment”, sin fecha, [http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual\\_harassment.cfm](http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm) (consultado el 9 de enero de 2012).

agrícola y hortícola, (...) la cría de ganado, abejas, animales para el aprovechamiento de su pelaje o aves de corral, y cualquier práctica (incluidas operaciones forestales y madereras) realizada por un agricultor o en una granja como actividad secundaria o en conjunto con dichas operaciones agrarias, incluida la preparación para el mercado, la entrega al almacenamiento o al mercado, o la entrega a transportistas para su traslado al mercado”<sup>16</sup>. Los trabajadores entrevistados en este informe han realizado una gran variedad de estas tareas.

Como se señala en la sección anterior sobre metodología, dos de los testimonios fueron aportados por trabajadores con experiencia en procesamiento avícola, y algunos de los relatos secundarios y casos publicados analizan episodios de violencia y acoso sexual en establecimientos de producción de carne, lácteos y huevos. Estos testimonios se incluyeron debido a que los trabajadores inmigrantes que se desempeñan en dichos entornos lidian con dificultades similares a las que enfrentan los trabajadores de sectores comúnmente identificados como “agrícolas”.

### *Inmigrante no autorizado*

En este informe se utiliza el término “no autorizado” para describir a las personas en Estados Unidos que no tienen autorización para vivir y trabajar en el país. Algunas de las personas de este grupo llegaron a Estados Unidos con una visa, pero permanecieron en el país luego de su caducidad, o transgredieron de otro modo las condiciones de admisión. Otras llegaron a Estados Unidos sin una visa. Hay dentro de este último grupo personas que iniciaron trámites para legalizar su situación, pero aún aguardan una respuesta y posiblemente deberán esperar varios años más para conseguir su regularización, debido a la disponibilidad limitada de visas para inmigrantes. El término “no autorizado”, en lugar de “indocumentado” o “ilegal”, resulta más adecuado para describir la diversidad de situaciones en que se encuentra esta población.

---

<sup>16</sup> Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act), sección 3(f), 29 US Code Sections 203

# I. Situación

## Trabajadores agrícolas inmigrantes: una fuerza laboral vulnerable

Se estima que hay en Estados Unidos 1.4 millones de trabajadores agrícolas, y otros 429,000 trabajadores dedicados al ganado<sup>17</sup>.

Se cree que la gran mayoría de los trabajadores agrícolas en Estados Unidos son personas que nacieron en el extranjero. Según la Encuesta Nacional de Trabajadores Agrícolas (National Agricultural Workers Survey, NAWS), que hace realiza encuestas a estos trabajadores, en el período entre 2007 y 2009 alrededor del 72 por ciento de los trabajadores agrícolas informaron que habían nacido en el extranjero, y el 68 por ciento indicó haber nacido en México<sup>18</sup>. Si bien la mayoría son latinos, también hay otros grupos de inmigrantes, y existe un antecedente de una demanda por acoso sexual presentada por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo contra un mayorista de frutas y verduras de Florida que fue iniciada en nombre de cinco mujeres haitianas<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> Calcular la cantidad de personas que actualmente realizan tareas agrícolas en Estados Unidos resulta complejo por diversos motivos, como el carácter migratorio de esta población, la naturaleza estacional del trabajo rural y las diversas definiciones de “trabajo agrícola”. La determinación, ampliamente difundida, de que serían 1.8 millones los trabajadores agrícolas se obtiene dividiendo los gastos de la actividad agrícola y ganadera de los productores en cada estado por los ingresos promedio por hora de los trabajadores agrícolas en ese estado, según datos del Servicio Nacional de Estadísticas Agropecuarias (National Agriculture Statistics Service, NASS) del Departamento de Agricultura de Estados Unidos, y de la Encuesta Nacional de Trabajadores Agrícolas (National Agricultural Workers Survey, NAWS) del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Philip Martin, “California Hired Farm Labor 1960-2010: Change and Continuity”, Migration Dialogue, University of California-Davis, 30 de abril de 2011, <http://migration.ucdavis.edu/cf/files/2011-may/martin-california-hired-farm-labor.pdf> (consultado el 12 de marzo de 2012). Otras estimaciones sobre la población de trabajadores agrícolas en Estados Unidos indican que este grupo incluiría entre un millón y más de 3 millones de personas, aproximadamente. Departamento de Agricultura de Estados Unidos (US Department of Agriculture), Servicio de Investigación Económica (Economic Research Service), “Rural labor and Education: Farm Labor”, actualizado el 11 de julio de 2011, <http://www.ers.usda.gov/Briefing/LaborAndEducation/FarmLabor.htm> (consultado el 5 de marzo de 2012); y Centro Nacional para la Salud del Trabajador Agrícola (National Center for Farmworker Health), “Migrant and Seasonal Farmworker Demographics”, 2009, <http://www.ncfh.org/docs/fs-Migrant%20Demographics.pdf> (consultado el 5 de marzo de 2012).

<sup>18</sup> *Ibíd.* El informe más reciente publicado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos es de 2005 y resume las conclusiones de la NAWS correspondientes al período 2001-2002. Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US Department of Labor), Subsecretaría de Política, Oficina de Política Programática (Office of the Assistant Secretary for Policy, Office of Programmatic Policy), “Findings from the National Agricultural Workers Survey (NAWS) 2001-2002. A Demographic and Employment Profile of United States Farm Workers”, marzo de 2005, <http://www.doleta.gov/agworker/report9/toc.cfm> (consultado el 12 de marzo de 2012).

<sup>19</sup> Southern Poverty Law Center, “US EEOC et al. v. Gargiulo, Inc.”, Expediente, <http://www.splcenter.org/get-informed/case-docket/-us-eec-et-al-v-gargiulo-inc> (consultado el 7 de abril de 2012).

La cantidad de trabajadores agrícolas que se hallan en situación irregular es cercana al 50 por ciento, y esa proporción se mantiene estable desde 2001<sup>20</sup>. Muchos consideran que el porcentaje de trabajadores en situación irregular puede ser incluso mayor, dado que la metodología usada por la NAWs se basa en aquellos empleadores que permiten que sus trabajadores sean entrevistados<sup>21</sup>. Manuel Cunha, presidente de Nisei Farmers League, una de las principales asociaciones que representan a agricultores, considera que el 90 por ciento de los trabajadores agrícolas en California no tendrían su documentación en regla, y que en todo el país entre el 75 y el 80 por ciento se encuentran en situación irregular<sup>22</sup>.

La NAWs no incluye alrededor de 68,000 trabajadores agrícolas nacidos en el extranjero que obtuvieron permiso de trabajo en virtud del programa H-2A para trabajadores agrícolas extranjeros temporales, una proporción muy pequeña de toda la fuerza laboral del sector agrícola<sup>23</sup>. Sin embargo, las visas de estos trabajadores están vinculadas a sus empleadores, y el trabajador depende completamente del permiso de su empleador para permanecer en Estados Unidos. Por lo tanto, su permiso de trabajo ofrece escasa protección contra el abuso y las represalias<sup>24</sup>.

La lengua materna de la gran mayoría de los trabajadores agrícolas es el español, y tan sólo el 30 por ciento afirma hablar “bien” inglés<sup>25</sup>. La mayoría ha recibido escasa educación formal y, en promedio, el nivel más alto de escolaridad es el octavo grado<sup>26</sup>.

---

<sup>20</sup> Daniel Carroll, Annie Georges y Russell Saltz, “Changing Characteristics of US Farm Workers: 21 Years of Findings from the National Agricultural Workers Survey”, Immigration Reform and Agriculture Conference: Implications for Farmers, Farm Workers, and Communities, campus de la University of California, D.C., 12 de mayo de 2011, <http://migration.ucdavis.edu/cf/files/2011-may/carroll-changing-characteristics.pdf> (consultado el 12 de marzo de 2012).

<sup>21</sup> Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US Department of Labor), “The National Agricultural Workers Survey, Survey Documentation, Statistical Methods of the National Agricultural Workers Survey”, actualizado el 5 de enero de 2011, <http://www.doleta.gov/agworker/naws.cfm> (consultado el 24 de enero de 2012).

<sup>22</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Manuel Cunha, presidente de Nisei Farmers League, Fresno, California, 12 de agosto de 2011.

<sup>23</sup> Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US Department of Labor), “H-2A Temporary Agricultural Visa Program, FY 2011 Select Statistics”, [http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/h\\_2a\\_selected\\_statistics.pdf](http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/h_2a_selected_statistics.pdf) (consultado el 23 de febrero de 2012).

<sup>24</sup> Ver Farmworker Justice, “Litany of Abuses: More – Not Fewer – Labor Protections Needed in the H-2A Guestworker Program”, diciembre de 2008, [http://www.fwjjustice.org/images/stories/imm\\_labor\\_files/LitanyofAbuseReport\\_Dec2008\\_FINAL.pdf](http://www.fwjjustice.org/images/stories/imm_labor_files/LitanyofAbuseReport_Dec2008_FINAL.pdf) (consultado el 30 de enero de 2012); Southern Poverty Law Center, “Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States”, marzo de 2007, <http://www.splcenter.org/get-informed/publications/close-to-slavery-guestworker-programs-in-the-united-states> (consultado el 30 de enero de 2012).

<sup>25</sup> Carroll y otros, “Changing Characteristics of US Farm Workers: 21 Years of Findings from the National Agricultural Workers Survey”, Immigration Reform and Agriculture Conference: Implications for Farmers, Farm Workers, and Communities, campus de University of California, D.C., 12 de mayo de 2011. El informe más reciente de datos del DOL de 2001-2002 indica que el 81 por ciento de los trabajadores agrícolas informaron que su lengua materna es el español; el 77 por ciento nació en el

Según los datos de la NAWS para el período 2009-2010, se estima que alrededor del 24 por ciento de los trabajadores agrícolas son mujeres<sup>27</sup>. Cerca del 3 por ciento tienen menos de 18 años<sup>28</sup>, y muchos de estos menores son niñas. Algunas mujeres trabajan con sus esposos, pero otras son madres solteras que, al no poder mantener a sus hijos en sus países de origen, emigraron a Estados Unidos en busca de trabajo.

El trabajo agrícola plantea dificultades particulares a las mujeres. Están expuestas a violencia y acoso sexual y a otras formas de discriminación por razones de género. Asimismo, se enfrentan al enorme desafío de cuidar a sus hijos y, a la vez, trabajar en una industria que muy pocas veces ofrece beneficios sociales como las licencias por enfermedad y vacaciones remuneradas. El Southern Poverty Law Center analizó los datos de la NAWS de 2004-2006 y determinó que el ingreso anual personal promedio de las mujeres que trabajan en el sector agrícola era de US\$ 11,250, una cifra significativamente menor que el ingreso promedio de US\$ 16,250 que perciben los hombres que trabajan en dicho sector<sup>29</sup>. Si bien la Encuesta de Comunidades Indígenas advierte que la cantidad de personas tomadas como muestra fue reducida, estableció que las mujeres indígenas que trabajan en el sector agrícola están expuestas a peores condiciones y perciben salarios más bajos que los hombres indígenas que realizan tareas en ese sector<sup>30</sup>.

Una de las poblaciones de trabajadores agrícolas con más rápido crecimiento en California, y posiblemente en Estados Unidos en general, es la de los trabajadores migrantes de comunidades indígenas de México y América Central. Un estudio sobre trabajadores agrícolas indígenas llevado a cabo en 2010 en California identificó que estos trabajadores hablaban al menos 23 lenguas diferentes, y que las más comunes eran el zapoteco, el mixteco y el triqui<sup>31</sup>.

---

extranjero. Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US Department of Labor), Subsecretaría de Política, Oficina de Política Programática (Office of the Assistant Secretary for Policy, Office of Programmatic Policy), "Findings from the National Agricultural Workers Survey (NAWS) 2001-2002. A Demographic and Employment Profile of United States Farm Workers", marzo de 2005.

<sup>26</sup> *Ibíd.*

<sup>27</sup> Comunicación por correo electrónico enviada por Daniel Carroll, Departamento de Trabajo de Estados Unidos, Oficina de Investigación y Desarrollo de Políticas, Administración de Empleo y Capacitación (US Department of Labor, Office of Policy Development and Research, Employment and Training Administration), a Human Rights Watch, 13 de marzo de 2012.

<sup>28</sup> Carroll y otros, "Changing Characteristics of US Farm Workers: 21 Years of Findings from the National Agricultural Workers Survey", Immigration Reform and Agriculture Conference: Implications for Farmers, Farm Workers, and Communities, campus de University of California, D.C., 12 de mayo de 2011.

<sup>29</sup> Southern Poverty Law Center, "Injustice on Our Plates: Immigrant Women in the US Food Industry, Fact Sheet", noviembre de 2010, <http://www.splcenter.org/get-informed/publications/injustice-on-our-plates> (consultado el 7 de abril de 2012).

<sup>30</sup> Richard Mines, Sandra Nichols, y David Runsten, y California Rural Legal Assistance, "California's Indigenous Farmworkers", enero de 2010, <http://indigenousfarmworkers.org/> (consultado el 30 de enero de 2012).

<sup>31</sup> *Ibíd.*



En general, el dominio de estos trabajadores del español es poco o inexistente, lo cual los aísla aun más de la posibilidad de acceder a servicios del gobierno y la comunidad<sup>32</sup>. Si bien resulta difícil determinar con exactitud qué cantidad de trabajadores agrícolas son indígenas, ya que se cree que durante las encuestas de la NAWS muchos responden que su lengua materna es el español aun cuando su verdadera lengua materna es otra, en la encuesta de la NAWS correspondiente al período 2007-2009 el 15 por ciento indicó que era indígena<sup>33</sup>.

En California, los investigadores estiman que posiblemente el 20 por ciento de los trabajadores agrícolas, es decir, cerca de 128,000 trabajadores de este sector, serían indígenas<sup>34</sup>. En general, los trabajadores indígenas son más jóvenes, llegaron al país recientemente y son más pobres que otros inmigrantes que trabajan en el sector agrícola, además de tener un menor nivel educativo y un dominio más limitado del inglés. Suelen ser discriminados en su país de origen, y cuando llegan a Estados Unidos continúan siendo víctimas de discriminación por parte de inmigrantes no indígenas o mestizos. Con frecuencia, los organismos de servicios sociales desconocen que estos trabajadores hablan otro idioma y que su cultura es diferente a la de los demás inmigrantes latinos. A causa de esto, los trabajadores indígenas enfrentan escollos adicionales cuando intentan denunciar abusos y violaciones<sup>35</sup>.

La vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas se ve agravada por los salarios bajos que perciben y la pobreza que afecta a este sector. Las encuestas nacionales sobre salarios de trabajadores agrícolas representan principalmente a los empleados calificados y permanentes, y normalmente excluyen a los trabajadores en situación irregular o que reciben su remuneración a través de contratistas<sup>36</sup>. Aun así, los ingresos anuales informados son sumamente bajos. El ingreso anual promedio de los trabajadores agrícolas para el período 2007-2009 osciló entre US\$ 15,000 y US\$ 17,499, y el ingreso familiar total promedio se ubicó entre US\$ 17,500 y US\$ 19,999<sup>37</sup>.

---

<sup>32</sup> *Ibíd.*

<sup>33</sup> Aguirre International, "The California Farm Labor Force: Overview and Trends from the National Agricultural Workers Survey", junio de 2005, <http://agcenter.ucdavis.edu/AgDoc/CaliffarmLaborForceNAWS.pdf> (consultado el 30 de enero de 2012).

<sup>34</sup> *Ibíd.*

<sup>35</sup> Mines y otros, "California's Indigenous Farmworkers", enero de 2010.

<sup>36</sup> *Ibíd.*

<sup>37</sup> Carroll y otros, "Changing Characteristics of US Farm Workers: 21 Years of Findings from the National Agricultural Workers Survey", Immigration Reform and Agriculture Conference: Implications for Farmers, Farm Workers, and Communities, campus de University of California, D.C., 12 de mayo de 2011.

Los trabajadores agrícolas reciben una remuneración por hora o por día, o por unidad. Cuando a un trabajador se le paga por unidad, el salario diario se calcula en función de la cantidad de contenedores de fruta o verdura que se recogen o empaacan. Sin embargo, salvo algunas excepciones, los trabajadores deben percibir, al menos, el salario mínimo. Sin embargo, según se comprobó en un estudio anterior en el cual Human Rights Watch analizó el trabajo infantil en el sector de agricultura estadounidense, *Fields of Peril*, los trabajadores que perciben una remuneración por unidad suelen encontrarse bajo suma presión para no tomar descansos, incluso ni para ir al baño, tomar agua o ponerse de pie para cambiar de postura, ya que si trabajan encorvados esto puede generar mucha tensión<sup>38</sup>. El informe también estableció que a los trabajadores que reciben una remuneración por unidad y que no recogen una cantidad suficiente para alcanzar el salario mínimo generalmente no se les paga la diferencia, como exige la ley<sup>39</sup>. Para este informe, una mujer en Carolina del Norte denunció que tras haber trabajado una jornada de ocho o nueve horas había cobrado solamente US\$ 34, una cifra muy por debajo del salario mínimo de Carolina del Norte, que es de US\$ 7.25 por hora<sup>40</sup>.

Si los trabajadores agrícolas perdieran su empleo, solamente el 39 por ciento reuniría las condiciones para cobrar el seguro de desempleo; y si lo perdieran debido a una lesión, menos del 50 por ciento podría reclamar una indemnización por accidentes de trabajo. Los trabajadores que se hallan en situación irregular no reúnen las condiciones para solicitar el seguro de desempleo, incluso si sus empleadores remiten pagos al sistema. El 21 por ciento de estos trabajadores reciben alojamiento de sus empleadores, con lo cual la pérdida del empleo implicaría además la pérdida de la vivienda<sup>41</sup>. Los trabajadores agrícolas simplemente no pueden permitirse perder sus empleos, y por lo general tienen pocas opciones para conseguir otro trabajo si no hay demanda en el sector agrícola.

---

<sup>38</sup> Human Rights Watch, *Fields of Peril: Child Labor in US Agriculture*, 5 de mayo de 2010, <http://www.hrw.org/reports/2010/05/05/fields-peril-o>.

<sup>39</sup> *Ibíd.*

<sup>40</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Jimena H. (seudónimo), Carolina del Norte, agosto de 2011. Su experiencia fue confirmada por otros trabajadores agrícolas y por Nathan Dollar, director de Vecinos, una organización de salud para trabajadores agrícolas, que se reunió en varias oportunidades con trabajadores agrícolas que trabajan en la recolección de tomates y fresas en un régimen de remuneración por unidad, pero no llegan a cobrar US\$ 7.25 por hora. Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Nathan Dollar, director de Vecinos, 17 de julio de 2011.

<sup>41</sup> Bon Appetit Management Company y Unión de Campesinos (United Farm Workers), “Inventory of Farmworker Issues and Protections in the United States”, marzo de 2011.

En consonancia con las tendencias que se observan a nivel nacional, cada vez es más común que los trabajadores agrícolas inmigrantes hayan vivido en Estados Unidos por períodos prolongados y en núcleos familiares de “condición mixta”, donde algunos miembros son ciudadanos estadounidenses o tienen permiso de trabajo, mientras que otros son inmigrantes no autorizados. Entre 2007 y 2009, el 55 por ciento de los trabajadores nacidos en el extranjero señalaron que hacía por lo menos 10 años que estaba en Estados Unidos, y el 29 por ciento informó que hacía más de 20 años que estaba en el país. En el período comprendido entre 1992 y 1994, sólo el 3 por ciento de todos los trabajadores agrícolas integraban familias de condición mixta, pero entre 2007 y 2009 esa cantidad ascendió al 12 por ciento<sup>42</sup>. Se trata de un dato significativo, dado que algunos defensores contaron a Human Rights Watch que el temor a ser separados de familiares que son ciudadanos estadounidenses mediante la deportación era un factor que incidía significativamente en que los trabajadores agrícolas se mostraran renuentes a denunciar hechos de violencia sexual y otros abusos<sup>43</sup>.

## Estructura del trabajo agrícola

### *Trabajo estacional y temporario*

Si bien algunas granjas emplean trabajadores a tiempo completo durante todo el año, la mayor parte del trabajo agrícola es de naturaleza temporaria y estacional, y esto genera condiciones de trabajo sumamente diferentes a las que se aplican a trabajadores en la mayoría de los demás sectores. Debido a que resulta extremadamente difícil conseguir trabajo en forma estable durante todo el año, los trabajadores agrícolas tienen especial interés en conservar sus empleos<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> Carroll y otros, “Changing Characteristics of US Farm Workers: 21 Years of Findings from the National Agricultural Workers Survey”, Immigration Reform and Agriculture Conference: Implications for Farmers, Farm Workers, and Communities, campus de University of California, D.C., 12 de mayo de 2011.

<sup>43</sup> Entrevistas telefónicas de Human Rights Watch con Daniela Dwyer, abogada de planta del Proyecto de Justicia para los Trabajadores Agrícolas Migrantes (Migrant Farmworker Justice Project) de Florida Legal Services, 12 de mayo de 2011; Mercedes Lorduy, abogada de VIDA Legal Assistance, 18 de mayo de 2011.

<sup>44</sup> Según la NAWS correspondiente al período 2000-2001, los trabajadores agrícolas son contratados por granjas estadounidenses durante un promedio de 34.5 semanas al año, y para desempeñarse en actividades no agrícolas durante poco más de 5 semanas al año. Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US Department of Labor), “National Agricultural Workers Survey (NAWS) 2001-2002: A Demographic and Employment Profile of United States Farm Workers”, marzo de 2005.

La mayoría de los trabajadores agrícolas, a menudo llamados trabajadores agrícolas “asentados” (*settled*), viven y trabajan en una misma zona durante todo el año, como por ejemplo California, donde la temporada de cultivo es más larga. Otros se clasifican como “migrantes”, definidos en la NAWS como aquellos que viajan al menos 75 millas (120.7 km) durante un período de 12 meses para obtener un empleo. Algunos viajan regularmente entre Estados Unidos y un país extranjero todos los años para trabajar, mientras que otros migran dentro de Estados Unidos en busca de empleo, como por ejemplo diversos trabajadores que Human Rights Watch contactó en Carolina del Norte, quienes también habían trabajado en Nueva Jersey, Michigan y Florida. En general, quienes acaban de instalarse en Estados Unidos suelen ser trabajadores migrantes<sup>45</sup> y, como tales, es menos probable que tengan información sobre las comunidades en las cuales viven temporalmente o que tengan acceso a servicios sociales.

### *Contratistas de mano de obra agrícola*

Los trabajadores agrícolas pueden ser empleados directamente por agricultores o por contratistas de mano de obra agrícola, que reclutan y contratan trabajadores para distintos agricultores. Si bien la NAWS indica que solamente el 12 por ciento de los trabajadores agrícolas a nivel nacional fueron empleados por un contratista en el período 2007-2009<sup>46</sup>, el uso de contratistas varía notablemente según el estado. Un estudio realizado a partir de datos de la NAWS para 2003-2004 determinó que mientras que a nivel nacional el 18 por ciento de los trabajadores agrícolas eran empleados por contratistas, en California esta proporción era del 37 por ciento<sup>47</sup>. Si bien los contratistas de mano de obra agrícola deben contar con una licencia del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, y su actividad está reglamentada por la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales (Agricultural Worker Protection Act, AWPA), existen numerosos pequeños contratistas sin licencia que operan fuera del marco reglamentario<sup>48</sup>.

---

<sup>45</sup> Aguirre International, “The California Farm Labor Force: Overview and Trends from the National Agricultural Workers Survey”, junio de 2005.

<sup>46</sup> Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US Department of Labor), “National Agricultural Workers Survey (NAWS) 2001-2002: A Demographic and Employment Profile of United States Farm Workers”, marzo de 2005.

<sup>47</sup> Aguirre International, “The California Farm Labor Force: Overview and Trends from the National Agricultural Workers Survey”, junio de 2005.

<sup>48</sup> Bon Appetit Management Company y Unión de Campesinos (United Farm Workers), “Inventory of Farmworker Issues and Protections in the United States”, marzo de 2011.

Son varios los motivos por los cuales los agricultores pueden optar por recurrir a un contratista. Los contratistas suelen ser inmigrantes de segunda generación o que llegaron al país hace mucho tiempo, quienes tienen un mejor dominio del inglés, al igual que del español, y tienen más facilidad para comunicarse con los trabajadores que los propios agricultores. Algunas granjas que emplean una fuerza laboral poco numerosa todo el año encuentran conveniente usar los servicios de un contratista para cubrir los pocos meses de cada temporada cuando necesitan más trabajadores. Y dado el incremento en el uso de contratistas tras la promulgación de la Ley de Reforma y Control de Inmigración (Immigration Reform and Control Act, IRCA) de 1986, hay pruebas de que algunos productores procuran evitar los trámites relacionados con la IRCA y las sanciones que se aplican a empleadores que contratan a trabajadores que se hallan en situación irregular<sup>49</sup>. Un productor contó a Human Rights Watch que uno de los motivos por los cuales usa a un contratista para reunir la fuerza laboral estacional que necesita es que algunos de sus empleados más valiosos son trabajadores en situación irregular, y espera que al recurrir a este intermediario para contratar a los empleados nuevos se reduzca la probabilidad de que se lleve a cabo una auditoría de su personal permanente<sup>50</sup>.

El aumento en el uso de contratistas resulta significativo por varios motivos. Los trabajadores subcontratados en general reciben una remuneración inferior a la de otros trabajadores contratados directamente, y permanecen desempleados durante períodos más prolongados a lo largo del año<sup>51</sup>. Un estudio centrado en trabajadores agrícolas indígenas observó que los trabajadores subcontratados reciben el mismo salario pero es más común que sean objeto de malos tratos, por ejemplo, a través de la aplicación de cargos o cargos adicionales por equipos, alimentos, traslados y otros servicios por parte de mayordomos<sup>52</sup>. Si bien no todos los contratistas violan las leyes laborales, los defensores de los trabajadores agrícolas han expresado su preocupación acerca de los contratistas de mano de obra agrícola, en parte porque en algunos de los incidentes de

---

<sup>49</sup> Philip Martin, "California Hired Farm Labor 1960-2010: Change and Continuity", Migration Dialogue, University of California-Davis, 30 de abril de 2011; Philip L. Martin y Gregory P. Miller, "Farmers increase hiring through labor contractors", *California Agriculture* Vol. 47, N.º 4: 20-23, julio-agosto de 1993, <http://ucanr.org/repository/cao/landingpage.cfm?article=ca.vo47no4p20&fulltext=yes> (consultado el 11 de marzo de 2012).

<sup>50</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con un productor de California, julio de 2011.

<sup>51</sup> Bon Appetit Management Company y United Farm Workers, "Inventory of Farmworker Issues and Protections in the United States", marzo de 2011; ver también Philip Martin, "California Hired Farm Labor 1960-2010: Change and Continuity", Migration Dialogue, University of California-Davis, 30 de abril de 2011.

<sup>52</sup> Mines y otros, "California's Indigenous Farmworkers", enero de 2010.

violaciones más aberrantes ocurridos en un entorno agrícola y que fueron ampliamente conocidos estuvieron involucrados este tipo de contratistas<sup>53</sup>.

El rol de los contratistas es, posiblemente, el que amerita un mayor escrutinio, ya que cuando las violaciones se producen bajo el control de contratistas, los agricultores suelen argumentar que no deben ser responsabilizados puesto que los empleadores son los contratistas, y no ellos<sup>54</sup>. Muchos defensores de trabajadores agrícolas consideran que algunos agricultores se aprovechan de la relación entre el agricultor y el contratista para desentenderse de las condiciones de trabajo y los salarios abusivos que fijan algunos contratistas.

Swanton Berry Farm, un importante productor de fresas orgánicas de California, no utiliza contratistas ya que los propietarios consideran que la principal motivación para usarlos es justamente “externalizar el riesgo que supone ser empleador” y “eso no es algo que nos interese”<sup>55</sup>. Otros productores manifestaron aplicar un criterio similar, e indicaron que cuando tienen que emplear a un contratista, recurren a un intermediario que conocen y en el cual confían, o bien se aseguran de que los trabajadores que dependen del contratista reciban la misma capacitación que sus propios empleados permanentes<sup>56</sup>.

Una trabajadora agrícola que ha trabajado en Carolina del Norte, Georgia y Florida expresó su firme opinión de que los agricultores que emplean a trabajadores en forma directa y no dependen de contratistas suelen tener un mayor sentido de la responsabilidad respecto de las condiciones laborales de los trabajadores:

---

<sup>53</sup> “EEOC Files Its Largest Farm Worker Human Trafficking Suit Against Global Horizons, Farms”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), 20 de abril de 2011, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/4-20-11b.cfm> (consultado el 12 de marzo de 2012) (donde se hace referencia a acciones legales por trata de personas iniciadas en causas separadas contra contratistas de mano de obra agrícola). Ver también Southern Poverty Law Center, “Under Siege: Life for Low-Income Latinos in the South”, abril de 2009 <http://www.splcenter.org/get-informed/publications/under-siege-life-for-low-income-latinos-in-the-south> (consultado el 12 de marzo de 2012) (donde se describe un juicio contra un importante agricultor por salarios adeudados, en el cual la compañía argumentó que los trabajadores eran en realidad empleados de un contratista independiente, pese a que vivían dentro del predio de trabajo, utilizaban equipos de la compañía y eran supervisados por empleados de esta).

<sup>54</sup> *Ibíd.*

<sup>55</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Sandy Brown, Recursos Humanos, Swanton Berry Farm, 21 de julio de 2011.

<sup>56</sup> Entrevistas telefónicas de Human Rights Watch con Phil Foster, productor de California, 1 de julio de 2011; y Larry Jacobs, productor de California, 1 de julio de 2011.

En este momento, estamos trabajando en forma directa para un agricultor y es muy diferente... Nos conoce personalmente... Cuando fuimos a trabajar el viernes, pidió una reunión con todos nosotros. Nos dijo que quería que trabajáramos bien, que trabajáramos despacio, que no quería que nadie se enfermara. Dijo que va a hacer mucho calor, que quiere asegurarse de que haya suficiente agua, permitir que las mujeres usen el baño, que haya agua en ambos lados... Nos explicó que, si hay relámpagos, no debíamos esperar a que él nos dé la orden, sino que simplemente anotáramos la hora y nos fuéramos a casa. Si fuera un contratista, uno simplemente tendría que continuar trabajando<sup>57</sup>.

Si bien algunos contratistas de mano de obra agrícola son grandes compañías con ventas anuales de varios millones de dólares y cientos de empleados<sup>58</sup>, en muchos casos se trata de emprendimientos familiares pequeños con activos limitados, lo cual puede incidir en la posibilidad de resarcimiento para los trabajadores afectados. Si se cumplen ciertas condiciones, como la participación del agricultor en la capacitación o la supervisión de los trabajadores, estos pueden argumentar que el agricultor debe ser considerado un coempleador. Tal como lo observó el representante de una asociación de agricultores: “Un agricultor no puede interferir con la actividad de un contratista porque, si algo sale mal, habrá responsabilidad solidaria”<sup>59</sup>, mostrando así el incentivo que impulsa a los agricultores a desentenderse de las actividades agrícolas administradas por contratistas.

### *Supervisores y otras personas que ocupan cargos de poder*

Incluso los agricultores que no utilizan contratistas para encontrar trabajadores suelen delegar la supervisión y la responsabilidad a otros empleados, como supervisores y capataces (generalmente llamados líderes de equipo o *mayordomos*). El mayordomo, además de encargarse de reclutar y contratar trabajadores, puede ayudar a buscar vivienda, proporcionar transporte hasta el lugar de trabajo (por lo general, a cambio de una tarifa) y asistir a los recién llegados a adaptarse a la vida en Estados Unidos. Un

---

<sup>57</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Juana J. (seudónimo), Carolina del Norte, 11 de julio de 2011.

<sup>58</sup> Bon Appetit Management Company y Unión de Campesinos (United Farm Workers), “Inventory of Farmworker Issues and Protections in the United States”, marzo de 2011.

<sup>59</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Manuel Cunha, presidente de Nisei Farmers League, Fresno, California, 12 de agosto de 2011; ver también Departamento de Trabajo de Estados Unidos, División de Salarios y Jornada Laboral, “Fact Sheet #35: Joint Employment and Independent Contractors Under the Migrant Seasonal Agricultural Worker Protection Act”, revisado en julio de 2008, <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs35.htm> (consultado el 31 de enero de 2012).

mayordomo puede tener un alto grado de autoridad, ya que informa a los trabajadores en qué campos deben presentarse y normalmente es quien determina la remuneración.

Algunos contratistas cobran a los empleados por transporte, alimentos y/o vivienda, ya sea cobrándoles directamente o deduciendo estos gastos de sus sueldos, con lo cual se reduce su ya de por sí baja remuneración. Los que acaban de llegar al país y los más vulnerables, en general, se sienten obligados a pagar por servicios como los traslados ofrecidos por *raiteros*, un tipo de trabajador que se encarga del transporte hasta el lugar de trabajo<sup>60</sup>. Dado que muchos trabajadores agrícolas no cuentan con automóviles ni otros medios para ir a trabajar, el *raitero* es quien tiene poder de trasladar a una persona hasta su trabajo y de determinar las condiciones de transporte.

Una *punchadora* es la persona encargada de contar contenedores, cajas o cubetas que se entregan a los trabajadores que reciben una remuneración por unidad. Si bien no se trata de un cargo de supervisión, puede ser un puesto codiciado ya que el trabajo es relativamente menos agotador. Debido a que las tareas de la *punchadora* determinan el salario del día, también puede ser un cargo de poder.

---

<sup>60</sup> Mines y otros, "California's Indigenous Farmworkers", enero de 2010. Un estudio estableció que solamente el 5 por ciento de los trabajadores que no son indígenas y que han estado en el país durante 9 años o más están dispuestos a pagar por traslados.



## II. Tipos de violencia y acoso sexual en el lugar de trabajo sufridos por trabajadores agrícolas

Para una mujer sola, es muy peligroso... Un hombre puede acecharte en los campos, donde las plantas son más altas que tú.

—Rosario E., trabajadora rural de Carolina del Norte, julio de 2011.

Casi todos los trabajadores entrevistados por Human Rights Watch señalaron que ellos mismos u otros trabajadores que conocían habían sufrido alguna forma de violencia o acoso sexual en el lugar de trabajo. Nuestra investigación confirma lo que opinan numerosos defensores de trabajadores agrícolas de todo el país: que la violencia y el acoso sexual sufridos por trabajadores agrícolas es un fenómeno tan común que algunas mujeres que trabajan en el sector agrícola consideran estos abusos como una condición inevitable de este tipo de trabajo.

Como lo expresó un abogado especializado en asesoramiento al sector rural, el acoso sexual es “un problema grave, recurrente y de todos los días para las mujeres que trabajan en el sector agrícola... no es algo inventado, es real”<sup>61</sup>. Una encuesta de 2010 realizada a 150 trabajadoras agrícolas en el Valle Central de California estableció que el 80 por ciento habían sido víctimas de alguna forma de acoso sexual<sup>62</sup>, mientras que un informe del Southern Poverty Law Center determinó que la mayoría de sus 150 entrevistados también habían sufrido acoso sexual<sup>63</sup>. En 1995, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC), el organismo federal encargado de asegurar el cumplimiento de las leyes contra la discriminación, comenzó a llevar a cabo actividades de educación y divulgación sobre acoso sexual de trabajadores agrícolas. Esta iniciativa se puso en marcha tras una reunión en la cual diversos trabajadores agrícolas y defensores informaron al organismo sobre la gravedad de los hechos de acoso y agresiones sexuales. En este encuentro, un trabajador se refirió a los

---

<sup>61</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Michael Meuter, director del sector de Litigios, Defensa y Capacitación (Litigation Advocacy & Training) del Proyecto sobre Trabajadores Rurales Migrantes (Migrant Farmworker Project) de California Rural Legal Assistance, Salinas, California, 5 de abril de 2011.

<sup>62</sup> Irma Morales Waugh, “Examining the Sexual Harassment Experiences of Mexican Immigrant Farmworking Women”, *Violence Against Women*, enero de 2010.

<sup>63</sup> Southern Poverty Law Center, “Injustice On Our Plates: Immigrant Women in the U.S. Food Industry”, 2010.

terrenos de una de las compañías como el “campo del calzón”, debido a la cantidad de violaciones sexuales que se habían producido allí<sup>64</sup>.

Como se describe a continuación, los trabajadores agrícolas denunciaron que son víctimas de un amplio espectro de actos de violencia y acoso sexual sin consentimiento.

## Violación y otras formas de conducta sexual coercitiva

La violación y otras conductas sexuales coercitivas constituyen las formas más aberrantes de violencia y acoso sexual sufridas por trabajadores agrícolas. Varias mujeres entrevistadas por Human Rights Watch denunciaron que habían sido violadas por un supervisor o un compañero de trabajo.

### El caso de Ángela G.

Ángela G., al igual que la mayoría de los trabajadores agrícolas, llegó a Estados Unidos hace aproximadamente 12 ó 13 años en busca de una “vida mejor”. Lo que encontró, sin embargo, fue que para sobrevivir en este país debía trabajar “desde la salida hasta la puesta del sol”. Cuando comenzó a cortar y empacar lechugas, el dolor en las manos era insoportable, pero se las arregló para continuar y ha trabajado en la producción de lechuga durante los últimos 12 años.

Según su experiencia, las mujeres en general no eran valoradas por los supervisores y los mayordomos, pero Ángela denunció que, al no tener pareja, era especialmente blanco de abusos. “Me llamaban tortillera, decían que era lesbiana.... [El supervisor] y el mayordomo se reían”. Tenía miedo de decir algo porque otras personas que se habían quejado por actos de acoso sexual habían sido despedidas de inmediato. Pero escuchar estos agravios día tras día sin poder responder era sumamente angustiante: “No había nadie que me ayudara... Cuando llegaba a casa, lo único que podía hacer era llorar. Y a la mañana siguiente, tenía que levantarme e ir nuevamente a trabajar [para sobrevivir]”.

---

<sup>64</sup> William R. Tamayo, “The Role of the EEOC in Protecting the Civil Rights of Farm Workers”, 33 *UC Davis Law Review* 1075 (1999).

“Todos los supervisores eran iguales.... Incluso cuando había [un supervisor que era distinto], si escuchaban algo, simplemente se quedaban callados”.

Pese a esto, Ángela se quedó en el trabajo porque deseaba conseguir un ascenso, ganar un salario más alto y estar en mejores condiciones para mantener a su familia. Y luego, un día, un supervisor le pidió que fuera hasta su casa a recoger unas cajas. Ángela contó que apenas ingresó en la casa, el supervisor la violó.

Ángela dijo sentirse impotente: “Para mí, fue como una eternidad. Quería gritar, pero no podía. Después, me dijo que yo debía recordar que era gracias a él que tenía este trabajo, y que si decía algo, perdería mi empleo.... Tuve miedo de llamar a la policía, de hacer algo. No sabía qué hacer. Mi mente estaba completamente bloqueada”.

Ángela explicó que tras este hecho experimentó un período durante el cual se aisló de los demás y entró en una profunda depresión: “Cuando alguien te pone una mano encima, sientes que ya no puedes seguir adelante”. Sin familiares cerca excepto su hija, contó que le hablaba “en silencio” a su padre fallecido, y que esto le “permitía liberar mucho de lo que estaba sintiendo”. Pero dijo que quien la violó continuó amenazándola todos los días, incluso jactándose ante otros compañeros de trabajo de lo que había hecho, para demostrar que él tenía el control. Ángela comenzó a sentir que, aun si le costaba el empleo, debía hacer algo. “No tenía fuerzas para continuar con mi vida, pero pensar que esto podría ocurrirle a otra persona me hizo comprender que no tenía otra opción [más que denunciarlo]”. Primero denunció la violación a la compañía, pero como esta no adoptó ninguna medida, habló con un abogado que la ayudó a presentar una denuncia por acoso sexual contra la empresa.

Sin embargo, la dolorosa experiencia de Ángela no terminó allí. Su condición migratoria fue otro factor importante, dado que fue deportada cuando el juicio ya había comenzado y sospechó que tal vez fue su empleador quien la denunció a las autoridades de inmigración. Sentía que todos en la pequeña comunidad en la cual vivía sabían lo que le había ocurrido y hablaban de ella. Intentó empezar terapia psicológica, pero el costo era demasiado elevado y asistir a las sesiones hubiera implicado faltar al trabajo y que se redujeran aún más sus ingresos. Si bien se ofrecía

atención gratuita en su área, la lista de espera era demasiado larga. Aun así, Ángela recibió ayuda de su abogado, y comenzó a sentir que podía recobrar algo de lo que había perdido.

La experiencia de Ángela es que las compañías no cumplen con las leyes que tienen por objeto proteger a los trabajadores. Contó que, en un trabajo, vio cómo miembros de la gerencia convocaban a una reunión y hacían circular un papel para que los trabajadores lo firmaran, aun cuando estos no tenían idea de qué se trataba la reunión ni de lo que decía el papel. Luego les dijeron que si alguien les preguntaba si habían recibido capacitación, debían responder “sí”.

Para Ángela, es importante que su experiencia sirva para ayudar a otros trabajadores: “Mi meta es que todos abran los ojos ante todos los abusos”<sup>65</sup>.

Otros trabajadores agrícolas que no habían sido víctimas de violaciones, igualmente estaban al tanto de este riesgo. Un hombre que trabajaba recogiendo coles en Nueva York dijo que una compañera de trabajo le había contado en 2009 que los “jefes estadounidenses” la habían abordado para pedirle favores sexuales, y que ella había aceptado por temor a que la despidieran<sup>66</sup>. Teresa G., una mujer en Carolina del Norte que trabaja en el sector tabacalero, contó que en 2011 un supervisor dijo a dos de sus compañeras que tendrían que tener sexo con él para conseguir el empleo. Cuando Teresa encontró a una de las mujeres llorando, le preguntó por qué había aceptado, y ella respondió: “Mi marido no tiene trabajo. Yo no tengo trabajo”. Teresa se enfrentó al supervisor y le dijo: “Eres un maldito cerdo”, pero él simplemente sonrió<sup>67</sup>.

Diversos defensores de trabajadores agrícolas en Texas, California, Arizona y Florida también recibieron denuncias de casos de violación. En varias de las demandas por acoso sexual interpuestas por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo se han incluido denuncias de violación sexual, así como de otras formas de hostigamiento en el lugar de trabajo. En *EEOC v. Harris Farms* —una decisión emblemática debido a que fue

---

<sup>65</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Ángela G. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>66</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Carlos U. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011.

<sup>67</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Teresa G. (seudónimo), Carolina del Norte, julio de 2011.

el primer y único caso hasta el momento de acoso sexual de un trabajador agrícola en el cual participó un jurado— la inmigrante mexicana Olivia Tamayo, quien había trabajado durante más de 15 años en Harris Farms, uno de los gigantes de la agroindustria del país, obtuvo una indemnización de casi US\$ 1 millón en 2005, tras denunciar haber sido violada por su supervisor en varias oportunidades, en algunos casos amenazándola con un cuchillo o un arma de fuego<sup>68</sup>. Otros juicios por agresiones sexuales han involucrado a una plantación forestal en Oregón<sup>69</sup> y un productor de huevos en Iowa<sup>70</sup>.

En muchos casos, además, las relaciones que parecen consensuadas pueden ser producto de coerción psicológica o de circunstancias económicas apremiantes. Verónica Z., una mujer que ha trabajado en la producción de cebollas y algodón en California, explicó cómo fue que terminó manteniendo una relación sexual con su supervisor:

Mi hijo fue atropellado mientras andaba en bicicleta y se fracturó una pierna. Llegué tarde al trabajo y el mayordomo me despidió. Conseguí volver a trabajar porque [el responsable de este abuso] estaba en condiciones de conseguirme un trabajo, y sólo lo hizo porque manteníamos relaciones. Necesitaba el empleo por mis hijos<sup>71</sup>.

Verónica dijo que, pese a que no mantenían una relación sentimental, continuó obligándola a tener relaciones sexuales durante años. Contó que cuando intentó poner fin a la situación, el hombre la amenazó con un arma y comenzó a acosarla en el trabajo. Cuando ella finalmente inició acciones legales contra la compañía para la cual esta persona trabajaba, la empresa argumentó que la relación que mantenían era consensuada<sup>72</sup>.

---

<sup>68</sup> “Jury Orders Harris Farms to Pay \$994,000 in Sexual Harassment Suit by EEOC”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), 21 de enero de 2005, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/1-21-05.cfm> (consultado el 5 de marzo de 2012). La sentencia fue confirmada por el Tribunal de Apelaciones del Noveno Circuito en la causa EEOC v. Harris Farms, 274 Fed. Appx. 511, 2008 WL 1776532 (9th Cir. 2008).

<sup>69</sup> “Oregon Tree Farm Settles EEOC Lawsuit Over Sexual Harassment and Retaliation”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), 21 de abril de 2011, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/4-21-11.cfm> (consultado el 5 de marzo de 2012).

<sup>70</sup> “EEOC and DeCoster Farms Settle Complaint for \$1,525,000”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), 30 de septiembre de 2002, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/9-30-02-b.cfm> (consultado el 5 de marzo de 2012).

<sup>71</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Verónica Z. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>72</sup> *Ibíd.*

Un defensor de trabajadores agrícolas de Carolina del Norte se expresó claramente sobre esta situación: “Se trata de sobrevivir, no tiene nada que ver con la libre voluntad o la elección. He visto hombres de 50 años con jovencitas de 16 años que no se atreven a denunciar lo sucedido o a hablar de la relación”<sup>73</sup>. Un asesor en un centro de atención para víctimas de violencia doméstica y agresiones sexuales en Fresno, California, reconoció que es habitual que mujeres de grupos vulnerables terminen manteniendo una relación con quienes abusaron de ellas, especialmente si quedan embarazadas: “Vas a tener un hijo, construyes una relación con quien abusó de ti... obtienes ayuda financiera. Se terminan acostumbrando a la situación”<sup>74</sup>.

## **Manoseo sin consentimiento, abuso verbal y exhibicionismo**

Entre los abusos relatados a Human Rights Watch, las formas de violencia y acoso sexual más frecuentes fueron el manoseo sin consentimiento, el abuso verbal y el exhibicionismo.

Muchas mujeres contaron que supervisores y compañeros de trabajo de mayor jerarquía que ellas las presionaban insistentemente para que accedieran a tener citas con ellos. Juliana T. indicó que, tres años atrás, cuando trabajaba en la producción de lechuga con su novio, el mayordomo le decía: “Deja a tu novio, que yo en cambio tengo papeles”. Si bien ella nunca aceptó los ofrecimientos, el mayordomo la invitaba continuamente a restaurantes y casinos, incluso tres o cuatro veces a la semana, hasta el punto que “ya no sabía qué hacer o responder. Estaba atemorizada”<sup>75</sup>. A algunas mujeres les hacían proposiciones sexuales abiertamente. Mónica V., que ha trabajado en Carolina del Norte y en Nueva York, contó que cuando trabajaba en el sector tabacalero, el contratista se ofrecía a llevarla en su vehículo, asignarle más horas de trabajo y pagarle más dinero a cambio de mantener relaciones sexuales<sup>76</sup>. Mercedes Lorduy, una abogada de VIDA Legal Assistance en Florida, se refirió al caso de una cliente que, tras ser acosada insistentemente por el propietario de un vivero, tuvo que pedir una orden de restricción en su contra<sup>77</sup>.

---

<sup>73</sup> Comunicación por correo electrónico enviada por un defensor de trabajadores rurales de NC Field a Human Rights Watch, 21 de abril de 2011.

<sup>74</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Rosie López, defensora de víctimas, Marjaree Mason Center, 22 de julio de 2011.

<sup>75</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Juliana T. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>76</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Mónica V. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011.

<sup>77</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Mercedes Lorduy, abogada, VIDA Legal Assistance, 18 de mayo de 2011.

Varias mujeres denunciaron que sus supervisores aprovechaban para manosearlas cuando estas se encorvaban o agachaban durante la siembra o cosecha de cultivos. Mercedes A., por ejemplo, quien hace dos años trabajó en la recolección de papas y cebollas en Nueva York, contó que su supervisor manoseaba el trasero y los senos de las mujeres mientras estas realizaban tareas<sup>78</sup>.

Algunas mujeres también indicaron haber sido objeto de hostigamiento verbal y gestos obscenos y humillantes:

- **Bianca H.** contó que trabajó durante años con hombres que tenían la costumbre de tocarse delante de ellas, simulaban tener sexo unos con otros y hacían comentarios como: “Anoche soñé contigo, ¡si sólo supieras lo que soñé! ¡todas las cosas que te hacía!”<sup>79</sup>.
- **Claudia L.**, denunció que, cuando trabajaba en un viñedo el año pasado, su supervisor hacía comentarios obscenos y vulgares. “Una vez, vio que yo tenía el cierre del pantalón abierto, y me dijo que lo cerrara, ya que podría verme la vagina y entonces la querría”. Aunque Claudia intentó ignorar sus comentarios, sintió miedo una vez que la vio trabajando sola, más adelante del resto de sus compañeros: “dijo que había coyotes que podían comerme, pero me advirtió ‘soy yo quien te va a comer en vez de ellos’”<sup>80</sup>.
- **Cuatro mujeres** que trabajaron juntas en una planta de empaque de coliflor desde fines de 2010 hasta comienzos de 2011 denunciaron ser víctimas de abusos por parte de un supervisor que todos los días gritaba cosas tales como: “¡Mujeres, muevan las manos con las mismas ganas con las que cojen!” “¡Ustedes se pasan todo el día cogiendo! ¡Idiotas!” “¡Esto es una verga! ¡Ustedes se merecen una verga!”<sup>81</sup>. Ana D. recuerda: “Se creía todopoderoso. Decía: “¡A mí nadie me jode! ¡Todos pueden chuparme la verga!”... [y como no tengo marido] les decía a los hombres: ‘¡Ana necesita que la cojan!’”<sup>82</sup>. Las mujeres no eran las únicas que se veían obligadas a

---

<sup>78</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Mercedes A. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011; Susana J. (seudónimo), California, junio de 2011; Leticia N. (seudónimo), junio de 2011.

<sup>79</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Bianca H. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>80</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Claudia L. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>81</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Natalia B., Magdalena C., Ana D. y Soledad E., California, abril de 2011.

<sup>82</sup> *Ibíd.*

padecer sus abusos, ya que también mostraba el pene y lo sacudía frente a todos sus trabajadores<sup>83</sup>.

El manoseo sin consentimiento, el acoso y el hostigamiento verbal se manifiestan paralelamente a incidentes de agresión sexual. Cindy Marroquin de la Coalición de California contra las Agresiones Sexuales (California Coalition Against Sexual Assault, CALCASA) explicó: “Muchas veces, esto sucede en forma progresiva; las personas no son agredidas solamente una vez. Por lo general comienza con comentarios o amenazas verbales, lo que para ellos es un cumplido... que transmite [a las víctimas] el mensaje ‘Podría hacerte esto si quisiera’”<sup>84</sup>. Patricia M. (cuya historia se presentó al inicio de este informe), denunció que había sufrido hostigamiento verbal antes de ser violada<sup>85</sup>, y Victoria Mesa, una abogada de Florida Rural Legal Services, informó que una de sus clientas que había sido violada por un supervisor, antes de este hecho ya era acosada por él. Previamente había intentado manosearla, hacía comentarios groseros y le mostraba el pene<sup>86</sup>. En la demanda interpuesta por la EEOC contra Willamette Tree Wholesale se alegó que un mismo supervisor agredió sexualmente a una mujer y también acosó a su hermana efectuando comentarios sexuales explícitos, proposiciones y manoseándola<sup>87</sup>.

## Hostigamiento a lo largo del tiempo

Para los trabajadores agrícolas, la violencia y el acoso sexual generalmente no constituyen incidentes aislados que ocurrieron una sola vez. A menudo, el hostigamiento se prolonga durante varios meses, incluso años, y los responsables suelen tener como víctimas a varios trabajadores, con independencia de si estos presentan quejas ante la gerencia de la compañía.

Bianca H. contó que realizaba tareas de empaque de hojas verdes y espinacas para una compañía de verduras que no tomaba medidas para poner fin a comentarios y gestos obscenos de los hombres, a pesar de las quejas de Bianca y de sus compañeras de trabajo.

---

<sup>83</sup> *Ibíd.*

<sup>84</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Cindy Marroquin, coordinadora de Servicios de Defensoría de la Coalición de California contra las Agresiones Sexuales (California Coalition Against Sexual Assault, CALCASA), Sacramento, California, 4 de abril de 2011.

<sup>85</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Patricia M. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>86</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Victoria Mesa, abogada, Florida Rural Legal Services, 2 de agosto de 2011.

<sup>87</sup> “Oregon Tree Farm Settles EEOC Lawsuit Over Sexual Harassment and Retaliation”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), 21 de abril de 2011.



Durante cuatro años, trabajó en este entorno 12 horas al día, todos los días, durante temporadas de siete meses. Bianca llora mientras recuerda: “Me encontraba sumamente mal. Todos los días sentía que me estaban usando... Te hace sentir que no vales nada”<sup>88</sup>.

De manera similar, Marcela V. contó que se había desempeñado como mayordoma durante 11 años en un establecimiento donde “[cada] temporada había mujeres que se quejaban, a veces dos o tres”<sup>89</sup>. Si bien ella transmitía las quejas a los superiores, nunca pasaba nada. Finalmente, ella y Verónica Z., quien había sido personalmente víctima de acoso, iniciaron acciones legales alegando acoso sexual y represalias tras perder sus empleos en 2005. Durante la audiencia, se sintió devastada al enterarse de que su hija, mayor de edad, también había sido víctima de acoso. “Para ellos no éramos otra cosa que máquinas haciendo el trabajo, ya que ni siquiera nos tomaban en serio”<sup>90</sup>.

Lorena U. contó que en septiembre de 2010, un supervisor en un establecimiento de producción de ajo le propuso mantener relaciones sexuales. Consultó a un trabajador social de un organismo local que atiende a víctimas de violencia doméstica, quien le aconsejó que denunciara el incidente ante el propietario del establecimiento. Según Lorena, el propietario le dijo que varias personas se habían quejado de este supervisor, pero que él nunca les había creído<sup>91</sup>. El trabajador social dijo a Human Rights Watch que tres mujeres diferentes habían denunciado por separado problemas con este mismo supervisor<sup>92</sup>.

Muchas de las demandas por acoso sexual impulsadas por la EEOC han sido interpuestas en representación de múltiples trabajadores agrícolas, en muchos casos bajo la modalidad de una demanda colectiva (*class action*). En los últimos años, la EEOC ha interpuesto demandas colectivas por acoso sexual contra:

- **Evans Fruit** en el estado de Washington, en representación de tres particulares y la totalidad de las mujeres dentro de una clase<sup>93</sup>;

---

<sup>88</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Bianca H. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>89</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Marcela V. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>90</sup> *Ibíd.*

<sup>91</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Lorena U. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>92</sup> Entrevista de Human Rights Watch con trabajador social (nombre reservado), California, junio de 2011.

<sup>93</sup> “Major Washington Apple Grower Hit with Preliminary Injunction”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), 3 de noviembre de 2010, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/11-3-10.cfm> (consultado el 5 de marzo de 2012).

- **Cyma Orchids** en California, en representación de cuatro mujeres<sup>94</sup>;
- **Spud Seller** en Colorado, en representación de varias empleadas<sup>95</sup>;
- **Willamette Tree Wholesale** en Oregón, en representación de dos empleadas y dos hombres que eran familiares de estas, también empleados de la misma empresa, por acoso sexual grave y represalias<sup>96</sup>;
- **Holiday Specialtrees** en Oregón, en representación de dos hombres acosados por agresores del mismo sexo y por discriminación racial<sup>97</sup>;
- **Knouse Foods** en Pensilvania, en representación de una misma clase de empleadas que sufrieron acoso por motivos de género y nacionalidad<sup>98</sup>;
- **DiMare**, un importante establecimiento de producción de tomates en Florida, en representación de, por lo menos, tres empleadas<sup>99</sup>.

Cuatro de las compañías han llegado a un acuerdo con la EEOC —Cyma Orchids, Willamette Tree, Holiday Specialtree y Knouse Foods— y se comprometieron en los acuerdos de conciliación a implementar cambios de fondo en toda la estructura de la compañía, que incluyeron uno o más de los siguientes: nuevas políticas y procedimientos para abordar la discriminación ilegal, nuevas capacitaciones para los gerentes, supervisores y empleados, y supervisión por parte de la EEOC<sup>100</sup>. Los demás casos aún no han sido resueltos.

---

<sup>94</sup> “EEOC Sues Cyma Orchids for Sex and National Origin Discrimination, Retaliation”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, 30 de septiembre de 2010, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/9-30-10c.cfm> (consultado el 5 de marzo de 2012).

<sup>95</sup> “EEOC Sues Spud Seller, Inc. for Alleged Sex Harassment by Supervisor”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, 30 de septiembre de 2010, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/9-30-10o.cfm> (consultado el 5 de marzo de 2012).

<sup>96</sup> “Oregon Tree Farm Settles EEOC Lawsuit Over Sexual Harassment and Retaliation”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), 21 de abril de 2011, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/4-21-11.cfm> (consultado el 5 de marzo de 2012).

<sup>97</sup> “EEOC Sues Tree Farm for Sexual and Ethnic Harassment”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, 29 de septiembre de 2010, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/9-29-10n.cfm> (consultado el 5 de marzo de 2012).

<sup>98</sup> “Knouse Foods Sued by EEOC for Sexual and National Origin Harassment and Retaliation”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, 22 de septiembre de 2009, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/archive/9-22-09a.html> (consultado el 5 de marzo de 2012).

<sup>99</sup> “Immokalee Farming Operation Committed Sexual Harassment Against Women, EEOC Charges”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, 23 de marzo de 2011, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/3-23-11.cfm> (consultado el 7 de abril de 2012).

<sup>100</sup> “Cyma & Tanean Orchids to Pay \$240,000 for Harassment, Discrimination Against Latina Farm Workers”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, 29 de noviembre de 2011, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/11-29-11b.cfm> (consultado el 5 de marzo de 2012); “Oregon Tree Farm Settles EEOC Lawsuit Over Sexual Harassment and Retaliation”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, 21 de abril de 2011, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/4-21-11.cfm> (consultado el 5 de marzo de 2012); “Woodburn Tree Farm Settles EEOC Lawsuit for Sexual and Ethnic Harassment”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, 13 de septiembre

### III. Situaciones de vulnerabilidad especial

El mayordomo es la ley.

— Santiago I., trabajador agrícola de California, junio de 2011.

En el trabajo agrícola, las mujeres y niñas inmigrantes se encuentran en una situación de vulnerabilidad especial respecto de la violencia y el acoso sexual. Los contratistas, supervisores, mayordomos, productores y otras personas con contactos y autoridad ejercen un enorme poder. William Tamayo, abogado regional de la EEOC, quien representó a numerosos trabajadores agrícolas en casos de acoso sexual, indicó haber observado un mismo patrón en reiteradas oportunidades:

En general, los propietarios de los principales establecimientos agrícolas son personas caucásicas, de habla inglesa, que pertenecen a familias tradicionales, y que delegan la administración de la hacienda a “José”, un empleado de confianza que habla los dos idiomas. Se espera que este empleado se ocupe del mantenimiento de las operaciones y de asegurar que haya la menor cantidad posible de problemas laborales: como dice el refrán “ojos que no ven, corazón que no siente”. Los trabajadores se encuentran geográficamente aislados de los servicios de la comunidad, tienen pocas opciones de futuro y viven en condiciones de pobreza acuciante. Dependen de José para poder interactuar en el mundo de habla inglesa. Si José es un hostigador o si los supervisores que trabajan bajo sus órdenes son hostigadores, entonces se da la situación ideal para el acoso sexual: no habrá trabas, castigo ni freno<sup>101</sup>.

---

de 2011, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/9-13-11c.cfm> (consultado el 5 de marzo de 2012); “Knouse Foods Agrees to Pay \$300,000 to Settle EEOC Harassment and Retaliation Lawsuit”, comunicado de prensa de Friends of Farmworkers, Inc., 28 de julio de 2010, <http://www.palegalaid.net/news/palawhelporg-news/knouse-foods-agrees-pay-300000-settle-eeoc-harassment-and-retaliation-lawsuit> (consultado el 5 de marzo de 2012).

<sup>101</sup> William Tamayo, “Rape, Other Egregious Harassment, Threats of Physical Harm to Deter Reporting, and Retaliation”, American Bar Association, 5.ta Conferencia Anual sobre Derecho Laboral y del Empleo, Seattle, Washington, noviembre de 2011, <http://www.asianlawcaucus.org/wp-content/uploads/2011/10/Discrimination-Against-Asian-Americans-in-the-Workplace-Bill-Tamayo-ABA.Many-Faces.pdf> (consultado el 2 de febrero de 2012).

Si bien cualquier persona puede ser víctima de este tipo de abusos, los miembros de determinados grupos a veces son más vulnerables que otros. Los trabajadores en situación irregular son especialmente proclives a sentirse atemorizados ante la posibilidad de denunciar un abuso, y las niñas y mujeres jóvenes, así como las mujeres solteras y los trabajadores indígenas, son particularmente propensos a convertirse en víctimas de estas situaciones y a no denunciar las expresiones o conductas sexuales inadecuadas.

## Las relaciones sexuales como un “beneficio adicional” de los supervisores

Varios trabajadores agrícolas, incluso aquellos que se habían desempeñado como supervisores y mayordomos, relataron a Human Rights Watch que algunos supervisores y mayordomos consideraban la posibilidad de mantener relaciones sexuales con los trabajadores como “un beneficio adicional del trabajo”<sup>102</sup>. Roberta C., una joven que realizó trabajos agrícolas durante su adolescencia, contó que su padre acababa de ser ascendido a mayordomo, y que su madre se mostraba sumamente ansiosa, ya que no podía evitar preguntarse: “Si eso es lo que hacen todos los mayordomos, ¿él también se va a comportar de esa forma?”<sup>103</sup>. Diversos defensores de trabajadores agrícolas también se refirieron a esta situación, en la cual se considera el acceso a la posibilidad de mantener relaciones sexuales como un beneficio extra del trabajo.<sup>104</sup> Juanita Ontiveros, quien desde hace tiempo trabaja como defensora de la comunidad en la fundación California Rural Legal Assistance, señaló que, en general, se considera que este “beneficio adicional” es más probable cuando hay poca demanda de trabajadores y, por consiguiente, mayor competencia por los puestos de trabajo: “[Las mujeres] incluso son abordadas por los líderes de equipos, cualquier persona que tenga el más mínimo grado de control o de poder... que diga ‘Te puedo conseguir un trabajo mejor, te puedo hacer entrar si me das algo a cambio’”<sup>105</sup>.

La idea de que los trabajadores que prestan su consentimiento a mantener una relación sexual con el mayordomo o supervisor obtienen un trato preferencial está tan difundida que algunos trabajadores creen que si una mujer recibe un trato mejor que las demás —por

---

<sup>102</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Roberta C. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>103</sup> *Ibíd.*

<sup>104</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Juanita Ontiveros, defensora del sector de educación y servicios de extensión a la comunidad, California Rural Legal Assistance Foundation, 7 de julio de 2011; con Julia Perkins, vocera, Coalition of Immokalee Workers, 20 de mayo de 2011.

<sup>105</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Juanita Ontiveros, 7 de julio de 2011.

ejemplo, si se le asigna un trabajo de menor exigencia o mejor pago—, esto se debe a que seguramente ofrece algo a cambio<sup>106</sup>. Una mujer que trabajó en una planta de procesamiento avícola entre 2005 y 2007 y que sufrió acoso sexual y represalias, relató lo siguiente:

[Otra mujer se está] separando de su marido porque el mismo supervisor [que me acosó a mí] causó problemas... Ella fue ascendida, y la gente piensa que hizo algo a cambio. Ellos suponen que cuando él toma represalias, es porque ellas no aceptaron [mantener relaciones sexuales]. Cuando asciende a alguien, todos presumen que ella dijo que sí<sup>107</sup>.

Algunas de las personas que cometen estos abusos son compañeros de trabajo de las víctimas que no desempeñan ningún rol formal de supervisión. No obstante, algunos abusadores pueden sentirse impunes debido a que tienen un vínculo con el contratista o el mayordomo. María A., por ejemplo, creía que el hombre que la había violado era amigo íntimo del contratista<sup>108</sup>, mientras que Ana I., de 16 años de edad, fue acosada verbalmente por el hijo del contratista en el verano de 2009<sup>109</sup>. El acoso sexual por parte de compañeros de trabajo también se produce en entornos en los cuales los supervisores toleran abiertamente dicho comportamiento<sup>110</sup>.

## Niñas y jóvenes

En Estados Unidos, cientos de miles de niños menores de 18 años realizan tareas agrícolas, a edades mucho más tempranas, durante más horas y en condiciones más peligrosas que todos los demás niños en situación laboral<sup>111</sup>. Estos niños representan uno de los grupos con menor posibilidad de “defenderse” ante actos de violencia y acoso sexual, ya que “no entienden bien lo que sucede, no saben cómo manejar la situación”, explicó un abogado con experiencia en casos de acoso sexual<sup>112</sup>. Pese a los riesgos

---

<sup>106</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Bárbara L. (seudónimo), California, agosto de 2011; con Esperanza P. (seudónimo), California, junio de 2011; con Roberta C. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>107</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Guadalupe F. (seudónimo), Carolina del Norte, agosto de 2011.

<sup>108</sup> Entrevista de Human Rights Watch con María A. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>109</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Ana I. (seudónimo), Carolina del Norte, julio de 2011.

<sup>110</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Bárbara L. (seudónimo), California, agosto de 2011; Bianca H. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>111</sup> Human Rights Watch, *Fields of Peril*, 5 de mayo de 2010.

<sup>112</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Laura Contreras, abogada, Columbia Legal Services, y Blanca Rodríguez, abogada, Northwest Justice Project, 17 de marzo de 2011.

específicos de acoso sexual que enfrentan las adolescentes en el sector agrícola —por ejemplo, cuando se quedan solas en el campo—, muchas veces el trabajo en agricultura puede ser su única opción. Si bien en otros sectores la edad mínima para poder trabajar es de 16 años, con unas pocas excepciones, no hay una edad mínima para que los niños trabajen en granjas pequeñas siempre que cuenten con la autorización de sus padres. Una vez que cumplen 14 años, pueden trabajar en cualquier granja, incluso sin autorización de sus padres<sup>113</sup>.

Las mujeres jóvenes, muchas de las cuales han llegado recientemente a Estados Unidos, también son un sector en riesgo por motivos similares. Un abogado que trabajó en numerosos casos de acoso sexual relacionados con trabajadores agrícolas observó: “No hay una regla estricta, pero muchas veces [las mujeres que realizan denuncias] son mayores, de más de treinta y cinco, o cuarenta años... conocen mejor sus derechos... Muchas de las mujeres más jóvenes jamás llegan a la oficina”<sup>114</sup>.

Varios trabajadores agrícolas adolescentes o que habían trabajado durante su adolescencia relataron a Human Rights Watch que habían experimentado acoso o habían sido testigos de este tipo de actos, y manifestaron que las personas que están expuestas a mayor riesgo son no sólo los niños, sino también aquellos que trabajan solos, sin sus padres<sup>115</sup>. Una joven de 19 años que había comenzado a trabajar en plantaciones de tabaco a los 14 años, recordó que su madre era sumamente protectora: “[Ella] nunca nos dejaba solos”<sup>116</sup>, mientras que otra mujer que había trabajado desde que estaba en el octavo grado hasta que comenzó la universidad (es decir, aproximadamente, entre los 13 años y los 18) relató que “jamás se alejaba de [sus] padres”, porque pensaba: “[m]ientras esté cerca de ellos, todo va a estar bien”<sup>117</sup>.

Paz B., una joven de 18 años que trabaja en granjas desde los 16, emigró a Estados Unidos con sus hermanas. Pero cuando sus hermanas fueron deportadas, ella se vio obligada a

---

<sup>113</sup> Human Rights Watch, *Fields of Peril*, 5 de mayo de 2010.

<sup>114</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Michael Marsh, abogado director, California Rural Legal Assistance, Salinas, California, 26 de abril de 2011.

<sup>115</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Mariana T. (seudónimo), California, agosto de 2011; Talia F. (seudónimo), Carolina del Norte, julio de 2011; Rosario E. (seudónimo), Carolina del Norte, julio de 2011; Marisol Z. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011; Juana J. (seudónimo), Carolina del Norte, julio de 2011. Entrevistas de Human Rights Watch con Paola B. (seudónimo), California, junio de 2011; Roberta C. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>116</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Isabel H. (seudónimo), Carolina del Norte, julio de 2011.

<sup>117</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Roberta C. (seudónimo), California, junio de 2011.

trabajar sola con un contratista que hace comentarios como: “Esta mujer tiene un buen trasero. Lo que necesita es un buen hombre”, y les dice a otras compañeras de trabajo que Paz “se acostaría con cualquier hombre”<sup>118</sup>. También hay casos en que se ejerce más presión sobre las niñas y jóvenes que tratan de seguir el ritmo de otros trabajadores. Si una joven no puede terminar su fila tan rápido como los demás, sus padres pueden ayudarla, pero si está trabajando sola, sin una familia que le “dé apoyo”, tal vez se le diga, en forma implícita o explícita, que si mantiene una relación con el mayordomo, “no habría problema si ella se atrasara un poco [con el trabajo]”<sup>119</sup>.

Las niñas y jóvenes que trabajan con familiares no están exentas de estos ataques, ya que los agresores pueden buscar la manera de separarlas de sus protectores. Cristina N. tenía un poco más de 18 años cuando fue violada, hace 12 años, por un supervisor que la llevó a una huerta para separarla de su madre<sup>120</sup>. Un defensor de trabajadores agrícolas de Texas informó sobre un caso de un contratista que envió a la madre de una joven a otro campo para poder tener acceso a su hija sin dificultades<sup>121</sup>. En otro caso similar, uno de los trabajadores agrícolas que fue parte en la demanda de la EEOC contra Evans Fruit —un importante productor de manzanas de Washington—, contó en el comunicado de prensa de la EEOC “que el administrador de la hacienda se negó a permitir que trabajara en el mismo equipo que su hija de 15 años, para entonces poder dirigirla comentarios sexuales y mantener contactos físicos no deseados”<sup>122</sup>.

Las niñas y jóvenes que trabajan con sus familias además se exponen a que, si rechazan las insinuaciones, pueden poner en riesgo no sólo su trabajo, sino también el de sus familiares. Ana L., una joven de 16 años de Carolina del Norte cuyo caso se menciona anteriormente relató que, dos años antes, estaba trabajando en una plantación de tabaco cuando el hijo del contratista intentó tomarla de la mano y hablar con ella. Cuando rechazó sus insinuaciones, ella, su madre y el novio de su madre fueron despedidos. Ana se sentía desconsolada: “Por culpa de lo que pasó, no pudimos pagar el alquiler ni la

---

<sup>118</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Paz B. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011.

<sup>119</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Roberta C. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>120</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Cristina N. (seudónimo), California, agosto de 2011.

<sup>121</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Román Ramos, asistente jurídico, Texas Rio Grande Legal Aid, 25 de abril de 2011.

<sup>122</sup> “Major Washington Apple Grower Sued for Sexual Harassment”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission), 25 de junio de 2010, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/6-25-10.cfm> (consultado el 2 de febrero de 2012).

cuenta de la luz ni nada. Fue terrible. Pensaba que, si no lo hubiese rechazado, no habríamos terminado así”<sup>123</sup>. Varios trabajadores comunitarios del Centro Binacional para el Desarrollo Indígena Oaxaqueño (CBDIO), una organización con sede en California, describieron el caso de una joven de Oaxaca, de 15 ó 16 años, que había sido violada por su mayordomo. Explicaron que la joven no se lo contó a nadie porque temía que el mayordomo despidiera a su padre, que trabajaba con ella. Finalmente contó lo sucedido a su familia cuando, tras quedar embarazada, debió acudir al hospital para dar a luz y le hicieron preguntas por ser menor de edad<sup>124</sup>.

## Inmigrantes recientes

Los abusadores reconocen que las jóvenes que acaban de llegar a Estados Unidos y “no saben muchas cosas” son particularmente vulnerables<sup>125</sup>. Una defensora de víctimas de agresiones sexuales de Fresno relató un caso en el cual el hombre que violó y embarazó a su clienta era conocido por elegir como víctimas a las “muchachas nuevas”<sup>126</sup>. Natalia B. dijo que, en 2010, cuando tenía 20 años y recién había llegado a Estados Unidos con una visa de trabajo, fue víctima de acoso sexual en una planta de empaque de coliflor. El supervisor tenía actitudes abusivas con todas las personas que trabajaban en el lugar, pero Natalia relató que se había ensañado con ella. La tocaba y, casi todos los días, le preguntaba: “¿Me vas a dar ese trasero, sí o no?”. Aunque Natalia era amiga de algunas mujeres mayores en su trabajo —que, finalmente, la defendieron y fueron despedidas junto con ella—, solo se animó a contarles hasta qué punto había llegado el abuso cuando ya no estaban trabajando en la planta de empaque<sup>127</sup>.

## Mujeres solteras

Pese a que, en la actualidad, las mujeres representan aproximadamente el 24 por ciento de la fuerza laboral del sector agrícola de Estados Unidos, aún son un grupo minoritario en una industria en la cual los hombres son una abrumadora mayoría. Si bien muchas trabajan con sus esposos, también hay numerosas mujeres solteras, particularmente

---

<sup>123</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Ana I. (seudónimo), Carolina del Norte, julio de 2011.

<sup>124</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Fidelina Espinoza y Oralia Maceda, trabajadoras comunitarias, Centro Binacional para el Desarrollo Indígena Oaxaqueño (CBDIO), Fresno, California, 20 de junio de 2011.

<sup>125</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Juliana T. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>126</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Ileana Herrera, defensora de proyectos, Marjaree Mason Center, 22 de julio de 2011.

<sup>127</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Natalia B., Magdalena C., Ana D., y Soledad E. (seudónimos), California, abril de 2011.



madres solteras, que tienen una imperiosa necesidad de conservar sus trabajos para mantener a sus hijos. Muchos trabajadores agrícolas, como así también defensores de estos trabajadores, estuvieron de acuerdo en que una mujer soltera en la agricultura se enfrenta a riesgos que no afectarían a una mujer casada<sup>128</sup>.

Marta L., una trabajadora agrícola migrante que trabajó en varios estados, por ejemplo, Carolina del Norte, Nueva Jersey, Michigan y Florida, advirtió que, cuando trabajaba sin su marido a su lado, “escuchaba malas palabras, [le] faltaban el respeto”<sup>129</sup>. Solo hasta que llegó su esposo y dijo “cállense”, esas actitudes cesaron. Marta señaló que los riesgos son particularmente altos para las trabajadoras migrantes porque “en los campos de trabajo, está la cuestión de dónde dormirá, dónde se duchará, dónde usará el baño”. En un determinado momento, cuando fue separada de su marido y comenzó a trabajar sola, se encontró en un grupo de migrantes en el cual ella y una compañera eran las únicas mujeres. Marta se aseguró de compartir un cuarto con su compañera, ya que quería evitar lo que le había sucedido a una mujer que conocía, quien había sido violada en la habitación que compartía con otros hombres en un campo de trabajo en Nueva Jersey<sup>130</sup>.

Ángela G., una mujer violada por un supervisor cuyo caso se analizó anteriormente, también sufrió acoso verbal por parte de otro supervisor que, al advertir que era soltera, la llamaba “tortillera” y lesbiana a diario. “Cuando llegaba a casa, lo único que podía hacer era llorar, y a la mañana siguiente tenía que levantarme e ir nuevamente a trabajar para poder comer”<sup>131</sup>. Magdalena C. también fue elegida como blanco de abusos por no estar casada. Según relató, el supervisor de la planta de empaque de coliflor gritaba “Magdalena necesita que la cojan”<sup>132</sup>.

## Trabajadores indígenas

Los trabajadores agrícolas indígenas son particularmente vulnerables a los abusos en el lugar de trabajo, como la violencia y el acoso sexual, por diversas razones. Sufren

---

<sup>128</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Marisol Z. (seudónimo), Nueva York, julio de 2011; Roberta C. (seudónimo), California, junio de 2011; Pilar D. (seudónimo), Carolina del Norte, julio de 2011; Rosario E. (seudónimo), Carolina del Norte, julio de 2011; Marta L. (seudónimo), Carolina del Norte, agosto de 2011.

<sup>129</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Marta L. (seudónimo), Carolina del Norte, agosto de 2011.

<sup>130</sup> *Ibíd.*

<sup>131</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Ángela G. (seudónimo), California, abril de 2011.

<sup>132</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Natalia B., Magdalena C., Ana D., y Soledad E. (seudónimos), California, abril de 2011.

discriminación en sus países de origen, y luego llegan a Estados Unidos, donde los inmigrantes no indígenas o mestizos continúan discriminándolos. Como relató un trabajador agrícola, se burlan de ellos porque no hablan bien el español: “Les dicen palabras obscenas, y cuando ellos no entienden, los otros se ríen aún más”<sup>133</sup>. Luz S., una mujer mayor que había trabajado en el sector agrícola durante muchos años, asintió: “Los tratan como si no valieran nada... como si no fueran personas normales”<sup>134</sup>. También señaló que las personas que hablan se defienden, pero los indígenas no<sup>135</sup>. Una trabajadora agrícola que es indígena, pero habla bien el español, coincidió: “Les gritan, y ellos lo permiten. No saben cómo defenderse, se quedan callados, ni siquiera hacen una pausa para beber agua”<sup>136</sup>. La mayoría de las mujeres indígenas, en particular, hablan muy poco español, o directamente no hablan este idioma, porque tienen menos posibilidades que los hombres de haber recibido una educación formal<sup>137</sup>.

Muchos trabajadores indígenas son de la región de Oaxaca, y la discriminación que sufren estas personas se extiende a los estereotipos sobre las mujeres oaxaqueñas y su sexualidad. Un trabajador agrícola que fue supervisor y mayordomo manifestó, de manera casual, “todos los supervisores y mayordomos creen que a las oaxaqueñas les gustan más los hombres... les gusta porque estas mujeres se callan”<sup>138</sup>.

Varios de los incidentes más atroces de violencia y acoso sexual informados a Human Rights Watch estuvieron relacionados con mujeres y niñas indígenas. La adolescente que sobrevivió a una violación y fue asistida por trabajadores comunitarios de CBDIO, cuyo caso se describe anteriormente, se encontraba en una situación más vulnerable debido a su edad y a que su lengua principal es el zapoteco<sup>139</sup>. Inés R., una joven que realiza trabajos agrícolas y es miembro de Líderes Campesinas, una organización de incidencia que defiende a trabajadoras agrícolas, habla el mixteco con fluidez y relató la historia de una joven trabajadora agrícola mixteca a quien había intentado ayudar aproximadamente

---

<sup>133</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Santiago I. (seudónimo), California, junio de 2011; Juliana T. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>134</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Luz S. (seudónimo), California, agosto de 2011.

<sup>135</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Luz S. (seudónimo), California, agosto de 2011.

<sup>136</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Patricia M. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>137</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Jeff Ponting, director del Programa de Trabajadores Rurales Indígenas, California Rural Legal Assistance, Oxnard, California, 29 de junio de 2011.

<sup>138</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Emilio R. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>139</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Fidelina Espinoza y Oralia Maceda, trabajadoras comunitarias, Centro Binacional para el Desarrollo Indígena Oaxaqueño (CBDIO), Fresno, California, 20 de junio de 2011.

dos años antes. Esta mujer le contó que había sido violada por un hombre que luego se detuvo en una gasolinera. Allí, llamó al 911, el único número que conocía, pero cuando llegó la policía, los agentes solamente hablaban inglés y español, y la entrevistaron en la misma sala en la que se encontraba su agresor. Atemorizada y sin posibilidades de comunicarse, la joven dijo que no había sido violada. Posteriormente, le dijo a Inés: “Sentía que no era nada, nada, me sentía sin corazón, sin sentimientos”. Inés explicó: “Yo leí [el informe policial], y allí decía que no podían hacer nada porque la joven no hablaba español”. Inés tenía intenciones de ayudarla a hacer un seguimiento del informe policial, pero poco después, la joven abandonó la zona.<sup>140</sup>

La mayor cantidad de trabajadores indígenas se encuentra en California, pero los hay en todo Estados Unidos. Victoria Mesa, una abogada de un servicio de asistencia legal de Florida, denunció que una de sus clientas, una mujer de Chiapas, fue acosada sexualmente por un supervisor en un vivero “y llegó casi al punto de violarla”. Cuando su clienta denunció al supervisor ante la gerencia, fue despedida<sup>141</sup>. Hace poco tiempo, la EEOC falló en contra de una plantación forestal de Oregón en el que dos trabajadores varones denunciaron acoso por parte de personas del mismo sexo y hostigamiento étnico debido a su condición de mixtecos, un grupo indígena de Oaxaca, México<sup>142</sup>.

La gran mayoría de los trabajadores indígenas, sin embargo, es sumamente reacia a denunciar cualquier tipo de abuso. El acoso sexual es un tema especialmente delicado y difícil de discutir abiertamente en las comunidades indígenas<sup>143</sup>. Jeff Ponting, abogado y director del Programa de Trabajadores Agrícolas Indígenas de California Rural Legal Assistance (CRLA), considera que, como muchas veces los pueblos indígenas han sufrido discriminación en sus países de origen, desconfían de los gobiernos y las autoridades aun más que otros trabajadores en situación irregular<sup>144</sup>. Aunque son una de las poblaciones de trabajadores agrícolas que ha experimentado un crecimiento más acelerado, los

---

<sup>140</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Inés R. (seudónimo), California, agosto de 2011.

<sup>141</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Victoria Mesa, abogada de planta, Florida Rural Legal Services, Migrant Farmworker Justice Project, 2 de agosto de 2011.

<sup>142</sup> “Woodburn Tree Farm Settles EEOC Lawsuit for Sexual and Ethnic Harassment”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), 13 de septiembre de 2011, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/9-13-11c.cfm> (consultado el 5 de marzo de 2012).

<sup>143</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Leoncio Vásquez, director ejecutivo, Centro Binacional para el Desarrollo Indígena Oaxaqueño, 21 de abril de 2011.

<sup>144</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Jeff Ponting, director del Programa de Trabajadores Rurales Indígenas, California Rural Legal Assistance, Oxnard, California, 29 de junio de 2011.

productores, las autoridades regulatorias y los organismos de servicios sociales no han realizado esfuerzos significativos por reconocer las necesidades lingüísticas y culturales específicas de este grupo. Las leyes de California, por ejemplo, exigen que las capacitaciones se brinden únicamente en español y en inglés, y no se requiere que los trabajadores comprendan lo enseñado. Pointing asegura que una agencia en California contrató a la primera persona para trabajar con indígenas únicamente después de que la CRLA llevó a cabo iniciativas de incidencia coordinadas exigiendo que se designara a una persona para este propósito<sup>145</sup>. Para Ponting, los esfuerzos de contacto orientados a integrar a los indígenas rendirán frutos, ya que las comunidades tienen una gran cohesión interna y están organizadas de manera sumamente eficiente, y los integrantes de estas comunidades que sí hacen valer sus derechos pueden actuar como “defensores tenaces”<sup>146</sup>.

## Trabajadores LGBT

La población de gais, lesbianas, bisexuales y personas transgénero (LGBT) que trabajan en tareas agrícolas enfrentan dificultades específicas, tanto relacionadas con el acoso sexual como con otras formas de discriminación.

CRLA y el Centro Nacional para los Derechos de Lesbianas (National Center for Lesbian Rights) advirtieron que, en las comunidades rurales de California, existía una imperiosa necesidad de mejorar los servicios legales para las personas gais, lesbianas, bisexuales y transgénero, y crearon el Proyecto Poderoso en 2007<sup>147</sup>. Dan Torres, director del programa, manifestó a Human Rights Watch que el odio contra los trabajadores LGBT es tan profundo que los comentarios y las acciones que generan un entorno de trabajo hostil para estos trabajadores también pueden perjudicar a quienes no tienen esta identidad sexual o ni siquiera son percibidos como tales. Este estigma también colabora para que las víctimas no realicen denuncias<sup>148</sup>.

Belén F., una mujer transgénero, señaló que había sufrido discriminación en México y que albergaba la esperanza de que, en Estados Unidos, la situación fuera diferente. Pero

---

<sup>145</sup> *Ibíd.*

<sup>146</sup> *Ibíd.*

<sup>147</sup> “NCLR Launches New Project Combating Discrimination against LGBT People Living in Rural California”, comunicado de prensa del National Center for Lesbian Rights, 17 de diciembre de 2007, [http://www.nclrights.org/site/PageServer?pagename=press\\_proyectopoderoso](http://www.nclrights.org/site/PageServer?pagename=press_proyectopoderoso) (consultado el 13 de marzo de 2012).

<sup>148</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Dan Torres, director y abogado del Proyecto Poderoso, California Rural Legal Assistance, San Francisco, California, 7 de abril de 2011.

según relató, hace cuatro o cinco años fue acosada sexualmente y su pareja fue atacada en una planta de empaque de espárragos en California. Después de trabajar en la misma planta de empaque durante varios años, Belén fue ascendida a mayordoma. Según contó, a partir de ese momento, el propietario de la planta comenzó a llamarla “*joto* o *marica*”, y redujo su salario en reiteradas oportunidades, hasta el punto en que Belén llegó a ganar menos que su asistente<sup>149</sup>.

Los profesionales que brindan asesoramiento legal en otros lugares de California, así como también en otros estados, informaron haber tenido conocimiento de hechos de acoso sexual por parte de personas del mismo sexo, dirigidos tanto a trabajadores que se identifican a sí mismos como LGBT, como a otros que no se reconocen con esta identidad sexual<sup>150</sup>, y al menos un caso de la EEOC tuvo que ver con una denuncia de acoso por personas del mismo sexo contra dos trabajadores indígenas de sexo masculino<sup>151</sup>.

---

<sup>149</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Belén F. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>150</sup> Entrevistas telefónicas de Human Rights Watch con Victoria Mesa, abogada, Florida Rural Legal Services, Migrant Farmworker Justice Project, 2 de agosto de 2011; Jenifer Rodríguez, abogada, Colorado Legal Services, 5 de agosto de 2011; Laura Contreras, abogada, Columbia Legal Services, y Blanca Rodríguez, abogada, Northwest Justice Project, 17 de marzo de 2011; Cheryl Gee, trabajadora comunitaria, Farmworker Legal Services of New York, 5 de mayo de 2011.

<sup>151</sup> “Woodburn Tree Farm Settles EEOC Lawsuit for Sexual and Ethnic Harassment”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (US Equal Employment Opportunity Commission), 13 de septiembre de 2011, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/9-13-11c.cfm> (consultado el 5 de marzo de 2012). En este caso, dos trabajadores de sexo masculino afirmaron que el supervisor y otros trabajadores se mostraban mientras realizaban comentarios sexuales, y que sus compañeros de trabajo les tocaban las nalgas o el pecho, o los tocaban y simulaban mantener sexo anal con ellos.

## IV. El impacto duradero de la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo

Incluso cuando la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo cesan, quienes sobreviven a esos abusos siguen padeciendo sus consecuencias. Pueden sufrir lesiones y trauma psicológico. A veces, los abusos destruyen los vínculos familiares, en especial, con esposos y parejas. Además, a muchos trabajadores agrícolas les resulta muy difícil obtener el tratamiento médico que necesitan para aliviar sus lesiones físicas y traumas psicológicos. Quienes han sido víctimas de esos abusos y los denuncian a la gerencia de la empresa o rechazan insinuaciones corren el riesgo de ser despedidos y de sufrir otros tipos de represalias, como ser denunciados ante las autoridades de inmigración.

### Lesiones físicas, trauma psicológico, ostracismo social y alteración de la vida familiar

Varias personas que fueron víctimas de acoso y violencia sexual en el lugar de trabajo contaron a Human Rights Watch que sufrieron profundos traumas físicos y psicológicos como consecuencia del abuso al cual habían sido sometidas:

- **María A.** dijo que, al principio, tenía miedo de denunciar que la habían violado en el verano de 2010; pero como tres meses después de la violación aún se sentía dolorida, acudió a un hospital para recibir tratamiento médico, y de allí la mandaron a una oficina de servicios sociales. Dice sobre su situación actual: “trato de ser fuerte... A veces, cuando estoy triste, me pongo a llorar. Le pido a Dios que no deje que esto me vuelva a pasar y que me proteja de la gente mala. Voy a consultar a un médico porque cada vez que mantengo relaciones con mi novio, siento dolor y sangro. Creo que algo se lastimó o se hizo daño<sup>152</sup>.
- **Patricia M.** (cuya historia se presenta al inicio de este informe) dijo que aún padece dolores a causa de la agresión física y la violación que sufrió. Se siente afortunada de mantener, en la actualidad, una relación sentimental positiva, pero “a veces, recuerdo [cuando me violaron] y no puedo mantener relaciones con mi esposo”<sup>153</sup>.

---

<sup>152</sup> Entrevista de Human Rights Watch con María A. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>153</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Patricia M. (seudónimo), California, junio de 2011.

- **Verónica Z.**, quien denunció haber sido forzada a mantener relaciones sexuales con un supervisor, sufrió una profunda depresión, según cuenta el trabajador social que la atiende: “Solía venir a verme todos los días, sumamente deprimida. Apretaba los dientes de la presión que sentía”<sup>154</sup>.

En un caso de acoso sexual interpuesto por la EEOC contra una plantación forestal, un tribunal federal de Oregón decidió que el juicio debía avanzar aun cuando una de las mujeres que alegaba haber sido violada no había presentado su demanda dentro del plazo legal de prescripción de 300 días. El tribunal concluyó que el daño psicológico que había sufrido la víctima (que incluía trastorno por estrés postraumático, depresión profunda, pensamientos suicidas, aislamiento social y ataques de pánico) justificó su demora<sup>155</sup>.

El acoso verbal también puede tener efectos debilitantes. Cuatro años después de haber dejado de trabajar en un lugar donde era objeto de acoso, Lucía A. relató su historia con lágrimas en los ojos. Durante más de 10 años, dijo, sufrió diariamente acoso mientras empacaba brócoli: “Cada vez que iba al baño, [mi supervisor] hacía comentarios sobre mi trasero y observaciones vulgares... Es muy doloroso recordar esto”. Si bien deseaba conversar con un terapeuta profesional, no creía estar en condiciones de pagarlo<sup>156</sup>.

Varios trabajadores agrícolas que fueron víctimas de violencia y acoso sexual, así como defensores de trabajadores agrícolas, informaron a Human Rights Watch que sus comunidades y familias tenían reacciones negativas cuando se enteraban de que habían sufrido abusos. En cualquier cultura es difícil hablar sobre violencia y acoso sexual, pero puede serlo aun más en aquellas comunidades que a menudo asumen que son las víctimas quienes tienen la culpa. Un trabajador agrícola que se ha desempeñado como supervisor y mayordomo declaró al respecto: “También las mujeres son responsables de eso. Las veo solas, solteras, sin pareja. Veo que les gusta que les digan esas cosas”<sup>157</sup>. Varias trabajadoras agrícolas, como Carolina M., opinaban sobre este tema: “Los hombres piensan que es nuestra culpa, creen que les sonreímos, nunca nos creen”<sup>158</sup>.

---

<sup>154</sup> Entrevista de Human Rights Watch con el trabajador social (nombre reservado), California, junio de 2011.

<sup>155</sup> “Oregon Tree Farm Settles EEOC Lawsuit Over Sexual Harassment and Retaliation”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), 21 de abril de 2011; ver también *EEOC v. Willamette Tree Wholesale, Inc.*, cv-09-690-pk, 2011 U.S. Dist. LEXIS 25464 (D. Or. 2011).

<sup>156</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Lucía A. (seudónimo), California, abril de 2011.

<sup>157</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Emilio R. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>158</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Carolina M. (seudónimo), California, agosto de 2011.

Rosana C., una trabajadora agrícola en Nueva York, contó que, cuando fue víctima de violencia y acoso sexual, notó que la relación con su esposo se deterioró de inmediato. Fue violada por un compañero de trabajo hace aproximadamente cinco años, y en los últimos tiempos ha sido objeto de acoso diario por parte de un compañero de trabajo que le envía mensajes de texto varias veces al día. Rosana se siente aún peor con la reacción de su marido: “Es machista... Me culpa, cree que yo lo provoqué [a quien la violó]. Ahora le digo que este hombre me está acosando en el trabajo, pero [no hace] nada para protegerme”<sup>159</sup>.

Irma Luna, trabajadora comunitaria de California Rural Legal Assistance, se ha reunido con otras víctimas cuyos maridos también las han culpado de la situación: “Teníamos una mujer que trabajaba en una planta de empaque con su marido, en la zona de Arvin/Lamont. El mayordomo la acosaba... Ella intentó decírselo a su marido, y las cosas se pusieron bastante feas. Ella se desmoralizó y finalmente desapareció”<sup>160</sup>.

## Acceso limitado a servicios sociales necesarios

Varias personas que sobrevivieron a situaciones graves de acoso y violencia sexual en el lugar de trabajo informaron que habían procurado recibir terapia y otros servicios de salud mental. Si bien algunas consiguieron cierto grado de asesoramiento y apoyo emocional, la gran mayoría no pudo acceder a estos servicios, a menudo, cruciales. Varias pensaban que sería demasiado caro, sin saber que existe atención gratuita. Aquellas a quienes se ofrecía atención gratuita, se encontraban con que la lista de espera era demasiado larga o la atención gratuita era inadecuada<sup>161</sup>. A Rosana C. le ofrecieron este tipo de servicios, pero cuando intentó llamar al número de un centro de acogida, no encontró a nadie que hablara español<sup>162</sup>.

---

<sup>159</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Rosana C., Nueva York, agosto de 2011. Otra trabajadora mexicana inmigrante, que realiza tareas a una remuneración por debajo de los niveles aceptables y que fue violada por un conocido fuera de su lugar de trabajo, contó que su marido decidió separarse cuando se enteró de la violación. Entrevista de Human Rights Watch con Tricia (seudónimo), California, agosto de 2011.

<sup>160</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Irma Luna, trabajadora comunitaria del Proyecto de Trabajadores Rurales Indígenas de California Rural Legal Assistance, 22 de julio de 2011. Otros defensores de trabajadores agrícolas relataron historias similares. Entrevistas telefónicas de Human Rights Watch con Victoria Mesa, abogada de Florida Rural Legal Services, 2 de agosto de 2011; Juanita Ontiveros, defensora del sector de educación y servicios de extensión a la comunidad de California Rural Legal Assistance Foundation, 7 de julio de 2011.

<sup>161</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Ángela G. (seudónimo), California, junio de 2011; Lucía A. (seudónimo), California, abril de 2011; Miriam G. (seudónimo), California, agosto de 2011. Si bien Miriam G. no es trabajadora agrícola, como inmigrante no autorizada su experiencia en la búsqueda de servicios tras haber sido violada fue similar a las de los trabajadores rurales.

<sup>162</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Rosana C. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011.



Muchos defensores de víctimas concuerdan y expresan que se necesita urgentemente ampliar los servicios de salud mental y de apoyo, como por ejemplo, facilitando el transporte a las sesiones de terapia. No es frecuente que haya terapeutas particulares que hablen español en zonas rurales, e incluso si los hay, suelen encontrarse a varias horas de distancia de las comunidades que los necesitan<sup>163</sup>. Como dijo un abogado: “Una mujer que experimenta un trauma, que trabaja y que tiene una familia, no va a viajar dos horas para hablar con un terapeuta”<sup>164</sup>.

En los casos en que se ofrece asesoramiento individual gratuito a trabajadores indocumentados y sin seguro, este suele limitarse a víctimas de violaciones que están dispuestas a colaborar con los fiscales o que necesitan servicios de emergencia. Quienes fueron víctimas de formas menos graves de violencia o acoso sexual, y no reúnen los requisitos para recibir servicios para víctimas financiados por el Estado, por lo general, no pueden acceder a la atención que necesitan<sup>165</sup>.

Es probable que las experiencias de las mujeres con quienes conversamos no reflejen la verdadera dimensión del problema, ya que ellas, en algún momento, por lo menos se pusieron en contacto con un organismo de servicios sociales. Posiblemente muchos trabajadores agrícolas que son víctimas de violencia y acoso sexual nunca entren en contacto con estos organismos. Líderes Campesinas, una organización que ha estado trabajando por mejorar los servicios para trabajadoras agrícolas en todo California, dijo a Human Rights Watch que la cultura de los centros y servicios telefónicos de asistencia a víctimas de violación sexual puede resultar “incomprensible” para las trabajadoras agrícolas: “Cuando una mujer llama al número, se le pide que llame a otro número distinto. O los números forman palabras [en inglés], como ‘GET HELP’ (consigue ayuda)”<sup>166</sup>.

---

<sup>163</sup> Entrevistas telefónicas de Human Rights con Jenifer Rodríguez, abogada de Colorado Legal Services, 5 de agosto de 2011; Liz Chacko, abogada de Friends of Farmworkers, 29 de julio de 2011. Entrevista de Human Rights Watch con Amparo Yebra, directora ejecutiva de la Red de Servicios de Protección de la Familia de Westside (Westside Family Preservation Services Network), Huron, California, 17 de junio de 2011; con Raye Bugnosen, gerenta de Servicios Clínicos de la Alianza contra la Violencia Familiar y las Agresiones Sexuales (Alliance Against Family Violence and Sexual Assault), Bakersfield, California, 27 de junio de 2011; Lorena Reyes, asesora del equipo de Alliance Against Family Violence and Sexual Assault, Bakersfield, California, 27 de junio de 2011.

<sup>164</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Michael Meuter, director del sector de Litigios, Defensa y Capacitación del Proyecto para Trabajadores Rurales Migrantes de California Rural Legal Assistance, 5 de abril de 2011.

<sup>165</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Laura Contreras, abogada, Columbia Legal Services, y Blanca Rodríguez, abogada, Northwest Justice Project, 17 de marzo de 2011.

<sup>166</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Daniela Ramírez, directora ejecutiva en ese momento; Suguet López, directora de programas en ese momento y actual directora ejecutiva; y Ramona Félix, coordinadora estatal de los Programas contra las Agresiones Sexuales, el Acoso y la Trata de Personas, Oxnard, California, 29 de junio de 2011.

En la mayoría de los casos en que las trabajadoras con quienes hablamos denunciaron delitos, lo hicieron porque varias organizaciones de servicios sociales y legales habían llevado adelante enérgicas actividades de extensión y finalmente “alguien de la comunidad les dijo ‘puedes acudir a ellas, puedes confiar en esa gente’”<sup>167</sup>. Por lo general, no es posible ganar esa confianza solamente a través de actividades de extensión tradicionales. Así, por ejemplo, los organismos que atienden a víctimas de violencia doméstica y agresiones sexuales suelen crear grupos de apoyo para quienes sobrevivieron a estos abusos, pero estas cuestiones son un tema tabú en muchas comunidades agrícolas. De acuerdo con la opinión de Cindy Marroquin de CALCASA, “lo más efectivo es tener grupos en general donde la gente pueda reunirse... Se trata de pasar un cierto tiempo con tu vecino, sin un programa específico”<sup>168</sup>. Amparo Yebra, directora de un organismo con fuerte presencia en una pequeña comunidad del Valle Central de California, coincide y expresa que su estrategia es organizar grupos de apoyo todos los viernes con invitados que hablen sobre diversos temas, como nutrición y administración de la economía doméstica. Los clientes de su organismo “permanecen aquí por años, incluso cuando sus problemas [se han] solucionado; vuelven si tienen una carta en inglés que no comprenden, con facturas... Cualquier cosa que necesitan, pueden venir a nuestra oficina”<sup>169</sup>. La Alianza contra la Violencia Familiar y las Agresiones Sexuales (Alliance Against Family Violence and Sexual Assault), un organismo ubicado en Bakersfield que, de a poco, ha ido formando grupos de apoyo en las localidades más pequeñas cercanas a Bakersfield, señaló que “realmente [tuvieron] que salir a la calle” y, para conseguir la confianza de la comunidad, realizan reuniones de apoyo constantemente, incluso si no se presenta nadie<sup>170</sup>.

Desarrollar la capacidad para atender a trabajadores agrícolas que no hablan inglés representa, obviamente, un gran desafío, en especial en aquellos estados donde hay pocas personas bilingües que hablen español, y donde es mucho más difícil encontrar personas que dominen otros idiomas relevantes. En la región norte de Nueva York, una

---

<sup>167</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Laura Contreras, abogada, Columbia Legal Services, y Blanca Rodríguez, abogada, Northwest Justice Project, 17 de marzo de 2011.

<sup>168</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Cindy Marroquin, coordinadora de Servicios de Defensoría de la Coalición de California contra las Agresiones Sexuales (California Coalition Against Sexual Assault, CALCASA), Sacramento, California, 4 de abril de 2011.

<sup>169</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Amparo Yebra, directora ejecutiva de la Westside Family Preservation Services Network, Huron, California, 17 de junio de 2011.

<sup>170</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Raye Bugnosen, gerenta de Servicios Clínicos de la Alliance Against Family Violence and Sexual Assault, Bakersfield, California, 27 de junio de 2011.

trabajadora comunitaria descubrió, mientras visitaba los sitios web de diversos organismos locales, “que no contienen información en español ni en criollo haitiano, y no cuentan con defensores ni intérpretes”<sup>171</sup>.

Si bien para aumentar el acceso a terapia y servicios similares se necesitarán en un principio inversiones financieras, y esto es difícil de conseguir cuando los presupuestos gubernamentales son escuetos, tales servicios podrían marcar una enorme diferencia para quienes han sido víctimas de violencia y acoso sexual. Como se relata al inicio de este informe, Patricia M. contó que acudió por primera vez a un organismo porque esperaba poder solicitar el seguro por discapacidad, debido a que no podría trabajar durante su embarazo. Los trabajadores con quienes se encontró allí fueron los primeros que escucharon su historia, y el organismo la ayudó a presentar una denuncia ante la policía, algo que, según dice, nunca podría haber hecho sin ellos. “Durante un año, vine todo el tiempo. Me dieron fuerzas para seguir adelante con mi hija”<sup>172</sup>. Además, mayores servicios de extensión y prevención pueden, en última instancia, reducir los costos económicos relacionados con la violencia sexual<sup>173</sup>.

## Despido y otras formas de represalia

Muchos de los casos que fueron descritos a Human Rights Watch involucraban víctimas que fueron despedidas, ya sea por denunciar el abuso o por rechazar insinuaciones. Mónica V., por ejemplo, contó que un contratista le hizo propuestas varias veces en la época en que trabajaba en la industria del tabaco. Cuando ella se negó (y dijo al respecto: “quiero ganarme el dinero con el sudor de mi frente”), el contratista le prohibió ir al baño o incluso tomarse descansos breves para ponerse de pie tras estar trabajando encorvada. Llegó un momento en que tuvo tanto dolor que se vio obligada a pararse y descansar, y “él me dijo que ya no tenía trabajo”<sup>174</sup>.

---

<sup>171</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Lew Papenfuse, director ejecutivo, y Cheryl Gee, trabajadora comunitaria de Farmworker Legal Services of New York (ahora fusionada con Workers' Rights Law Center y denominada Worker Justice Center of New York), 5 de mayo de 2011.

<sup>172</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Patricia M. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>173</sup> Para obtener más información sobre el impacto económico de las violaciones, con especial énfasis en violencia por parte de parejas, consulte el Centro Nacional de Prevención y Control de Lesiones (National Center for Injury Prevention and Control), Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (Centers for Disease Control and Prevention, CDC), Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos (US Department of Health and Human Services), “Costs of Intimate Partner Violence Against Women in the United States”, marzo de 2003.

<sup>174</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Mónica V. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011.

En el caso de Natalia B., su negativa a aceptar las insinuaciones de su supervisor llevó, a la larga, no sólo a su despido, sino también al de sus compañeras de trabajo y amigas que intentaron defenderla. El acoso se intensificó hasta que, un día, Natalia no pudo más y comenzó a llorar. Su compañera de trabajo Ana D. la consoló y le dijo al supervisor: “Te has excedido”, a lo cual este le respondió “Al que no le guste, que se vaya a la fregada”. Y a continuación despidió a Natalia, a Ana y a otras dos compañeras de trabajo que la habían defendido<sup>175</sup>.

Muchos trabajadores agrícolas trabajan con otros familiares, y el despido no sólo pone en riesgo los medios de subsistencia de una persona, sino de todos los miembros del hogar. Como se relató previamente, Ana D., una joven de 16 años que trabajaba en la industria del tabaco en Carolina del Norte, contó haber sido despedida dos veces, junto con su madre y la pareja de su madre, por haber rechazado las insinuaciones que se le hacían<sup>176</sup>. En forma similar, Sergio Guzmán, secretario-tesorero de la Unión de Campesinos, contó que se había reunido con una mujer de Oaxaca que le había contado, con lágrimas en los ojos, que el mayordomo le exigía insistentemente que mantuviera relaciones sexuales con él, y que ella no sabía qué hacer, ya que la última vez que había rechazado insinuaciones, el supervisor había despedido a toda su familia y había dejado a cinco personas sin ingresos<sup>177</sup>. Varias demandas de la EEOC han involucrado a familias en las cuales una sola persona alegaba haber sido objeto de acoso sexual, pero toda la familia había sufrido las represalias cuando se denunció el hecho<sup>178</sup>.

El despido como forma de represalia suele ser difícil de probar debido a que el trabajo agrícola es estacional. En algunos casos, no se despide a un trabajador agrícola de inmediato sino que, simplemente, no se le vuelve a contratar la temporada siguiente, cuando se reinician las labores. Lucía A. contó que había trabajado alrededor de 17 años para la misma empresa empacando brócolis y coliflor durante la temporada, por lo general

---

<sup>175</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Natalia B., Magdalena C., Ana D., y Soledad E. (seudónimos), California, abril de 2011.

<sup>176</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Ana (seudónimo), Carolina del Norte, julio de 2011.

<sup>177</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Sergio Guzmán, secretario-tesorero de Unión de Campesinos, Salinas, California, 30 de junio de 2011.

<sup>178</sup> “Oregon Tree Farm Settles EEOC Lawsuit Over Sexual Harassment and Retaliation”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (US Equal Employment Opportunity Commission) de Estados Unidos, 21 de abril de 2011; “Giumarra Vineyards Sued by EEOC for Sexual Harassment and Retaliation Against Farm Workers”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, 13 de enero de 2010, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/1-13-10.cfm> (consultado el 3 de abril de 2012); ver también *EEOC v. Giumarra Vineyards Corporation*, Demanda, Caso N.º 1:09-cv-02255 (E.D. Calif. 2009).

de noviembre a marzo, cuando finalmente decidió denunciar el acoso que había tolerado durante más de 10 años. No volvió a ser contratada el siguiente noviembre<sup>179</sup>. De manera similar, Marcela V. relató que se había desempeñado como mayordoma en una planta de empaque de cebollas durante 11 años cuando intentó ayudar a Verónica Z. a denunciar la situación de acoso sexual permanente ante la gerencia de la empresa. La siguiente temporada ninguna de las dos volvió a ser contratada<sup>180</sup>.

Muchos trabajadores agrícolas reciben alojamiento de sus empleadores, con lo cual el despido ilegal por denunciar una situación de acoso puede conllevar el desalojo ilegal y la pérdida de la vivienda. El juicio por acoso sexual contra Giumarra Vineyards, uno de los productores de uva más importantes del país, incluye denuncias de que, luego de que una adolescente fuera acosada sexualmente, todas las personas que la defendieron, incluidos sus familiares, fueron despedidas un día después de que se presentaron quejas y se les obligó a desocupar de inmediato el alojamiento proporcionado por sus empleadores. El caso aún se encuentra pendiente de resolución<sup>181</sup>. Mark Heller, abogado de Ohio, describió un caso similar de acoso sexual de una mujer que acudió a él para informar había sido desalojada luego de ser acosada y despedida<sup>182</sup>.

Algunos trabajadores agrícolas manifestaron su temor de que, si denunciaban el abuso, no sólo perderían sus empleos, sino que además se les incluiría en las listas negras de otros empleadores. Desde que presentó una demanda contra una planta de empaque de cebolla en 2005, Verónica Z. informó que ha tenido dificultades para conseguir un trabajo estable: “En cada planta de empaque en donde obtuve empleo, trabajé un par de días y después me despidieron. Creo que están verificando mis antecedentes. Mi hijo y yo solicitamos empleo en una enlatadora de tomates; a mi hijo lo contrataron, pero a mí no”<sup>183</sup>.

Incluso si no se despiden a los trabajadores, quienes los acosan pueden complicar su situación. Pueden prohibirles que tomen descansos o que vayan al baño, o pueden

---

<sup>179</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Lucía A. (seudónimo), California, abril de 2011.

<sup>180</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Marcela Z. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>181</sup> *EEOC v. Giumarra Vineyards Corporation*, Caso N.º 1:09-cv-02255 (E.D. Calif. 2009); entrevista de Human Rights Watch con Megan Beaman, abogada del Proyecto para Trabajadores Rurales Migrantes de California Rural Legal Assistance, 27 de abril de 2011.

<sup>182</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Mark Heller, abogado gerente del Programa de Inmigración y Trabajadores Agrícolas Migrantes de Advocates for Basic Legal Equality, Inc., 29 de agosto de 2011.

<sup>183</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Verónica Z. (seudónimo), California, junio de 2011.

reducirles el horario o la paga. Guadalupe F., una trabajadora en una planta avícola, dijo que, cuando le informó a la empresa que su supervisor la acosaba, este comenzó a hacer cosas para complicar su situación. Se le asignó cumplir tareas cerca de líquidos a los cuales era alérgica, el supervisor se negó a darle permiso cuando necesitó unos días para cuidar de sus hijos y amenazó con ir a la oficina y decir que estaba trabajando con papeles ajenos<sup>184</sup>. De manera similar, Belén F., quien sufrió acoso por ser transgénero, informó que fue degradada de mayordoma a trabajadora de línea, con la consiguiente reducción de la paga<sup>185</sup>.

---

<sup>184</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Guadalupe F. (seudónimo), Carolina del Norte, agosto de 2011.

<sup>185</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Belén F. (seudónimo), California, agosto de 2011.

## V. Un sistema de inmigración disfuncional

Las normas internacionales de derechos humanos exigen que las garantías de los derechos básicos se apliquen a todas las personas que se encuentren en el territorio de un Estado, incluso a todo extranjero que se halle en el país con autorización o sin ella. Esto es fundamental para proteger tanto a trabajadores que son ciudadanos estadounidenses como a aquellos que no lo son, ya que minimiza los incentivos para que los empleadores contraten a trabajadores inmigrantes a quienes pueden explotar fácilmente<sup>186</sup>.

Aun así, cuando los trabajadores agrícolas inmigrantes experimentan situaciones de violencia y acoso sexual, muchos deciden no denunciar esos abusos a través del sistema civil o penal. Si bien son muchos los factores que disuaden a los trabajadores agrícolas de denunciar abusos, como por ejemplo, la desesperación originada en la pobreza y en la falta de apoyo de la comunidad, uno de los más significativos es su condición de inmigrantes. Ya sea que estén trabajando en forma irregular o con visas de trabajo temporal, los trabajadores agrícolas inmigrantes viven con el temor constante de ser deportados.

Varios trabajadores agrícolas que entrevistamos contaron que el temor a la deportación era el motivo principal por el cual decidían no denunciar situaciones de violencia o acoso sexual, u otros abusos en el lugar de trabajo<sup>187</sup>. Incluso algunos trabajadores agrícolas con permiso de trabajo que habían presentado denuncias por acoso sexual expresaron que, si no tuvieran tales permisos, no lo habrían hecho<sup>188</sup>. Algunos abogados señalaron que el temor a la deportación es mayor entre las mujeres con hijos, ya que temen separarse de sus hijos que son ciudadanos estadounidenses y perder la capacidad de mantener a sus familias<sup>189</sup>. Otra abogada de un servicio de asistencia legal señaló que el temor a la deportación también puede afectar la voluntad de los testigos de participar en

---

<sup>186</sup> La Corte Suprema de Estados Unidos expresó en el caso *De Canas v. Bica*, 424 US 351, 356-57 (1976), “[L]a aceptación por parte de extranjeros ilegales de trabajos con salarios y condiciones de trabajo deficientes pueden redundar en un serio deterioro de las escalas salariales y las condiciones de trabajo de quienes son ciudadanos y de los extranjeros admitidos legalmente”.

<sup>187</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Claudia L. (seudónimo), California, junio de 2011; María A. (seudónimo), California, junio de 2011; Marisol Z. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011; Mercedes A. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011.

<sup>188</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Lucía A. (seudónimo), California, abril de 2011; Natalia B., Magdalena C., Ana D. y Soledad E. (seudónimos), California, abril de 2011.

<sup>189</sup> Entrevistas telefónicas de Human Rights Watch con Daniela Dwyer, abogada de planta del Proyecto de Justicia para los Trabajadores Agrícolas Migrantes (Migrant Farmworker Justice Project) de Florida Legal Services, 12 de mayo de 2011; Mercedes Lorduy, abogada de VIDA Legal Assistance, 18 de mayo de 2011.

investigaciones<sup>190</sup>. Blanca Rodríguez, abogada que representa a trabajadores agrícolas en una demanda por acoso sexual, informó que el mayordomo acusado en el caso había trabajado para la empresa en cuestión durante más de 40 años y que todo ese tiempo había acosado sexualmente a mujeres, quienes no lo habían denunciado porque se encontraban en situación irregular y estaban atemorizadas<sup>191</sup>.

Una condición migratoria incierta aumenta, por un lado, la vulnerabilidad del trabajador frente a la explotación y, por el otro, reduce su deseo de interactuar con funcionarios gubernamentales. Si bien denunciar ante las autoridades de inmigración a los empleados por buscar defender sus derechos en el lugar de trabajo constituye una represalia ilegal, los trabajadores aún tienen motivos para temer que los empleadores puedan hacerlo. La creciente participación de las fuerzas de orden público locales en las medidas de control de la inmigración alimenta el temor de los trabajadores de que entrar en contacto con la policía pueda terminar en una deportación. Si, no obstante ello, decidieran presentar una demanda civil, los trabajadores en situación irregular deben enfrentarse a un sistema que prevé para ellos un trato distinto al de otros trabajadores, con acceso más restringido a servicios legales y recursos limitados, entre otras cosas. El Gobierno de Estados Unidos, en lugar de implementar una estrategia directa para abordar el problema, continúa demorando la indispensable reforma migratoria y permite que el sector dependa de una fuerza laboral vulnerable.

## Limitaciones del actual sistema inmigratorio

Cuando las personas exigen que los alimentos se produzcan de manera justa, les digo que se comuniquen con su representante en el Congreso que se ocupa de temas de inmigración.

—Sandy Brown, sector de Recursos Humanos de Swanton Berry Farm, California, 21 de julio de 2011.

---

<sup>190</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Jenifer Rodríguez, abogada de planta de Colorado Legal Services, 5 de agosto de 2011.

<sup>191</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Laura Contreras, abogada, Columbia Legal Services, y Blanca Rodríguez, abogada, Northwest Justice Project, 17 de marzo de 2011.



En la actualidad, la única manera de inmigrar legalmente a Estados Unidos para trabajar en la agricultura es mediante el programa para trabajadores agrícolas temporales H-2A<sup>192</sup>. En 2011, hubo en Estados Unidos aproximadamente 68,000 trabajadores extranjeros temporales en virtud del programa H-2A, lo cual representó tan sólo un pequeño porcentaje de la fuerza laboral agrícola total<sup>193</sup>. Diversas organizaciones de defensa como Farmworker Justice y el Southern Poverty Law Center han criticado al programa H-2A debido a que permite la discriminación por edad y sexo<sup>194</sup>. Ninguna de las trabajadoras agrícolas entrevistadas para este informe manifestó ser una trabajadora incluida en el programa H-2A.

El programa H-2A no goza de popularidad entre los empleadores ni los defensores de trabajadores agrícolas. Los primeros sostienen que el programa es demasiado limitado y complejo para sus necesidades laborales. Al solicitar visas para trabajadores según el programa H-2A, los empleadores deben certificar que no pueden encontrar trabajadores locales y que traer trabajadores extranjeros temporales no afectará en forma adversa los salarios ni las condiciones laborales de trabajadores estadounidenses<sup>195</sup>. Quienes tienen visas H-2A pueden ingresar en Estados Unidos por un período limitado, por lo general, de menos de 10 meses, y luego deben regresar a sus países de origen antes de poder volver a Estados Unidos.

La crítica que los defensores de trabajadores agrícolas hacen al programa es que no protege los derechos de los trabajadores y alienta a los empleadores a preferir contratar trabajadores temporales vulnerables antes que a trabajadores estadounidenses. Quienes tienen visas H-2A dependen de sus empleadores para poder permanecer en Estados

---

<sup>192</sup> Título 8, Código de Estados Unidos (US Code), artículo 1101(a)(15)(H)(ii)(a); Título 20, Código de Reglamentaciones Federales (Code of Federal Regulations), artículos 655 y sig.

<sup>193</sup> Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US Department of Labor), “H-2A Temporary Agricultural Visa Program, FY 2011 Select Statistics”, [http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/h\\_2a\\_selected\\_statistics.pdf](http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/h_2a_selected_statistics.pdf) (consultado el 23 de febrero de 2012).

<sup>194</sup> Farmworker Justice, “No Way to Treat a Guest: Why the H-2A Agricultural Visa Program Fails U.S. and Foreign Workers”, septiembre de 2011, <http://farmworkerjustice.org/images/stories/eBook/pages/fwj.pdf> (consultado el 6 de marzo de 2012); Southern Poverty Law Center, “Systematic Discrimination”, *Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States*, abril de 2007, <http://www.splcenter.org/get-informed/publications/close-to-slavery-guestworker-programs-in-the-united-states> (consultado el 5 de marzo de 2012).

<sup>195</sup> Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US Department of Labor), División de Salarios y Jornada Laboral (Wage and Hour Division), “Fact Sheet #26: Section H-2A of the Immigration and Nationality Act (INA)”, febrero de 2010, <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs26.htm> (consultado el 24 de febrero de 2012).

Unidos, ya que no pueden transferir la visa a otros empleadores<sup>196</sup>. Un trabajador temporal con visa H-2A no tiene posibilidades de convertirse en residente permanente, y los trabajadores en situación irregular que ya se encuentren en Estados Unidos no pueden regularizar su status mediante el programa H-2A. Este programa contiene algunos requisitos respecto de salarios, alojamiento y transporte, cuyo objeto es proteger a los trabajadores extranjeros temporales contra abusos en el lugar de trabajo. Sin embargo, los trabajadores extranjeros temporales quedan excluidos explícitamente de la protección que proporciona la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales (AWPA), lo cual significa que no tienen derecho en virtud de esa norma a iniciar acciones ante tribunales federales por pérdida de salarios, beneficios de vivienda ni otros requisitos del contrato H-2A<sup>197</sup>. Como en el caso de otros trabajadores agrícolas, tampoco tienen derecho a participar en negociaciones colectivas<sup>198</sup>.

En vista de estas limitaciones, algunos defensores de los trabajadores agrícolas consideran que, a pesar de que su situación es legal, en algunos casos los trabajadores con la visa H-2A pueden estar más expuestos a sufrir abusos que los trabajadores inmigrantes en situación irregular. Algunos de los casos más aberrantes de trabajo forzado en Estados Unidos han estado relacionados con trabajadores que contaban con visas H-2A, y a quienes sus empleadores los han sometido a situaciones que prácticamente constituían esclavitud<sup>199</sup>. Jenifer Rodríguez, abogada de un servicio de asistencia legal, ha comprobado que “[los trabajadores con visa H-2A] no tienen ningún poder... además, están muy aislados. No tienen apoyo local... Me cuentan historias espantosas sobre las propuestas que reciben [de un agricultor], pero nunca quieren hacer nada al respecto”<sup>200</sup>. En una demanda interpuesta en agosto de 2011 en Luisiana se alegó que trabajadoras mexicanas que llegaron al país con visas H-2A para trabajar en una

---

<sup>196</sup> Farmworker Justice, “Fact Sheet: The H-2A Temporary Agricultural Guestworker Program”, <http://farmworkerjustice.org/var/www/html/files/H-2AFactSheet.pdf> (consultado el 24 de febrero de 2012).

<sup>197</sup> Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales, Título 29, Código de Estados Unidos, secciones 1801-1872. Ver también Farmworker Justice, “No Way to Treat a Guest: Why the H-2A Agricultural Visa Program Fails U.S. and Foreign Workers”, septiembre de 2011, <http://farmworkerjustice.org/images/stories/eBook/pages/fwj.pdf> (consultado el 6 de marzo de 2012).

<sup>198</sup> Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act), artículo 2(3); Título 29, Código de Estados Unidos, artículo 152(3).

<sup>199</sup> Por ejemplo, la empresa de reclutamiento de trabajadores según el programa H-2A, Global Horizons Manpower, Inc., ha sido demandada por trata de personas y esclavitud. *US v. Orian et al.*, Auto de procesamiento (Indictment), N.º 1:10-CR-576 (Dist. Hi., presentada el 1 de septiembre de 2010). Ver también Farmworker Justice, “No Way to Treat a Guest: Why the H-2A Agricultural Visa Program Fails U.S. and Foreign Workers”, septiembre de 2011.

<sup>200</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Jenifer Rodríguez, abogada de planta de Colorado Legal Services, 5 de agosto de 2011.

planta de procesamiento de cangrejos de río eran objeto de propuestas sexuales por parte de sus empleadores, así como de amenazas de violencia, negación de salarios, trabajo forzado y discriminación racial<sup>201</sup>. La demanda también sostiene que el empleador solicitó al departamento de policía local que detuviera a dos de las demandantes, y que estas fueron detenidas en forma ilegal<sup>202</sup>.

Dadas las limitaciones del programa H-2A, numerosos defensores de trabajadores agrícolas, así como empleadores, ejercieron presión para que se promulgue legislación que, por un lado, revisara el programa H-2A y, por el otro, creara un mecanismo de legalización para a trabajadores agrícolas en situación irregular que ya se encontraran en Estados Unidos. La Ley de Oportunidades Laborales, Beneficios y Seguridad en el Sector Agrícola (Agricultural Job Opportunities, Benefits and Security Act, AgJOBS) fue negociada por defensores de trabajadores agrícolas, bajo la conducción de Unión de Campesinos, y algunos de los principales empleadores agrícolas, y en un principio gozó de amplio apoyo de ambos bloques legislativos<sup>203</sup>. Hoy, 10 años más tarde, la posibilidad de que sea aprobada sigue siendo tan remota como cuando se introdujo por primera vez en 2003. Fue presentada por última vez en el marco de un proyecto de reforma inmigratoria integral planteado en 2011, pero, debido al actual clima político, es poco probable que un proyecto de ley de ese tipo sea aprobado por el Congreso en el futuro próximo<sup>204</sup>.

En respuesta, el Congreso ha debatido recientemente diversos proyectos legislativos en los cuales se proponían revisiones al programa H2-A de trabajadores extranjeros temporales<sup>205</sup>. Si bien la precaria condición migratoria de muchos trabajadores agrícolas sólo podría abordarse plenamente mediante una reforma integral, la modificación del programa H2-A para que proteja de manera más efectiva los derechos de los trabajadores ayudaría a garantizar una mayor seguridad en el lugar de trabajo para quienes realizan tareas en el sector agrícola, incluida la prevención de situaciones de violencia y acoso sexual.

---

<sup>201</sup> *Huerta et al. v. L.T. West, Inc., et al.*, Demanda y Petición de Juicio por Jurado (Complaint and Jury Demand) (W.D. La. 31 de agosto de 2011), Caso 6:11-cv-01589.

<sup>202</sup> *Ibíd.*

<sup>203</sup> Ley de Oportunidades Laborales, Beneficios y Seguridad en el Sector Agrícola (AgJOBS) de 2003, proyecto de ley de la Cám. de Rep. N.º 3142 y del Sen. N.º 1645.

<sup>204</sup> Ley de Reforma Inmigratoria Integral (Comprehensive Immigration Reform Act) de 2011, art. 1258.

<sup>205</sup> Ley para que la Agricultura Reciba Empleados Verificables en Forma Segura y Temporal (Helping Agriculture Receive Verifiable Employees Securely and Temporarily, HARVEST) de 2011, proyecto del Sen. N.º 1384; Ley Estadounidense de Agricultura Especializada (American Specialty Agriculture Act) de 2011, proyecto de la Cám. de Rep. N.º 2847; Ley de Fuerza Laboral Agrícola Legal (Legal Agricultural Workforce Act) de 2011, proyecto de la Cám. de Rep. N.º 2895.

## Intereses del gobierno en conflicto: el control de la inmigración frente a la protección de los trabajadores

En los últimos años, el gobierno federal ha intensificado la aplicación de las leyes de inmigración, y durante la gestión de Obama se ha realizado una cantidad récord de deportaciones<sup>206</sup>. De conformidad con un informe de 2009 del Proyecto para una Legislación Laboral Nacional (National Employment Law Project, NELP), estas acciones para el control de la inmigración han incidido significativamente en las iniciativas tendientes a proteger los derechos de los trabajadores. El Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de Estados Unidos (US Immigration and Customs Enforcement, ICE) ha realizado requisas con gran repercusión en establecimientos investigados por infracciones a los derechos de los trabajadores; hubo casos en que agentes del ICE incluso se han hecho pasar por funcionarios de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) y organizaron reuniones informativas en las cuales arrestaron a los concurrentes; y agentes de la policía local han arrestado, a pedido de los empleadores, a trabajadores para luego ponerlos a disposición de las autoridades de inmigración<sup>207</sup>. Una trabajadora agrícola entrevistada por Human Rights Watch fue deportada antes de que concluyera el juicio por acoso sexual que había iniciado contra su empleador, y temía que su empleador la hubiera denunciado a las autoridades de inmigración con el propósito de intimidarla<sup>208</sup>.

Existe un conflicto fundamental entre las prioridades del ICE y las de otros organismos de protección de los trabajadores, como el Departamento de Trabajo (DOL), la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) y otras agencias. El ICE ha adoptado algunas medidas importantes para abordar el conflicto, pero estas son insuficientes para tratar integralmente el alcance del problema.

El DOL ha actualizado recientemente su Memorando de Entendimiento (Memorandum of Understanding, MOU) con el ICE para brindar una mayor protección a los trabajadores en situación irregular. En una parte, el memorando actualizado indica que “el ICE se

---

<sup>206</sup> Brian Bennett, “Obama administration reports record number of deportations”, Los Angeles Times, 18 de octubre de 2011, <http://articles.latimes.com/2011/oct/18/news/la-pn-deportation-ice-20111018> (consultado el 3 de abril de 2012).

<sup>207</sup> National Employment Law Project (Proyecto para una Legislación Laboral Nacional), AFL-CIO y American Rights at Work Education Fund, “ICED OUT: How Immigration Enforcement Has Interfered with Workers’ Rights”, octubre de 2009, [http://nelp.3cdn.net/75a43e6ae48f67216a\\_w2m6bp1ak.pdf](http://nelp.3cdn.net/75a43e6ae48f67216a_w2m6bp1ak.pdf) (consultado el 29 de febrero de 2012).

<sup>208</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Ángela G. (seudónimo), California, junio de 2011.

compromete a abstenerse de realizar actividades civiles de fiscalización en lugares de trabajo que sean objeto de una investigación del DOL en relación con una disputa laboral mientras dicha investigación se encuentre en curso, así como en cualquier procedimiento relacionado”<sup>209</sup>. Sin embargo, no se han suscripto acuerdos similares con otros organismos encargados de la fiscalización del cumplimiento de los derechos en el lugar de trabajo, como la EEOC, y que posiblemente reciban denuncias por acoso sexual, así como tampoco con organismos laborales de los estados. Por lo tanto, es improbable que el ICE tome conocimiento sobre trabajadores cuya reclamación esté siendo investigada por otros organismos federales o estatales<sup>210</sup>.

Un memorando reciente del ICE también establece pautas acerca de cómo debe ejercerse las facultades discrecionales en los procesos legales en casos que implican a víctimas y testigos de delitos, y personas que buscan la protección de sus derechos civiles y laborales. Establece que “[s]i no median circunstancias especiales o agravantes, resulta contrario a la política del ICE iniciar procesos de deportación contra quien se sepa que es la víctima inmediata o testigo de un delito”<sup>211</sup>. El memorando, sin embargo, no establece una política de análisis de la situación de los inmigrantes para determinar si estos reunirían los requisitos para que las autoridades ejerzan su facultad discrecional en virtud este memorando, y los inmigrantes deberían brindar afirmativamente esta información a los agentes de ICE. Si bien los abogados que estén informados sobre el memorando de facultades discrecionales podrían brindar esta información al ICE, no se reconoce a los inmigrantes involucrados en procedimientos de deportación el derecho a un abogado designado por la justicia y, por lo tanto, es posible que nunca se identifique a muchos de aquellos que reunirían estos requisitos.

La Instrucción Operativa 287.3 del Departamento de Seguridad Nacional (Department of Homeland Security) también exige que los funcionarios del ICE determinen si la

---

<sup>209</sup> Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US Department of Labor) y Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (Immigration and Customs Enforcement), “Revised Memorandum of Understanding Between Departments of Homeland Security and Labor Concerning Enforcement Activities at Worksites”, 7 de diciembre de 2011, <http://www.dol.gov/asp/media/reports/DHS-DOL-MOU.pdf> (consultado el 5 de febrero de 2012).

<sup>210</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Eunice Cho, becaria de Skadden Foundation, Proyecto para una Legislación Laboral Nacional (National Employment Law Project), 5 de abril de 2012.

<sup>211</sup> Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos (US Department of Homeland Security), Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (Immigration and Customs Enforcement), “Prosecutorial Discretion: Certain Victims, Witnesses, and Plaintiffs”, 17 de junio de 2011, <http://www.ice.gov/doclib/secure-communities/pdf/domestic-violence.pdf> (consultado el 6 de abril de 2012).

información laboral de las personas indocumentadas se proporcionó al ICE con la intención de interferir en los derechos de los empleados de “formar o incorporarse o asistir a organizaciones laborales, o ejercer su derecho a no hacerlo; a que se les pague un salario mínimo y horas extras; a contar con lugares de trabajo seguros; a recibir una indemnización por lesiones relacionadas con el trabajo; a no ser discriminados por motivos de raza, sexo, edad, nacionalidad, religión o discapacidad; y a no ser objeto de represalias por intentar reivindicar estos derechos”<sup>212</sup>. Por lo menos en un caso los defensores han logrado aplicar la Instrucción Operativa, ya que pudieron convencer a los funcionarios del ICE y a los policías locales que habían sido llamados a declarar por el empleador durante una disputa relativa a una reclamación salarial<sup>213</sup>; sin embargo, otros incidentes descritos a NELP por defensores de todo el país indican que los funcionarios no han recibido capacitación en relación con la Instrucción Operativa<sup>214</sup>.

Si bien es sumamente importante para el ICE suscribir un Memorando de Acuerdo y cumplir sus propios memorandos e instrucciones operativas, estas políticas solamente pueden aplicarse si los trabajadores denuncian los abusos en el lugar de trabajo. Ocurre muy a menudo que los trabajadores inmigrantes en situación irregular están demasiado atemorizados para denunciar abusos, y estas políticas no llegan a aplicarse.

## Limitaciones de las visas de categoría “U”

Algunas disposiciones de las leyes sobre inmigración de Estados Unidos reconocen que el temor a la deportación puede intimidar a las víctimas al punto de impedirles denunciar delitos. En los casos en que la violencia o el acoso sexual incluyen violaciones sexuales, trata de personas, agresión sexual o ciertos delitos violentos, es posible que la víctima reúna los requisitos para recibir una visa de categoría “U”, de carácter temporal, que le permite regularizar su situación en Estados Unidos e incluso, en algunos casos, solicitar la condición de residente permanente<sup>215</sup>. La visa no se ofrece a víctimas de aquellos abusos

---

<sup>212</sup> Departamento de Seguridad Nacional (Department of Homeland Security), Instrucción Operativa 287.3, “Questioning Persons During Labor Disputes”, <http://www.uscis.gov/ilink/docView/SLB/HTML/SLB/0-0-0-1/0-0-0-53690/0-0-0-61072/0-0-0-61097.html> (consultado el 7 de abril de 2012).

<sup>213</sup> Proyecto para una Legislación Laboral Nacional (National Employment Law Project), AFL-CIO y American Rights at Work Education Fund, “ICED OUT: How Immigration Enforcement Has Interfered with Workers’ Rights”, octubre de 2009,

<sup>214</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Eunice Cho, becaria de Skadden Foundation, Proyecto para una Legislación Laboral Nacional (National Employment Law Project), 5 de abril de 2012.

<sup>215</sup> Ley de Inmigración y Nacionalidad (Immigration and Nationality Act), artículo 101(a)(15)(U), Título 8, Código de Estados Unidos, artículo 1101(a)(15)(U)(i).

sexuales que no se encuentren enumerados en la lista de delitos. En la actualidad, únicamente pueden expedirse hasta 10,000 visas U por año; y dicho máximo se alcanzó en los ejercicios 2010 y 2011, tan sólo unos pocos años después de que se ofreciera esta visa por primera vez<sup>216</sup>.

Varios trabajadores agrícolas que entrevistamos habían solicitado o estaban en proceso de solicitar visas de categoría U. Por lo general, las organizaciones de servicios legales financiadas por la organización federal Legal Services Corporation (LSC) no pueden representar a inmigrantes no autorizados<sup>217</sup>. Sin embargo, pueden representar a quienes reúnen los requisitos para recibir la visa U y, por consiguiente, contar con tal visa ha sido fundamental para que algunos trabajadores agrícolas pudieran obtener representación legal.

Sin embargo, varios representantes de las autoridades encargadas de aplicar la ley y defensores de quienes sobrevivieron a abusos expresaron su preocupación y frustración con el proceso de solicitud de las visas U, en especial, con la exigencia de que un funcionario de la autoridad encargada de aplicar la ley o un juez certifique que la víctima “ha sido útil para el organismo certificante, lo es en este momento o probablemente lo sea en el futuro, en relación con la investigación o el juzgamiento” de un delito<sup>218</sup>. Varios defensores de víctimas informan que los organismos certificantes han interpretado esta disposición de maneras distintas e incongruentes en las diversas jurisdicciones. Ileana Herrera, defensora de víctimas en Fresno, California, expresa que algunos policías se quejan de tener que firmar certificaciones para “tarjetas verdes” (*green cards*) y acusan a las víctimas de “usar los delitos para obtener una visa de inmigración”<sup>219</sup>. Además, a veces, interpretan el término “cooperación” de una manera limitada y arbitraria. En un caso, un defensor se quejó de que la policía se había negado a certificar que había cooperado debido

---

<sup>216</sup> “USCIS Reaches Milestone: 10,000 U Visas Approved in Fiscal Year 2010”, comunicado de prensa de Servicios de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos, 15 de julio de 2010,

<http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnnextoid=5d5d58a734cd9210VgnVCM100000082ca60aRCD&vgnnextchannel=68439c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCD> (consultado el 7 de marzo de 2012); “Relief Provided to Thousands of Victims of Crimes”, comunicado de prensa de Servicios de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos, 19 de septiembre de 2011,

<http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnnextoid=eaoc39d112b72310VgnVCM100000082ca60aRCD&vgnnextchannel=68439c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCD> (consultado el 7 de marzo de 2012).

<sup>217</sup> Ley Ómnibus Consolidada de Rescisiones y Apropiaciones (Omnibus Consolidated Rescissions and Appropriations Act) de 1996, Ley Pub. N.º 104-134, art. 504 (11), Ley 100, 1321.

<sup>218</sup> Título 8, Código de Reglamentaciones Federales (Code of Federal Regulations), artículo 214.4(b)(2).

<sup>219</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Ileana Herrera, defensora de proyectos del Marjaree Mason Center, 22 de julio de 2011; seguimiento posterior a entrevista personal, Fresno, California, 8 de abril de 2011.

a que no habían podido localizar a la víctima, pese a que esta se encontraba en un centro de acogida<sup>220</sup>. Ana Vallejo, abogada de un servicio de asistencia legal en Florida, describió un caso en que una víctima de violencia doméstica había llamado a la policía, que llegó y arrestó a todos los miembros del hogar y nunca investigó la denuncia de violencia doméstica. La mujer, aunque fue víctima de un crimen, es parte ahora en un procedimiento de inmigración sin que exista constancia alguna que demuestre que hubo una investigación, y por lo tanto sin la posibilidad de solicitar una visa U<sup>221</sup>.

La interpretación puede ser distinta incluso entre organismos de una misma localidad. Si bien el fiscal de distrito del condado de Riverside ha implementado recientemente una nueva política que permite certificar una gran cantidad de casos, y que responde a una interpretación literal de las reglamentaciones<sup>222</sup>, un defensor de víctimas informó que la Oficina del Alguacil del condado de Riverside se niega a certificar solicitudes de visas U<sup>223</sup>.

Desde la perspectiva de algunos funcionarios encargados de aplicar la ley, el gobierno federal no ha proporcionado suficientes pautas sobre lo que se necesita para la certificación. Rachel Sorratos del Departamento de Policía de Salinas expresó: “No nos dieron nada, nada de ayuda. Investigué en Internet lo que necesitaba saber. Ni siquiera sé a quién debo llamar”<sup>224</sup>. Pamela Patterson, del departamento de Servicios a las Víctimas de la Fiscalía de Distrito del condado de Monterey (Monterey County District Attorney’s Office) coincidió en que hay una confusión generalizada respecto de qué es la visa U<sup>225</sup>. La EEOC y el DOL también tienen autoridad para certificar solicitudes de visas U, pero varios defensores han expresado su decepción con la decisión del DOL de limitar la

---

<sup>220</sup> *Ibíd.*

<sup>221</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Ana Vallejo, abogada de VIDA Legal Assistance, 6 de mayo de 2011.

<sup>222</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Lachelle Crivello, subdirectora de Servicios a las Víctimas, Fiscalía del condado de Riverside (Riverside County District Attorney’s Office), Riverside, California, 9 de agosto de 2011.

<sup>223</sup> Entrevista de Human Rights Watch con un defensor de víctimas, Riverside, California, agosto de 2011. La Oficina del Alguacil del condado de Riverside indicó en un mensaje de correo electrónico posterior que: “La Oficina del Alguacil de Riverside recibe y examina todas las certificaciones de solicitudes de visa U presentadas. La revisión está a cargo del jefe del área en la cual se presentó la solicitud. Todas las solicitudes se tienen en cuenta para determinar si se cumplen los requisitos de la certificación para la visa U”. Comunicación por correo electrónico del Subalguacil Alberto Martínez, funcionario de información al público de la Oficina del Alguacil del condado de Riverside (Riverside County Sheriff’s Department), a Human Rights Watch, 11 de abril de 2012. Human Rights Watch preguntó cuántas certificaciones para la visa U se habían otorgado en los últimos 5 años. Al momento de publicación de este informe, la Oficina del Alguacil aún no había respondido.

<sup>224</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Rachel Sorratos, del Departamento de Policía de Salinas (Salinas Police Department), 20 de junio de 2011.

<sup>225</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Pamela Patterson, gerente del Programa de Ayuda a Testigos y Víctimas de la Fiscalía de Distrito del condado de Monterey (Monterey County District Attorney’s Office), 16 de junio de 2011.



certificación únicamente a cinco delitos que el departamento detecte durante el curso de investigaciones sobre salarios y jornada laboral: servidumbre involuntaria, trabajo forzado, trata de personas, obstrucción de la justicia y manipulación de testigos<sup>226</sup>; los defensores esperaban que el DOL también certificara los delitos de violencia física y perjurio. Con respecto a la EEOC, un abogado informó que el proceso es engorroso y lento, y que: “debilita diariamente la función de protección que cumple la visa, a medida que el trabajador toma decisiones fundamentales para seguir adelante”<sup>227</sup>.

Otra importante limitación de la visa de categoría U es que no protege a testigos en situación migratoria irregular que no son víctimas directas o indirectas del delito<sup>228</sup>. Incluso si la víctima desea seguir adelante, la amenaza de deportación puede obstaculizar la investigación al impedir que los testigos presten testimonio. La abogada Jenifer Rodríguez explicó que ella misma había visto en su trabajo ese temor, cuando en un caso los testigos dijeron que habían olvidado lo que había ocurrido. Como explicó respecto de uno de los testigos: “[T]rataba de mantener un bajo perfil, intentando que nadie lo notara en una comunidad pequeña”<sup>229</sup>.

---

<sup>226</sup> Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US Department of Labor), División de Salarios y Jornada Laboral (Wage and Hour Division), “Field Assistance Bulletin No. 2011-1: Certification of Supplement B Forms of U Nonimmigrant Visa Applications”, 28 de abril de 2011, [http://www.dol.gov/whd/FieldBulletins/fab2011\\_1.htm](http://www.dol.gov/whd/FieldBulletins/fab2011_1.htm) (consultado el 23 de febrero de 2012); Proyecto para una Legislación Laboral Nacional (National Employment Law Project), “Protection for Immigrant Victims of Workplace Crimes: United States Department of Labor Protocol for U Visa Certification”, 3 de mayo de 2011, <http://www.nelp.org/page/-/Justice/2011/ProtectionforImmigrantVictimsofWorkplaceCrimes-Uvisas.pdf?nocdn=1> (consultado el 23 de febrero de 2012).

<sup>227</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con un abogado de un servicio de asistencia legal, 29 de abril de 2011.

<sup>228</sup> Entrevistas telefónicas de Human Rights Watch con Jenifer Rodríguez, abogada de planta de Colorado Legal Services, 5 de agosto de 2011; Ana Vallejo, de VIDA Legal Assistance, 6 de mayo de 2011. La visa de categoría “S” está disponible en forma limitada para personas que no sean ciudadanas y que colaboren en investigaciones sobre organizaciones criminales o terroristas. Título 8, Código de Estados Unidos (US Code), artículo 1184(k)(1).

<sup>229</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Jenifer Rodríguez, abogada de planta de Colorado Legal Services, 5 de agosto de 2011.

## VI. Protección insuficiente de las leyes civiles para los trabajadores agrícolas

En teoría, las leyes de Estados Unidos protegen a todos los trabajadores, incluso a los que se encuentran en situación migratoria irregular, contra actos de violencia y acoso sexual. El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) federal de 1964 prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, nacionalidad o sexo. La ley también prohíbe la toma de represalias contra quienes denuncien actos discriminatorios, como por ejemplo, amenazar a un trabajador con denunciarlo a las autoridades de inmigración<sup>230</sup>. El acoso sexual es una forma de discriminación por sexo prohibida en virtud del Título VII.

Sin embargo, a muchas víctimas de violencia y acoso sexual en el lugar de trabajo les resulta difícil obtener una protección genuina conforme a estas leyes. Varios de los trabajadores agrícolas identificados para este informe habían presentado denuncias por acoso sexual en virtud del Título VII o de una ley estatal similar, pero la gran mayoría nunca presentó una demanda civil por acoso sexual ni por ningún otro abuso en el lugar de trabajo que hubieran sufrido.

### Exclusión de los trabajadores agrícolas de las leyes de protección de los trabajadores

Históricamente, las leyes laborales de Estados Unidos han excluido a los trabajadores agrícolas de las protecciones federales que se aplican a los trabajadores en casi cualquier otro sector.

Los trabajadores agrícolas no tienen derechos de negociación colectiva de conformidad con la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, NLRA)<sup>231</sup>.

También se les excluye de muchas otras protecciones contempladas en la Ley de Normas

---

<sup>230</sup> Título VII, Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964 (Ley Pub. 88-352), artículo 701 y sig., Título 42, Código de Estados Unidos (US Code), 2000e y sig., modificado por la Ley de Derechos Civiles de 1991 (Ley Pub. 102-166) y la Ley de Salario Justo Lily Ledbetter (Lily Ledbetter Fair Pay Act) de 2009 (Ley Pub. 111-2). Ver también *Contreras v. Corinthian Vigor Ins. Co.*, 25 F. Supp. 2d 1053 (N.D. Cal. 1998); *Singh v. Jutla & C.D. & R.'s Oil, Inc.*, 214 F. Supp. 2d 1056 (N.D. Cal. 2002) (donde se establece que las amenazas del empleador de entregar a los trabajadores a las autoridades de inmigración violan las disposiciones contra las represalias establecidas en la FLSA).

<sup>231</sup> Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act), artículo 2(3); Título 29, Código de Estados Unidos, artículo 152(3).

Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act, FLSA). Por lo tanto, no tienen derecho, de conformidad con las leyes federales, al pago de horas extras, a períodos de descanso ni a recesos para comer durante la jornada laboral. También están exentos de los requisitos de salario mínimo si trabajan en pequeñas granjas<sup>232</sup>. Las disposiciones sobre trabajo infantil de la FLSA regulan al trabajo agrícola de manera distinta al trabajo en otras industrias. Si bien, en muchos sectores, la edad mínima para trabajar es de 16 años, la edad mínima para la agricultura es de 14; en las pequeñas granjas, los niños, fuera del horario escolar, pueden trabajar desde cualquier edad con el permiso de sus padres<sup>233</sup>. Pese a que el trabajo agrícola incluye algunas de las tareas más peligrosas del país<sup>234</sup>, la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Health and Safety Administration, OSHA) no asegura el cumplimiento de las normas federales sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo a granjas con menos de 11 empleados, con lo cual se excluye a un tercio de todos los trabajadores agrícolas<sup>235</sup>. De manera similar, los empleadores agrícolas pueden exigir o permitir que jóvenes de 16 y 17 años trabajen en ocupaciones especialmente peligrosas, mientras que en el caso de los trabajos que no son agrícolas, la edad mínima para tareas especialmente peligrosas es de 18 años<sup>236</sup>.

Las leyes de los estados sobre protección de los trabajadores presentan importantes diferencias. California es el único estado que reconoce, por ley, derechos de negociación colectiva a los trabajadores agrícolas excluidos de los términos de la NLRA<sup>237</sup>. Las normas estatales de California, Oregón y Washington que garantizan salarios y jornada laboral, así como los períodos de descanso y recesos para comer, sí se aplican a los

---

<sup>232</sup> Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act), Título 29, Código de Estados Unidos (US Code), artículos 201 y sig. Ver también Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US Department of Labor), División de Salarios y Jornada Laboral (Wage and Hour Division), “Fact Sheet #12: Agricultural Employers Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)”, revisado en julio de 2008, <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs12.htm> (consultado el 26 de enero de 2012).

<sup>233</sup> Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act), Título 29, Código de Estados Unidos (US Code), artículos 201 y sig. Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US Department of Labor), División de Salarios y Jornada Laboral (Wage and Hour Division), “Fact Sheet #40: Federal Youth Employment Laws in Farm Jobs”, revisado en julio de 2008, <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs40.htm> (consultado el 26 de enero de 2012).

<sup>234</sup> Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US Department of Labor), división de Salarios y Jornada Laboral (Wage and Hour Division), Census of Fatal Occupational Injuries, <http://www.bls.gov/iif/oshcfoi1.htm> (consultado el 26 de enero de 2012).

<sup>235</sup> Bon Appetit Management Company y Unión de Campesinos (United Farm Workers), “Inventory of Farmworker Issues and Protections in the United States”, marzo de 2011.

<sup>236</sup> Título 29, Código de Estados Unidos (US Code), artículo 213(c).

<sup>237</sup> Ley de Relaciones Laborales Agrícolas de California (California Agricultural Labor Relations Act), Código Laboral de California (California Labor Code), sección 2, parte 3.5, artículo 1140.2.

trabajadores agrícolas<sup>238</sup>; en otros estados, los empleadores agrícolas sólo están sujetos a los requisitos federales mínimos. California no prevé exenciones para el sector agrícola sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo, a diferencia de la mayoría de los demás estados, donde se excluye a las pequeñas granjas o a los trabajadores agrícolas migrantes o estacionales en conjunto<sup>239</sup>.

En comparación con quienes trabajan en otras industrias, la agricultura es uno de los sectores más peligrosos, ya que los trabajadores enfrentan un mayor riesgo de sufrir lesiones que, en algunos casos, pueden ser mortales. En 2010, el índice de lesiones de trabajadores agrícolas superó en más del 20 por ciento al correspondiente a la totalidad de los trabajadores; mientras que el índice de mortalidad de trabajadores agrícolas fue 7 veces más alto que el de todos los trabajadores<sup>240</sup>. Si bien varios estados exigen a los empleadores brindar agua potable, baños y otros equipos para garantizar la sanidad y protección contra el calor agobiante, muchos trabajadores agrícolas informaron a Human Rights Watch que habían trabajado para empleadores que no cumplían estas normas. Si bien los empleadores también deben cumplir con determinadas normas de salud y seguridad al aplicar plaguicidas, numerosos trabajadores agrícolas, una vez más, nos comentaron que tenían que trabajar en áreas mientras aún se las estaba rociando o que habían sido rociadas recientemente con estos productos<sup>241</sup>.

---

<sup>238</sup> Código Laboral de California, artículo 1171, y Comisión de Bienestar Industrial de California (California Industrial Welfare Commission), Resolución N.º 14-2001 Reguladora de Salarios, Horarios y Condiciones de Trabajo en las Ocupaciones Agrícolas (Order Regulating Wages, Hours and Working Conditions in the Agricultural Occupations); Leyes revisadas de Oregon, artículos 653.020, 653.022, 653.025, 653.261, y Normas Administrativas de Oregon (Oregon Administrative Rules), artículos 839-020-0010, 839-020-0004(4), 839-020-0135, 839-020-0050; Ley sobre Salario Mínimo de Washington (Washington Minimum Wage Act), Código Revisado de Washington, artículo 49.46, Código Administrativo de Washington (Washington Administrative Code), artículo 296-131-020.

<sup>239</sup> Bon Appetit Management Company y Unión de Campesinos (United Farm Workers), "Inventory of Farmworker Issues and Protections in the United States", marzo de 2011.

<sup>240</sup> Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US Department of Labor), Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Health and Safety Administration), "Agricultural Operations", <http://www.osha.gov/SLTC/agriculturaloperations/> (consultado el 23 de febrero de 2012).

<sup>241</sup> Human Rights Watch documentó informes similares en *Fields of Peril*. Human Rights Watch, *Fields of Peril*, 5 de mayo de 2010.

## Aplicación inadecuada de las leyes vigentes en materia de protección de los trabajadores por el DOL y otros organismos federales y estatales en centros de producción agrícola

Me gustaría que viniera el Departamento de Trabajo. No deberían anunciar sus visitas, sino que deberían presentarse sin aviso previo.

—Mercedes A., trabajadora agrícola de Nueva York, agosto de 2011.

Si bien los trabajadores agrícolas son sumamente vulnerables a una gran variedad de abusos en el lugar de trabajo, los organismos federales y estatales encargados de hacer cumplir las leyes que sí se aplican a los trabajadores agrícolas tienen muy poco personal y no pueden abordar la verdadera magnitud del problema.

El Departamento de Trabajo (Department of Labor, DOL) tiene a su cargo investigar las violaciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo y de la Ley para la Protección de Trabajadores Agrícolas (AWPA). Si bien algunas encuestas indican que los trabajadores que reciben una baja remuneración, en especial los trabajadores inmigrantes, experimentan altos índices de retención de sus salarios<sup>242</sup>, de 2002 a 2008, las investigaciones de granjas que llevó a cabo el DOL de conformidad con la FLSA se redujeron de 229 investigaciones a 110. Durante ese mismo período, las investigaciones efectuadas por el DOL en granjas conforme a la AWPA pasaron de 1,849 investigaciones a 1,499, aunque la proporción de empleadores que se descubrió que incumplían la ley se mantuvo estable, en 60 por ciento<sup>243</sup>. Las multas que se imponen también son muy bajas. De 2002 a 2008, la multa promedio establecida por una violación de la AWPA fue de solamente US\$ 342<sup>244</sup>. La aplicación de las leyes sobre trabajo infantil por parte de la DOL también ha sido esporádica. Las violaciones de las leyes sobre trabajo infantil en la agricultura se redujeron de 36 casos (que involucraron a 109 niños) en 2009 a 31 (que involucraron a 49 niños) en 2010. En términos generales, las multas monetarias de índole

---

<sup>242</sup> Farmworker Justice y Oxfam America, “Weeding out abuses: Recommendations for a law-abiding farm labor system”, 2010, disponible en [http://www.fwjjustice.org/files/reports/Farmworker\\_Justice-lowres-spreads.pdf](http://www.fwjjustice.org/files/reports/Farmworker_Justice-lowres-spreads.pdf) (consultado el 31 de enero de 2011). De manera similar, según un informe de Southern Poverty Law Center, un 41 por ciento de los inmigrantes latinos encuestados en la región sur habían sufrido la retención de sus salarios. Southern Poverty Law Center, *Under Siege: Life for Low-Income Latinos in the South*, abril de 2009.

<sup>243</sup> *Ibíd.*

<sup>244</sup> *Ibíd.*

civil establecidas por el DOL por trabajo infantil se redujeron prácticamente a la mitad respecto de 2009 y 2010<sup>245</sup>.

La aplicación por parte de los organismos estatales difiere según el caso, pero pocas veces es más efectiva. Algunos estados excluyen a los trabajadores agrícolas de sus leyes estatales de protección de los trabajadores. Otros estados aplican de modo insuficiente las leyes que, según contenido, deberían proteger a tales trabajadores. Según Nathan Dollar, director de un programa de salud de trabajadores agrícolas en Carolina del Norte, cuando las denuncias de infracciones se investigan efectivamente y se aplican multas, el agricultor suele negociar una reducción de las multas y termina no pagándolas<sup>246</sup>. Hace poco, en noviembre de 2011, North Carolina Legal Aid presentó una demanda contra el Departamento de Trabajo de Carolina del Norte por no haber garantizado condiciones de trabajo y alojamiento seguras para trabajadores agrícolas en Carolina del Norte<sup>247</sup>.

Muchos trabajadores agrícolas que fueron entrevistados por Human Rights Watch señalaron haber trabajado, en algún momento, con un empleador que no respetaba las leyes sobre salarios y jornadas laborales o sobre salud y seguridad ocupacional. Esto es significativo porque, como dijo Daniela Dwyer, abogada de un servicio de asistencia legal de Florida, existe una situación que propicia la evasión: “En el lugar de trabajo puedes tener todos los carteles con indicaciones sobre derechos que quieras, [pero] si dos de cada tres requisitos no se cumplen, la gente tendrá menos confianza para hacer valer sus derechos”<sup>248</sup>.

El mismo supervisor que acosó sexualmente a varias mujeres en una planta de empaque de coliflor en California también contribuyó a que se generara un lugar de trabajo peligroso y abusivo. Las mujeres contaron que otra trabajadora sufrió lesiones graves mientras realizaba tareas pero no fue trasladada al hospital. Y que si bien se indicaba a los trabajadores que debían presentarse a las 6:00 de la mañana, el trabajo no empezaba sino hasta las 9:00, y no se les pagaban las horas que pasaban esperando. Nunca se les

---

<sup>245</sup> Carta de Human Rights Watch a la secretaria de Trabajo, Hilda Solís, en Child Farmworkers, 6 de agosto de 2011, <http://www.hrw.org/news/2011/08/05/letter-secretary-labor-hilda-solis-child-farmworkers> (consultado el 12 de marzo de 2012).

<sup>246</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Nathan Dollar, director ejecutivo de Vecinos, 17 de julio de 2011.

<sup>247</sup> Chris Liu-Beers, “NC Dept. of Labor Neglects to Enforce Laws that Protect Farmworker Health and Safety”, publicación en blog sin título, North Carolina Farmworker Advocacy Network, [ncfan.org](http://www.ncfan.org), 12 de octubre de 2011, <http://www.ncfan.org/blog/2011/10/12/nc-dept-of-labor-neglects-to-enforce-laws-that-protect-farmw.html#.T1jK18CvJ8E> (consultado el 8 de marzo de 2012).

<sup>248</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Daniela Dwyer, abogada de planta, Florida Legal Services, Migrant Farmworker Justice Project, 12 de mayo de 2011.

permitía tomar descansos para almorzar u otro tipo de receso, y el baño estaba ubicado en un lugar alejado, más de lo permitido por las leyes de California. Magdalena B. contó que cuando se quejó de que los baños estaban lejos, el supervisor hizo un gesto con la mano, levantando su dedo medio, “como si me lo estuviera introduciendo [en la vagina]”, y dijo: “¿Dónde están los baños ahora?”<sup>249</sup>.

Varios abogados que representan a mujeres en casos de acoso sexual dijeron que sus clientas informaron haber visto otras violaciones ocurridas en el lugar de trabajo. Muchos de sus clientes acudieron a ellos, en un principio, por otras cuestiones o fueron representados en otros temas; y a medida que se ganaron su confianza, les fueron revelando que también habían sido víctimas de violencia y acoso sexual en el trabajo<sup>250</sup>. Por ejemplo, una trabajadora comunitaria tuvo una clienta que, en un principio, acudió a ella con una pregunta sobre impago de salarios. Cuando le preguntó por qué no le habían pagado, la clienta rompió en llanto y le contó que el mayordomo le había dicho que tenía el cheque en su camioneta, la había llevado a un campo alejado y la había violado. Contó que: “Era una persona vulnerable... No había recibido su cheque todavía”<sup>251</sup>.

En 2002, la EEOC llegó a un acuerdo por US\$ 1.5 millones con DeCoster<sup>252</sup>, una granja de producción de huevos en Iowa, que también tenía en su haber una larga lista de acusaciones por otros abusos en el lugar de trabajo, como por ejemplo, trabajo infantil, impago de horas extras, incumplimiento de órdenes previas de instalar vallas de seguridad y contratación de trabajadores indocumentados<sup>253</sup>.

Algunas infracciones en el lugar de trabajo que, en apariencia, no están relacionadas, hacen que las mujeres sean más vulnerables a actos de violencia y acoso sexual. Por ejemplo, si no se proporcionan baños, como exige la ley, un hombre podría, con

---

<sup>249</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Natalia B., Magdalena C., Ana D., y Soledad E. (seudónimos), California, abril de 2011.

<sup>250</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Mercedes Lorduy, abogada de VIDA Legal Assistance, 18 de mayo de 2011; entrevistas de Human Rights Watch con Michael Marsh, abogado director de California Rural Legal Assistance, Salinas, California, 26 de abril de 2011; Megan Beaman, abogada del Proyecto para Trabajadores Agrícolas Migrantes de California Rural Legal Assistance, 27 de abril de 2011.

<sup>251</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Irma Luna, trabajadora comunitaria de California Rural Legal Assistance, 22 de julio de 2011.

<sup>252</sup> “EEOC and DeCoster Farms Settle Complaint for US\$ 1,525,000”, comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, 30 de septiembre de 2002.

<sup>253</sup> Institute for Women’s Policy Research, *Ending Sex and Race Discrimination in the Workplace*, marzo de 2011, <http://www.iwpr.org/initiatives/pay-equity-and-discrimination> (consultado el 12 de marzo de 2012).

discreción, aliviar sus necesidades, pero una mujer tal vez se vería obligada a adentrarse en algún bosque o en otras áreas apartadas donde podría ser agredida con más facilidad<sup>254</sup>.

### La particular postura de California en materia de agricultura

California obtiene ingresos por US\$ 37,500 millones provenientes de la agricultura, más que cualquier otro estado de Estados Unidos<sup>255</sup>. Los principales cultivos de frutas, vegetales y frutos secos de cáscara dura dependen, en especial, del trabajo humano. California concentra el 36 por ciento de todos los trabajadores agrícolas de Estados Unidos; el siguiente estado, Washington, sólo alberga al 8 por ciento<sup>256</sup>. En comparación con otros estados, California también tiene una alta proporción de trabajadores agrícolas en situación migratoria irregular, un porcentaje más alto de trabajadores empleados por contratistas de mano de obra agrícola y una población de trabajadores indígenas que crece rápidamente<sup>257</sup>.

California también cuenta con algunas de las protecciones legales más efectivas para trabajadores agrícolas, que en muchos sentidos son más sólidas que las leyes federales<sup>258</sup>. California, lugar donde se inició César Chávez y la Unión de Campesinos, tiene una extensa trayectoria en la organización y defensa de los trabajadores agrícolas y en la adopción de leyes estatales que protegen expresamente el derecho de los trabajadores agrícolas a formar sindicatos<sup>259</sup>. California cuenta con más personal bilingüe que habla español en organismos de servicios sociales, de aplicación de la ley y reglamentarios que otros estados en donde la población latina es más reciente, como Carolina del Norte. Si bien aún faltan muchos recursos para quienes hablan lenguas

---

<sup>254</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Adrienne Dervartanian y Virginia Ruiz, abogadas sénior de Farmworker Justice, Washington, DC, 23 de marzo de 2011

<sup>255</sup> Departamento de Alimentos y Agricultura de California (California Department of Food and Agriculture), "California Agricultural Production Statistics", <http://www.cdffa.ca.gov/statistics/> (consultado el 5 de febrero de 2012).

<sup>256</sup> Aguirre International, "The California Farm Labor Force: Overview and Trends from the National Agricultural Workers Survey", junio de 2005, <http://agcenter.ucdavis.edu/AgDoc/CalifFarmLaborForceNAWS.pdf> (consultado el 7 de marzo de 2012).

<sup>257</sup> *Ibíd.*

<sup>258</sup> Bon Appetit Management Company y Unión de Campesinos (United Farm Workers), "Inventory of Farmworker Issues and Protections in the United States", marzo de 2011.

<sup>259</sup> Ley de Relaciones Laborales Agrícolas de California (California Agricultural Labor Relations Act), Código Laboral de California (California Labor Code), sección 2, parte 3.5, artículo 1140 y siguientes.



indígenas, California Rural Legal Assistance emplea más hablantes de lenguas indígenas que el gobierno federal de Estados Unidos<sup>260</sup>.

La legislación de California exige que los empleadores con 50 empleados o más brinden capacitación sobre acoso sexual a sus supervisores y gerentes una vez cada dos años<sup>261</sup>. La División San Francisco de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) fue la primera dentro de la EEOC en investigar y llevar adelante actividades de extensión con respecto al acoso sexual entre mujeres inmigrantes de bajos recursos, incluidas trabajadoras agrícolas. Como explicó William Tamayo de la EEOC: “La sentencia que condenó al pago de US\$ 1,855,000 al productor de lechuga más importante, Tanimura & Antle, causó un terremoto en el condado de Monterey. Los productores más grandes son conscientes de la EEOC”<sup>262</sup>. Michael Meuter, abogado de California Rural Legal Assistance, señaló que: “El éxito genera más éxito e interés”<sup>263</sup>. California también tiene su propia ley estatal que prohíbe el acoso sexual, la cual contiene una disposición que brinda a los trabajadores de ese estado un plazo de 300 días desde que se produce la conducta prohibida para presentar denuncias ante la EEOC, en vez de los 180 días concedidos por los estados que no cuentan con esta disposición. Los trabajadores en California también pueden intentar obtener sentencias indemnizatorias por montos más altos que los establecidos en el Título VII.

Si bien nuestra investigación no nos permite sacar conclusiones concluyentes sobre esta cuestión, los trabajadores agrícolas de California entrevistados por Human Rights Watch parecían ser más conscientes de sus derechos legales que los entrevistados en estados con menor grado de reglamentación, como Nueva York y Carolina del Norte. Todos los trabajadores agrícolas con los que hablamos, salvo uno, que informaron haber recibido capacitación sobre el acoso sexual en el trabajo se encontraban en California (la excepción fue un trabajador de una planta avícola

---

<sup>260</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Jeff Ponting, director del Programa de Trabajadores Agrícolas Indígenas, California Rural Legal Assistance, Oxnard, California, 29 de junio de 2011.

<sup>261</sup> Proyecto de ley de la Cámara de Representantes de la Legislatura (Assembly Bill) N.º 1825, Código de Gobierno de California (California Government Code) 12950.1.

<sup>262</sup> Entrevista de Human Rights Watch con William Tamayo, abogado regional de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), San Francisco, California, 7 de abril de 2011.

<sup>263</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Michael Meuter, director del sector de Litigios, Defensa y Capacitación del Proyecto para Trabajadores Agrícolas Migrantes de California Rural Legal Assistance, 5 de abril de 2011.

en Carolina del Norte), si bien muchos de ellos señalaron que la capacitación era superficial o que no se tomaba con seriedad. Algunas organizaciones como Líderes Campesinas también brindan a muchas trabajadoras agrícolas en California capacitaciones para que conozcan sus derechos, y varios de sus miembros consideran que estos talleres han conseguido resultados concretos.

Varios trabajadores agrícolas de California con quienes hablamos expresaron que, con los años, sus condiciones de trabajo habían mejorado, por lo menos un poco<sup>264</sup>. Inés R., una joven de 18 años que realiza trabajos agrícolas durante los veranos, cuando no asiste a la universidad, nos dijo que sus padres, también trabajadores agrícolas, no habían tenido “nada, ni siquiera agua” en los primeros lugares donde trabajaron en California, mientras que ella trabaja con un supervisor que “realmente se preocupa por las personas”<sup>265</sup>. Varios de los casos de abuso sexual en California involucraron a trabajadores agrícolas que habían intentado hacer valer sus derechos en otras cuestiones o que acudieron buscando ayuda en relación con otro tema. Lucía A. sabía adónde podía acudir para solicitar ayuda, puesto que anteriormente había solicitado el seguro de desempleo<sup>266</sup>. La madre de la adolescente que inició un juicio por acoso sexual en Giumarra Vineyards también había sido representada con anterioridad por California Rural Legal Assistance en un caso sobre habitabilidad de la vivienda<sup>267</sup>. En California, las trabajadoras embarazadas pueden obtener beneficios por discapacidad y eso fue lo que llevó a Patricia M., en un primer momento, a la oficina de servicios sociales, donde la ayudaron a denunciar ante la policía que había sido violada<sup>268</sup>.

Sin embargo, todos estos trabajadores dejaron en claro que aún se producen abusos. Y los trabajadores agrícolas más marginados de California, que suelen ser jóvenes, personas recién llegadas y trabajadores indígenas, todavía se enfrentan con enormes obstáculos para poder acceder a servicios y denunciar abusos. Como lo

---

<sup>264</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Luz S. (seudónimo), California, agosto de 2011; Rosa O. (seudónimo), California, agosto de 2011.

<sup>265</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Inés R. (seudónimo), California, agosto de 2011.

<sup>266</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Lucía A. (seudónimo), California, abril de 2011.

<sup>267</sup> Comunicación por correo electrónico enviada por Megan Beaman, abogada de California Rural Legal Assistance, a Human Rights Watch, 1 de mayo de 2011.

<sup>268</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Patricia M. (seudónimo), California, junio de 2011.

muestran varios casos en este informe, incluso cuando quien ha sido víctima de un delito logra ponerse en contacto con tales servicios, ello no garantiza que pueda procurar obtener o que logre conseguir una reparación<sup>269</sup>.

La experiencia de los trabajadores agrícolas de California sugiere que las condiciones de trabajo pueden mejorar si se cuenta con leyes laborales estrictas. La persistencia de los abusos en el lugar de trabajo, no obstante, demuestra que se necesitan cambios más integrales, incluida una reforma federal en materia de inmigración, para transformar un sector que se ha basado, durante demasiado tiempo, en una fuerza laboral marginada y en situación irregular.

## Obstáculos específicos que enfrentan los inmigrantes no autorizados

En los pocos casos en que los trabajadores agrícolas en situación irregular deciden presentar reclamaciones en el marco de las leyes civiles sobre acoso sexual, se enfrentan a grandes obstáculos. Salvo algunas excepciones, las organizaciones que ofrecen servicios de asistencia legal y reciben financiamiento federal a través de Legal Services Corporation (LSC) no pueden representar a inmigrantes no autorizados<sup>270</sup>, y en muchas áreas rurales, las organizaciones financiadas por LSC son las únicas organizaciones de servicios legales que existen.

Además, si bien la legislación estadounidense es clara en el sentido de que el Título VII y sus disposiciones que prohíben el acoso sexual se aplican a trabajadores en situación migratoria irregular, en 2002, la decisión de la Corte Suprema en el caso *Hoffman Plastic v. National Labor Relations Board (NLRB)* planteó dudas acerca de cuáles eran los recursos que tales trabajadores podían hacer valer. En *Hoffman Plastic*, la Corte Suprema dispuso que la NLRB se había equivocado al decidir que se le efectuara un pago retroactivo (según se define de acuerdo con la NLRA) a un trabajador en situación irregular que fue indebidamente despedido por haber participado en una campaña para organizar un sindicato<sup>271</sup>.

---

<sup>269</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Fidelina Espinoza y Oralia Maceda, trabajadoras comunitarias del Centro Binacional para el Desarrollo Indígena Oaxaqueño (CBDIO), Fresno, California, 20 de junio de 2011; Inés R. (seudónimo), California, agosto de 2011.

<sup>270</sup> Ley Ómnibus Consolidada de Rescisiones y Apropiaciones (Omnibus Consolidated Rescissions and Appropriations Act) de 1996, Ley Pub. N.º 104-134, art. 504 (11), Ley 100, 1321.

<sup>271</sup> *Hoffman Plastic Compounds v. NLRB*, 535 U.S. 137, 122 S. Ct. 1275, 152 L.Ed.2d 271 (2002)

La decisión ha llevado a algunos empleadores a sostener que los trabajadores en situación irregular no pueden hacer valer otros recursos salvo el reconocido en *Hoffman Plastic*, incluidos aquellos en virtud del Título VII, que prohíbe el acoso sexual. La decisión también ha alentado a algunos empleadores a sostener que las indagaciones sobre la condición migratoria son relevantes durante la etapa de producción de pruebas. Por ejemplo, en *Rivera v. Nibco*, un caso sobre trabajadores inmigrantes que presentaron reclamaciones sobre discriminación por razón de nacionalidad en virtud del Título VII, el empleador intentó averiguar cuál era su condición migratoria<sup>272</sup>. En una decisión dictada en el marco de esa causa, el Tribunal de Apelaciones del Noveno Circuito (Ninth Circuit Court of Appeals) señaló: “La política nacional mayoritaria contra la discriminación prevalecería sobre cualquier prohibición que impida el pago retroactivo de salarios a inmigrantes ilegales en los casos del Título VII. Por lo tanto, tenemos serias dudas de que *Hoffman* se aplique en tales acciones”<sup>273</sup>. Si bien el tribunal se negó, en definitiva, a pronunciarse sobre esta cuestión, sí sostuvo que el perjuicio que se causaría a los empleados sería superior al beneficio que obtendría el empleador si se admitiera la producción de pruebas respecto de la condición migratoria<sup>274</sup>. De igual manera, otros tribunales se han rehusado ampliar el alcance de *Hoffman* a casos análogos<sup>275</sup>, y la EEOC ha solicitado y obtenido órdenes de protección que prohibían investigar la condición migratoria<sup>276</sup>.

Sin embargo, la cuestión no ha sido resuelta en forma concluyente. En 2010 un tribunal federal en Washington sostuvo que la condición migratoria es pertinente para determinar daños y perjuicios, aunque el tribunal dividió las determinaciones sobre responsabilidad y daños y perjuicios para moderar el efecto de la decisión. Liz Chacko, abogada de trabajadores agrícolas en Pensilvania, manifestó que si bien considera que *Hoffman Plastic* no se aplica a los recursos en virtud del Título VII, en la práctica “no podemos garantizar [a los trabajadores en situación irregular] que el empleador no intentará investigar su condición migratoria”<sup>277</sup>. Por precaución, a veces la Dra. Chacko decide no interponer algunos recursos.

---

<sup>272</sup> *Rivera v. Nibco, Inc.*, 364 F.3d 1057 (9<sup>th</sup> Cir. 2004).

<sup>273</sup> *Ibid.* en 1069.

<sup>274</sup> *Ibid.* en 1070.

<sup>275</sup> *Cano v. Mallory Mgmt.*, 195 Misc. 2d 666, 760 N.Y.S.2d 816, 818 (N.Y. Sup. Ct. 2003); *De La Rosa v. N. Harvest Furniture*, 210 F.R.D. 237, 238-39 (C.D. Ill. 2002); *Escobar v. Spartan Sec. Serv.*, 281 F. Supp. 2d 895, 897 (S.D. Tex. 2003); *Flores v. Amigon*, 233 F. Supp. 2d 462, 464-65 (E.D. N.Y. 2002); *Zeng Liu v. Donna Karan Int'l, Inc.*, 207 F. Supp. 2d 191, 192-93 (S.D. N.Y. 2002).

<sup>276</sup> *EEOC v. First Wireless*, 225 F.R.D. 404 (E.D. N.Y. 2004); *EEOC v. City of Joliet*, 239 F.R.D. 490 (N.D. Ill. 2006).

<sup>277</sup> Entrevistas telefónicas de Human Rights Watch con Liz Chacko, de Friends of Farmworkers, 29 de julio de 2011.

Chacko también señaló que si la situación de acoso sexual es grave, puede intentar obtener compensación por daños y perjuicios basados en el daño moral, para compensar aquellos recursos que opta por no interponer. Sin embargo, esta estrategia no funciona con clientes que son víctimas de actos de acoso sexual que, pese a ser concretos, revistan menor gravedad. La limitación de recursos no sólo reduce, obviamente, la indemnización que recibirá la víctima, sino que también debilita el efecto disuasivo de la ley sobre los empleadores que recurren a prácticas ilegales.

## La EEOC: iniciativas positivas, pero recursos limitados

Entre los investigadores y abogados de la EEOC existe una gran variedad en cuanto al grado de comprensión y sensibilidad frente a las distintas formas de discriminación; algunos realmente no comprenden los desafíos de carácter único que enfrentan los trabajadores agrícolas y, en especial, los trabajadores agrícolas indígenas. Como resultado de esta combinación de factores, el proceso de la EEOC es engorroso, ineficiente y suele causar una retraumatización reiterada y/o la pérdida de interés entre los clientes. Más claramente, el proceso administrativo, si no se lleva a cabo correctamente, en ocasiones, puede tener para los demandantes un efecto peor que si no hubieran presentado ninguna demanda.

—Megan Beaman, abogada de California Rural Legal Assistance, mayo de 2011.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) se encarga de fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el Título VII, y en cualquier otra ley contra la discriminación, en el lugar de trabajo. Un empleado que desea iniciar un reclamo conforme al Título VII primero deberá presentar una demanda, o “acusación de discriminación”, ante la EEOC. En general, esta acusación debe presentarse en el término de 180 días desde el último acto de discriminación, período que se extiende a 300 días si un organismo estatal o local aplica una ley que prohíbe la discriminación en el empleo por el mismo motivo<sup>278</sup>. Algunos casos se envían a mediación, y otros pasan directamente a un investigador. Si el investigador descubre evidencias de discriminación ilegal, la EEOC intenta llegar a un acuerdo con el empleador. Si la EEOC no lo logra este acuerdo, el

---

<sup>278</sup> Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), “Time Limits for Filing a Charge”, <http://www.eeoc.gov/employees/timeliness.cfm> (consultado el 5 de febrero de 2012).

organismo puede iniciar una acción judicial en representación del empleado. Para decidir si interpone o no una acción, la EEOC tiene en cuenta factores como la gravedad de la infracción, las cuestiones legales que plantea el caso y el posible impacto que un juicio podría tener, en general, en la discriminación en el lugar de trabajo<sup>279</sup>.

Si el investigador no encuentra pruebas de discriminación ilegal, o si la EEOC decide no interponer una demanda, se entrega al empleado una notificación donde se le comunica su derecho a demandar (*Right to Sue letter*), y el empleado podrá iniciar acciones en forma personal contra el empleador, pero deberá hacerlo en el término de 90 días<sup>280</sup>. La EEOC debe emitir esta notificación una vez transcurridos 180 días desde que se presentó la acusación por primera vez<sup>281</sup>.

En 1999, la EEOC comenzó a darle prioridad a la asistencia a trabajadores que reciben bajas remuneraciones, incluidos trabajadores inmigrantes<sup>282</sup>. Desde entonces, la EEOC ha dado importantes pasos para abordar el problema del acoso sexual de trabajadores inmigrantes de bajos ingresos, incluidos trabajadores en situación irregular, con algunos resultados positivos, como la veintena de demandas por acoso sexual que ha presentado contra empleadores del sector agrícolas y de alimentos. En varios de estos casos se lograron acuerdos extrajudiciales importantes, mientras que en el caso que llegó a juicio se dictó sentencia por más de US\$ 1 millón a favor del trabajador agrícola<sup>283</sup>. Estos casos han tenido cierta difusión, lo cual aumenta la posibilidad de que los trabajadores agrícolas que han sido víctimas de algún delito tomen conocimiento de que tienen derecho a una reparación. En varias organizaciones que prestan servicios de asistencia legal en zonas rurales, los abogados reconocieron la labor que lleva adelante la EEOC para llegar a las comunidades de trabajadores agrícolas, y señalaron que el

---

<sup>279</sup> Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), "Filing a Lawsuit", <http://www.eeoc.gov/employees/lawsuit.cfm> (consultado el 5 de febrero de 2012).

<sup>280</sup> Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission) <http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm> (consultado el 5 de febrero de 2012).

<sup>281</sup> Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission) <http://www.eeoc.gov/employees/lawsuit.cfm> (consultado el 7 de marzo de 2012).

<sup>282</sup> William R. Tamayo, "The EEOC and Immigrant Workers", 44 *University of San Francisco Law Review* 253, otoño de 2009.

<sup>283</sup> "Sexual Harassment verdict Upheld in Favor of EEOC Against Ag Industry Giant Harris Farms", comunicado de prensa de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), 25 de abril de 2008, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/4-25-08.cfm> (consultado el 7 de marzo de 2012).

aumento en las actividades de extensión parece haber incentivado a más trabajadores agrícolas a iniciar acciones contra sus empleadores<sup>284</sup>.

En ocasiones también el proceso de la EEOC permite a los trabajadores agrícolas presentar reclamaciones en forma anónima. En el juicio contra Evans Fruit, en Washington, la EEOC presentó una demanda en representación de víctimas anónimas, bajo la denominación genérica “Jane Doe”<sup>285</sup>. En el proceso contra Knouse Foods, en Pensilvania, la demanda se inició como una Denuncia del Comisionado, de forma tal que no hubiera que mencionar a los trabajadores agrícolas que presentaron inicialmente el reclamo ante la EEOC<sup>286</sup>. El abogado que inició este caso expresó que “se les otorgó [a los trabajadores] un nivel de protección que, de otra manera, no hubieran tenido, en especial a aquel que aún trabajaba con el empleador”<sup>287</sup>.

Sin embargo, al mismo tiempo, varios defensores de trabajadores agrícolas manifestaron sentirse algo frustrados con la EEOC y la manera en que esta procesa e investiga reclamaciones. Queda claro que los pasos básicos requeridos para presentar una demanda de conformidad con el Título VII no fueron diseñados teniendo en cuenta una fuerza laboral rural, a menudo aislada y migratoria. Dada la desconfianza que muchos trabajadores agrícolas sienten con respecto a las autoridades gubernamentales y el temor de muchos de ellos a ser deportados, puede resultarles difícil incluso ingresar a un edificio federal para presentar una denuncia ante la EEOC. Una mujer dijo: “Quería quejarme ante un organismo, pero no tengo documentos. Siempre me piden el documento de identificación”<sup>288</sup>. Salvo la oficina de Fresno, California, las oficinas de la EEOC suelen estar ubicadas en grandes áreas urbanas, en todo el país. Para los trabajadores agrícolas que no tienen automóvil, puede ser difícil llegar a estas oficinas, y más aún pedir permiso en el trabajo para hacer el trámite. William Tamayo, abogado regional de la EEOC, reconoció que la ubicación de las oficinas de la EEOC es un problema, y dijo que si tuvieran más fondos, podrían crear más oficinas en áreas rurales<sup>289</sup>. Antonio Flores,

---

<sup>284</sup> Entrevistas telefónicas de Human Rights Watch con Jenifer Rodríguez, abogada de Colorado Legal Services, 5 de agosto de 2011; Joe Morrison, abogado de Columbia Legal Services, 1 de marzo de 2011; Victoria Mesa, abogada de Florida Rural Legal Services, 2 de agosto de 2011.

<sup>285</sup> *EEOC v. Evans Fruit Co. Inc.*, N.º CV-10-3033-LRS, Demanda (Complaint), 17 de junio de 2010.

<sup>286</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Liz Chacko, abogada de Friends of Farmworkers, 29 de julio de 2011.

<sup>287</sup> *Ibíd.*

<sup>288</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Guadalupe F. (seudónimo), Carolina del Norte, agosto de 2011.

<sup>289</sup> Entrevista de Human Rights Watch con William Tamayo, abogado regional de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), San Francisco, California, 7 de abril de 2011.

trabajador comunitario para el Proyecto de Trabajadores Agrícolas Indígenas de California Rural Legal Assistance, señaló también que el personal de la EEOC no puede, simplemente, quedarse sentado en sus oficinas, ya que “los indígenas no irán a golpearles la puerta”<sup>290</sup>.

Si una trabajadora agrícola supera todos los obstáculos para presentar una denuncia, se encontrará con que el sistema para el procesamiento de las acusaciones puede demorar incluso varios años. Para las víctimas de delitos, suele ser difícil comprender las capacidades de ejecución que tiene la EEOC. Un abogado describió la frustración de un cliente que se preguntaba: “¿Por qué no lo meten preso? ¿Por qué no actúan más rápido?”<sup>291</sup>. Por lo general, la EEOC no emitirá una notificación de derecho a iniciar acciones legales antes de que hayan transcurrido 180 días desde que se presentó la acusación. Si la EEOC decide investigar un caso, en general tarda, por lo menos, seis meses en designar un investigador cuando se trata de una urgencia, pero puede demorar aún más. La investigación en sí puede tardar desde seis meses a varios años. Un abogado reconoció que la EEOC debe lidiar con un enorme volumen de trabajo, pero consideró que el tiempo que demoran en completar una investigación era “terrible”, en especial para los trabajadores migrantes. Agregó que: “Perdemos el rastro de nuestros clientes; ellos dejan de creer en el sistema; piensan: ‘¿De qué sirve mantenernos en contacto?’ Es un gran, gran problema”<sup>292</sup>. Las demoras también pueden afectar negativamente la viabilidad de una demanda colectiva en situaciones en que muchos trabajadores sufren acoso sexual, ya que se hace más difícil ubicar testigos y reclamantes, y los recuerdos de los hechos se desdibujan<sup>293</sup>.

La calidad de las investigaciones también varía significativamente. Si bien algunos abogados consideraron que las investigaciones se habían llevado a cabo de manera rigurosa, otros comentaron haberse encontrado con investigadores que se mostraban insensibles respecto del entorno cultural de las víctimas (en especial, de los trabajadores indígenas) y de la delicada cuestión en juego. Una mujer que había quedado traumatizada por el acoso sexual sufrido denunció que la investigación había sido “muy estresante” y que el investigador sólo

---

<sup>290</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Antonio Flores, trabajador comunitario del Proyecto de Trabajadores Agrícolas Indígenas de California Rural Legal Assistance, Oxnard, California, 29 de junio de 2011.

<sup>291</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Jenifer Rodríguez, abogada de Colorado Legal Services, 5 de agosto de 2011.

<sup>292</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Michael Meuter, director del sector de Litigios, Defensa y Capacitación del Proyecto para Trabajadores Agrícolas Migrantes de California Rural Legal Assistance, 5 de abril de 2011.

<sup>293</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Michael Marsh, abogado director, California Rural Legal Assistance, Salinas, California, 26 de abril de 2011.



la había entrevistado por teléfono<sup>294</sup>. Las entrevistas telefónicas son especialmente difíciles para las víctimas de violaciones. Los abogados también denunciaron que algunos investigadores son insensibles a los obstáculos tan particulares que enfrentan los trabajadores agrícolas. En un caso, un investigador intentó entrevistar a los testigos en el lugar de trabajo. No es de sorprender, entonces, que “cuando se acercó a estas personas en el trabajo, le dijeran: ‘No sé nada, no vi nada’”<sup>295</sup>. Ese mismo investigador se resistía a realizar entrevistas fuera del horario de trabajo de 9 a 5, aun sabiendo que los trabajadores agrícolas tienen mayor disponibilidad antes de las 7 de la mañana y después de las 7 de la tarde, su jornada laboral habitual<sup>296</sup>. Algunos abogados informaron que los investigadores que, supuestamente, eran bilingües y hablaban español no lo hacían con fluidez y que su capacidad para entrevistar a trabajadores indígenas con un dominio limitado del idioma español era incluso menor. En un caso, un investigador se irritó tanto durante una entrevista con un trabajador agrícola indígena que, aparentemente, habría comenzado a empujar al cliente y a decirle: “¡Se está contradiciendo! ¡Lo que dice no tiene sentido!”<sup>297</sup>.

Cuando se realizan ofertas de acuerdos extrajudiciales, “hay una gran presión para llegar pronto a un acuerdo conciliatorio por un monto bajo”<sup>298</sup>. Una abogada expresó su preocupación porque, cuando se llega a un acuerdo en los casos en la etapa de mediación del proceso de la EEOC, ello afecta negativamente los derechos de otros trabajadores que podrían haber formado una clase para una demanda colectiva. Además, las ofertas de conciliación suelen ser sumamente bajas: “Lo que se le ofreció era ridículo; no alcanzaba a pagar una semana de trabajo”<sup>299</sup>. Sin embargo, debido a la precaria situación económica de los trabajadores agrícolas, muchos “terminan aceptando los primeros US\$ 1,000 que se les ofrecen”<sup>300</sup>.

Las leyes también aplican máximos a los daños y perjuicios que pueden obtener los trabajadores agrícolas. El Título VII establece un límite de US\$ 50,000 a los daños y perjuicios

---

<sup>294</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Lucía A. (seudónimo), California, abril de 2011.

<sup>295</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Victoria Mesa, abogada de planta de Florida Rural Legal Services, 2 de agosto de 2011.

<sup>296</sup> *Ibíd.*

<sup>297</sup> *Ibíd.*

<sup>298</sup> Comunicación por correo electrónico enviada por Megan Beaman, abogada de California Rural Legal Assistance, a Human Rights Watch, 1 de mayo de 2011.

<sup>299</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Victoria Mesa, abogada de planta de Florida Rural Legal Services, 2 de agosto de 2011.

<sup>300</sup> *Ibíd.*

compensatorios y punitivos en el caso de empleadores con 101 trabajadores o menos. Ese límite se ha mantenido igual desde 1991<sup>301</sup>. Los mencionados límites pueden incidir en la seriedad con que los empleadores toman estas denuncias<sup>302</sup>. Un trabajador que inicia una reclamación en virtud de leyes estatales y federales puede, a menudo, obtener una mayor indemnización por daños y perjuicios, pero en muchos estados, incluidos cuatro del sur, no existen leyes estatales que prohíban el acoso sexual<sup>303</sup>. En algunos estados, como Pensilvania, las leyes excluyen de su alcance, específicamente, a los trabajadores agrícolas<sup>304</sup>.

El caso *Terra Linda* es un claro ejemplo de cuánto puede demorar y lo difícil que puede ser una demanda civil por acoso, y de cómo los contratistas pueden complicar la cuestión de la responsabilidad. En 2006, dos personas presentaron reclamaciones contra el productor Terra Linda Farms y el contratista de mano de obra agrícola Green Valley Ag, Inc. ante el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing, DFEH) de California; alegaban en ellas acoso sexual y represalias por parte de un supervisor que trabajaba para Terra Linda Farms. En 2008, la Comisión del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (la Comisión) decidió, después de una audiencia de presentación de pruebas de tres días, ordenar a Terra Linda Farms que pagara US\$ 110,000, y determinó que, si bien las mujeres eran empleadas de Green Valley, Terra Linda Farms era coempleadora. Si bien Terra Linda Farms apeló la decisión de la Comisión, en 2009 fue ratificada por un tribunal de primera instancia de California. Terra Linda Farms volvió a apelar y, en enero de 2012, el Quinto Tribunal de Apelación de Distrito de California (Fifth Appellate District Court of California) decidió ratificar la decisión del tribunal de primera instancia<sup>305</sup>. En total, transcurrieron casi seis años hasta que esta mujer recibió la decisión y, al momento de enviar este informe a publicación, se encontraban todavía a la espera de recibir el pago<sup>306</sup>

---

<sup>301</sup> Título 42, Código de Estados Unidos (US Code), artículo 1981A(b)(3)(A).

<sup>302</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Liz Chacko, abogada de planta de Friends of Farmworkers, 29 de julio de 2011.

<sup>303</sup> Entrevista de Human Rights Watch con William Tamayo, abogado regional de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (US Equal Employment Opportunity Commission), San Francisco, California, 7 de abril de 2011.

<sup>304</sup> Ley de Relaciones Humanas de Pensilvania (Pennsylvania Human Relations Act), 43 Leyes Consolidadas Comentadas de Pensilvania, Sección 954(c); Liz Chacko, abogada de Friends of Farmworkers, señaló que, por lo menos, en el caso de trabajadores en plantas de empaque o procesamiento, se los puede clasificar como si no fueran trabajadores agrícolas. Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Liz Chacko, abogada de planta de Friends of Farmworkers, 29 de julio de 2011.

<sup>305</sup> Terra Linda Farms v. California Fair Employment and Housing Commission, 2012 Cal. App. Unpub. LEXIS 395, 19 de enero de 2012.

<sup>306</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Anthony Seferian, Fiscal General Asistente, Oficina del Fiscal General de California, 13 de abril de 2012

## VII. Obstáculos para la aplicación del derecho penal

Mejor no llamo a la policía; mejor no digo nada.

—Marisol Z., trabajadora agrícola de Nueva York, agosto de 2011.

Si hubiera llamado a la policía, no me hubieran ayudado, porque soy indocumentada.

—Mónica V., trabajadora agrícola de Nueva York, agosto de 2011.

Muchos de los actos de violencia y acoso sexual que sufren los trabajadores agrícolas también pueden clasificarse como delitos, y están tipificados por el derecho penal. Sin embargo, en la mayoría de los casos que investigamos, los trabajadores no denunciaron a la policía que se había cometido un delito, o lo hicieron sólo después de comunicarse con una oficina de servicios sociales que los instó y apoyó activamente. Human Rights Watch no realizó entrevistas exhaustivas en una jurisdicción específica y, por motivos de confidencialidad, no pudimos hacer un seguimiento con los departamentos de policía sobre casos concretos. Si bien, por lo tanto, no podemos sacar conclusiones acerca de si los esfuerzos de un departamento de policía específico u otro organismo encargado de la aplicación de la ley son adecuados, los incidentes que se describen demuestran que tales organismos pueden y deberían hacer mayores esfuerzos para investigar y juzgar los actos de violencia sexual contra trabajadores agrícolas.

### El temor a la policía aumenta cuando sus miembros participan en la aplicación de las normas inmigratorias

Una gran cantidad de inmigrantes y defensores denunciaron que los inmigrantes no autorizados suelen ser reticentes a denunciar delitos ante la policía. Lourdes Carrillo, líder de una organización comunitaria latina en Carolina del Norte, manifestó: “Conozco a víctimas de violencia doméstica que no hacen la denuncia [a la policía]... Conozco el caso de tres mujeres... Temen que la policía las deporten”<sup>307</sup>. Diversos funcionarios de policía también reconocen que el temor a la deportación es un importante obstáculo. El sargento Kevin Smith, del Departamento del Alguacil del condado de Fresno, expresó que cuando se presentan

---

<sup>307</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Lourdes Carrillo, directora de HOLA, Wilkesboro, Carolina del Norte, 24 de agosto de 2011.

denuncias, “[p]arte de lo que se denuncia es de segunda mano. Las familias temen que se les deporten... No vienen de inmediato a la policía, por lo menos, no al principio”<sup>308</sup>.

Como se señaló antes, la creciente colaboración de los organismos locales encargados de la aplicación de la ley con los servicios de Inmigración y Control de Aduanas de Estados Unidos (US Immigration and Customs Enforcement, ICE) no ha tenido otro efecto que incrementar los temores de los trabajadores agrícolas inmigrantes. En los últimos años, el ICE ha impulsado la adopción de programas como el Programa sobre Extranjeros que Participan en Delitos (Criminal Alien Program), 287(g), y el de Comunidades Seguras (Secure Communities). A través de estos programas, se ha verificado si inmigrantes no autorizados que entran en contacto con organismos encargados de la aplicación de la ley, por lo general, debido a incidentes menores, como infracciones de tránsito, figuran en una base de datos de inmigración, y luego se les envía al ICE para someterlos a un proceso de deportación<sup>309</sup>. Según el ICE, la gran mayoría de los inmigrantes deportados en el marco de estos programas eran peligrosos delincuentes, pero surge de los propios datos de dicho organismo que, al 30 de abril de 2011, un tercio de las personas arrestadas administrativamente o asignadas a la custodia del ICE a través del programa Comunidades Seguras no tenía condenas penales<sup>310</sup>.

Cada vez es mayor la identificación de los organismos locales encargados de la aplicación de la ley con los agentes de inmigración, a medida que los gobiernos estatales dictan leyes que exigen la participación de estos organismos locales en el control de las normas inmigratorias. Arizona, Alabama, Carolina del Sur, Georgia y Utah han dictado leyes que obligan o autorizan a los organismos de aplicación de la ley a controlar la condición migratoria de las personas cuando estas son interceptadas o detenidas legalmente<sup>311</sup>.

---

<sup>308</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con el sargento Kevin Smith, del Departamento del Alguacil del condado de Fresno (Fresno County Sheriff's Department), 25 de julio de 2011.

<sup>309</sup> American Immigration Lawyers Association, “Immigration Enforcement Off Target: Minor Offenses with Major Consequences”, agosto de 2011, <http://www.aila.org/content/fileviewer.aspx?docid=36646&linkid=236762> (consultado el 13 de abril de 2012).

<sup>310</sup> Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de Estados Unidos (US Immigration and Customs Enforcement), “Secure Communities: IDENT/IAFIS Interoperability Monthly Statistics through 30 de abril de 2011”, 23 de mayo de 2011, [http://www.ice.gov/doclib/foia/sc-stats/nationwide\\_interoperability\\_stats-fy2011-feb28.pdf](http://www.ice.gov/doclib/foia/sc-stats/nationwide_interoperability_stats-fy2011-feb28.pdf) (consultado el 5 de marzo de 2012). Otro 38 por ciento tenía condenas por “delitos no agravados”.

<sup>311</sup> Proyecto de Derechos de los Inmigrantes (Immigrants' Rights Project) de la American Civil Liberties Union, “SB 1070-Type Legislation”, actualizado al 1 de noviembre de 2011, [http://www.law.nyu.edu/ecm\\_dlv1/groups/public/@nyu\\_law\\_website\\_\\_centers\\_\\_bickel\\_brewer\\_latino\\_institute\\_for\\_human\\_rights/documents/documents/ecm\\_pro\\_070426.pdf](http://www.law.nyu.edu/ecm_dlv1/groups/public/@nyu_law_website__centers__bickel_brewer_latino_institute_for_human_rights/documents/documents/ecm_pro_070426.pdf) (consultado el 29 de febrero de 2012).

Hasta el momento, Alabama es el único estado donde tales disposiciones no fueron invalidadas poco después por la justicia, y Human Rights Watch recibió, con posterioridad, denuncias de incidentes en Alabama en los cuales, debido a la nueva ley, las víctimas de delitos no deseaban denunciarlos ante la policía<sup>312</sup>.

### **La importancia de las iniciativas policiales de contacto con la comunidad para fortalecer la confianza**

Cuando un organismo encargado de la aplicación de la ley adopta medidas para tratar de vencer la desconfianza de una comunidad de inmigrantes y les asegura que está trabajando para proteger a todos los residentes de delitos, independientemente de su condición migratoria, esto puede marcar una gran diferencia.

El sargento Dave Shaw, del Departamento de Policía de Salinas, de Salinas, California, expresó que: “Si son víctimas, no nos importa su situación”<sup>313</sup>. Para transmitir ese mensaje, el departamento de policía ha llevado adelante una gran cantidad de actividades de extensión, con presentaciones en radio y televisión, artículos periodísticos y apariciones en iglesias latinas por parte del jefe de policía. Cuando el sargento Shaw comenzó en 1987, no existían este tipo de actividades de contacto con la comunidad. Sin embargo, considera que desde entonces, gracias a ellas, más víctimas se han atrevido a denunciar sus casos, incluso aquellos de agresión sexual.

El sargento Shaw recordó un caso en especial en donde había interceptado a un hombre y una mujer que se encontraban dentro de un vehículo e interrumpido lo que, más adelante, supo que era un intento de violación. En ese momento, la mujer simuló que mantenía una relación sentimental con el hombre, pero al día siguiente, se presentó y denunció la agresión. El sargento Shaw manifestó: “Sinceramente, creo que, gracias a todo lo que hemos hecho en estos años, la mujer denunció la agresión. Cuando yo empecé aquí, ella hubiera tenido más miedo de la policía que de su agresor”<sup>314</sup>.

---

<sup>312</sup> Human Rights Watch, *Estados Unidos—Vivir sin dignidad: La Ley sobre Inmigración de Alabama*, 14 de diciembre de 2011, <http://www.hrw.org/reports/2011/12/14/no-way-live>.

<sup>313</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con el sargento Dave Shaw, de la Unidad de Servicios Comunitarios (Community Services Unit) del Departamento de Policía de Salinas (Salinas Police Department), 22 de junio de 2011.

<sup>314</sup> *Ibíd.*

Sin embargo, el sargento Shaw es consciente de que todo el trabajo que ha realizado el departamento podría revertirse de un momento a otro: “Tienes que actuar en función de lo que dices. Puedes tardar 10 años en conseguir que la gente confíe en ti y luego, con un sólo incidente, traicionar esa confianza”<sup>315</sup>.

Diversos trabajadores agrícolas y defensores de todo el país informaron que el comportamiento de la policía varía significativamente según la jurisdicción. Sin embargo, en las zonas en que la policía en general denuncia ante las autoridades de inmigración a los inmigrantes no autorizados que intercepta, los trabajadores agrícolas saben que incluso un control de tránsito de rutina<sup>316</sup> o una llamada telefónica para denunciar una situación de violencia doméstica<sup>317</sup> puede llevar a un proceso de deportación. En California y Carolina del Norte, dos estados que fueron visitados por Human Rights Watch, el Programa de Comunidades Seguras (*Secure Communities*) actualmente está activo en todos los condados<sup>318</sup>.

En Nueva York, el Programa de Comunidades Seguras se puso en marcha en la mitad de los condados, incluidos muchos donde se desarrollan actividades agrícolas, pero en junio de 2011 Nueva York suspendió su participación, con alcance en todo el estado<sup>319</sup>. Incluso después de la suspensión, varios defensores de trabajadores locales

---

<sup>315</sup> *Ibíd.*

<sup>316</sup> En julio de 2011, el alcalde de Boston, Thomas Menino, envió al Departamento de Seguridad Nacional una carta en la que solicitaba retirarse del Programa de Comunidades Seguras, en parte, debido a que el ICE había detenido y arrestado a numerosos inmigrantes después de haberlos interceptado por violaciones de tránsito. Julia Preston, “Resistance Widens to Obama Initiative on Criminal Immigrants”, *The New York Times*, 13 de agosto de 2011, <http://www.nytimes.com/2011/08/13/us/politics/13secure.html?pagewanted=all> (consultado el 6 de marzo de 2012).

<sup>317</sup> María Bolanos, una inmigrante no autorizada de Maryland, fue identificada como tal por el programa Comunidades Seguras tras llamar a la policía para denunciar una disputa doméstica y fue arrestada por vender ilegalmente una tarjeta telefónica, acusación que, finalmente, se retiró. Shankar Vendantam, “Call for help leads to possible deportation for Hyattsville mother”, *The Washington Post*, 1 de noviembre de 2010, <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/story/2010/11/01/ST2010110106818.html?sid=ST2010110106818> (consultado el 6 de marzo de 2012).

<sup>318</sup> US Immigration and Customs Enforcement, “Activated Jurisdictions”, actualizado el 6 de marzo de 2012, <http://www.ice.gov/doclib/secure-communities/pdf/sc-activated.pdf> (consultado el 6 de marzo de 2012).

<sup>319</sup> Carta del gobernador Andrew M. Cuomo a John Sandweg, asesor de la Secretaría del Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos (US Department of Homeland Security), 1 de junio de 2011, <http://www.governor.ny.gov/assets/Secure%20Communities.pdf> (consultado el 6 de marzo de 2012). Otros estados también han expresado su renuencia a participar en el Programa de Comunidades Seguras, pero no queda claro si se permitirá que Nueva York continúe optando por mantenerse al margen. Si bien, inicialmente, el ICE describió al programa en cuestión como un programa voluntario, el ICE envió un memorando en respuesta a una petición en virtud de la Ley de Libertad de Información (Freedom of Information Act) en el cual indicaba que tenía previsto hacer el programa obligatorio antes de 2013. Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (US Immigration and Customs Enforcement), Memorando a Beth

en Nueva York señalaron que miembros de la policía local continuaban llamando a la Patrulla Fronteriza para solicitarle ayuda con interpretaciones, con lo cual, por ejemplo, cuando una víctima hispanohablante llame a la policía para pedir ayuda, acudirán al lugar para actuar como intérpretes autoridades de inmigración que tienen la facultad de deportarla<sup>320</sup>. También indicaron que es común que agentes de policía y funcionarios de la Patrulla Fronteriza se posicionen fuera de iglesias, lavanderías y otros lugares donde se reúnen inmigrantes latinos<sup>321</sup>.

En una pequeña localidad del Valle Central de California, varios trabajadores agrícolas dijeron que no confiaban en la policía porque sentían que esta fuerza había “arrestado y deportado [a personas] sin motivo” o por infracciones como conducir sin la licencia correspondiente<sup>322</sup>, y que un funcionario específico de la policía “a quien no le gustan los mexicanos... ayuda al ICE”<sup>323</sup>. En 2011, en el condado de Kern, California, una importante área agrícola, un agente de la oficina del alguacil fue condenado por detener a inmigrantes no autorizados y robarles dinero<sup>324</sup>. En el condado de Jackson, Carolina del Norte, un defensor de trabajadores agrícolas contó que le habían llegado

---

N. Gibson, subdirector auxiliar, “Secure Communities—Mandatory in 2013”, 2 de octubre de 2010, <http://images.politico.com/global/2012/01/icefoiaoptoutdocs.pdf> (consultado el 6 de marzo de 2012).

<sup>320</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Lew Papenfuse, director, y Cheryl Gee, trabajadora comunitaria de Farmworker Legal Services of New York (ahora denominada Worker Justice Center of New York), 5 de mayo de 2011. Se denunció que existía la misma práctica en Ohio. Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Mark Heller, abogado gerente del Programa de Inmigración y Trabajadores Agrícolas Migrantes de Advocates for Basic Legal Equality, 29 de agosto de 2011.

<sup>321</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Lew Papenfuse, director, y Cheryl Gee, trabajadora comunitaria de Farmworker Legal Services of New York (ahora denominada Worker Justice Center of New York), 5 de mayo de 2011; entrevista de Human Rights Watch con Alina Díaz, defensora de trabajadores agrícolas, Rochester, Nueva York, 20 de agosto de 2011. Human Rights Watch ha intentado comunicarse con el Servicio de Aduanas y Patrullas Fronterizas (Customs and Border Patrol) para conocer su opinión, pero, a la fecha de publicación de este informe, no hemos recibido ninguna respuesta.

<sup>322</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Lupe S. (seudónimo), California, junio de 2011; Juliana T. (seudónimo), California, junio de 2011; Lorena U. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>323</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Emilio R. (seudónimo), California, junio de 2011; director de una oficina de servicios sociales (nombre reservado), California, junio de 2011. Los llamados de Human Rights Watch al departamento de policía de esta localidad no recibieron contestación.

<sup>324</sup> Jason Kotowski, “Some local law enforcement have fallen on wrong side of the law”, *The Bakersfield Californian*, 4 de abril de 2011, <http://www.bakersfield.com/news/local/x529880740/Some-local-law-enforcement-have-fallen-on-wrong-side-of-the-law> (consultado el 5 de febrero de 2012). Se han arrestado en todo el país policías que extorsionaban a inmigrantes no autorizados con el propósito de sacarles dinero. Ver Cynthia Roldán, “Lantana cop charged with robbery for allegedly pulling over, shaking down Hispanic men”, *Palm Beach Post News*, 29 de junio de 2011, [http://www.palmbeachpost.com/news/crime/lantana-cop-charged-with-robbery-for-allegedly-pulling-1484923.html?cxntcid=breaking\\_news](http://www.palmbeachpost.com/news/crime/lantana-cop-charged-with-robbery-for-allegedly-pulling-1484923.html?cxntcid=breaking_news) (consultado el 5 de febrero de 2012).

rumores de que un agente en particular, apodado “El Gordo”, tiene la costumbre de “golpear a las personas y les dice cosas desagradables”<sup>325</sup>. Poco tiempo atrás, el Departamento de Justicia llegó a la conclusión de que organismos locales de aplicación de la ley habían tomado determinaciones en función de factores raciales en el condado de Maricopa, Arizona, y en East Haven, Connecticut<sup>326</sup>. La percepción de que la policía puede detener a trabajadores en situación irregular y deportarlos “sin motivo” es un poderoso factor que los disuade de denunciar delitos.

Si bien nadie nos informó sobre incidentes en los que trabajadores agrícolas víctimas de actos de violencia o acoso sexual hubieran sido puestos a disposición de las autoridades de inmigración después de denunciar delitos ante la policía, varias personas relataron incidentes de interacciones menores con la policía, como una llamada telefónica para informar un hecho de violencia doméstica, que habían llevado a indagaciones acerca de la condición migratoria de la víctima y, en algunos casos, a que se iniciaran procesos de deportación<sup>327</sup>. Varios trabajadores agrícolas y defensores de trabajadores agrícolas expresaron que esas historias incrementan el temor entre las comunidades inmigrantes<sup>328</sup>.

---

<sup>325</sup> Entrevista de Human Rights Watch con defensor de trabajadores agrícolas (nombre reservado), Carolina del Norte, 25 de agosto de 2011. Cuando se le pidió una respuesta, Shannon Queen, titular de la Oficina del Alguacil del condado de Jackson (Jackson County Sheriff's Office), expresó que no había recibido quejas por este tipo de conducta indebida. Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Shannon Queen, titular de la Oficina del Alguacil del condado de Jackson, 21 de marzo de 2012.

<sup>326</sup> Carta enviada por la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de Estados Unidos, a Bill Montgomery, fiscal del condado de Maricopa, Arizona, 15 de diciembre de 2011, [http://www.justice.gov/crt/about/spl/documents/mcso\\_findletter\\_12-15-11.pdf](http://www.justice.gov/crt/about/spl/documents/mcso_findletter_12-15-11.pdf) (consultado el 6 de marzo de 2012); Carta de la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de Estados Unidos, al jefe Joseph Maturo, Jr., East Haven, Connecticut, 19 de diciembre de 2011, [http://www.justice.gov/crt/about/spl/documents/easthaven\\_findletter\\_12-19-11.pdf](http://www.justice.gov/crt/about/spl/documents/easthaven_findletter_12-19-11.pdf) (consultado el 7 de marzo de 2012).

<sup>327</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Alejandro Celorio, Cónsul de Protección, consulado mexicano, Sacramento, California, 4 de abril de 2011; líder comunitario, Carolina del Norte, agosto de 2011; Paz B. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011; Carlos U. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011.

<sup>328</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Ana I. (seudónimo), Carolina del Norte, julio de 2011; Marisol Z. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011; Bárbara L. (seudónimo), California, agosto de 2011. Entrevistas telefónicas de Human Rights Watch con Leoncio Vásquez, director del Centro Binacional para el Desarrollo Indígena Oaxaqueño, 21 de abril de 2011; Lew Papenfuse, director, y Cheryl Gee, trabajadora comunitaria de Farmworker Legal Services of New York (ahora denominada Worker Justice Center of New York), 5 de mayo de 2011; Laura Contreras, abogada de Columbia Legal Services, y Blanca Rodríguez, abogada del Proyecto Justicia de Northwest, 17 de marzo de 2011; Lourdes Carrillo, HOLA, Wilkesboro, Carolina del Norte, agosto de 2011.



## No se investigan casos de agresión sexual

Quienes sobreviven a agresiones sexuales en Estados Unidos, independientemente de su origen étnico, ocupación o situación legal, enfrentan importantes obstáculos cuando intentan obtener justicia, como lidiar con departamentos de policía que no investigan sus quejas de manera adecuada<sup>329</sup>.

Según los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, casi una de cinco mujeres en Estados Unidos, y uno de cada 71 hombres, han sufrido una violación durante su vida<sup>330</sup>. Los índices de denuncias de agresiones sexuales entre la población en general son bajos. Según la Oficina de Estadísticas de Justicia del Departamento de Justicia, solamente el 41 por ciento de las víctimas de violación o agresión sexual denunciaron estos incidentes a la policía<sup>331</sup>. En 2010, de acuerdo con el Buró Federal de Investigaciones (Federal Bureau of Investigation, FBI), tan sólo el 24 por ciento de las violaciones denunciadas a la policía culminaron con arrestos<sup>332</sup>.

El índice de denuncias es aun más bajo en la comunidad latina. De acuerdo con una encuesta reciente entre mujeres latinas sobre agresiones sexuales, solamente el 6.6 por ciento de quienes habían experimentado alguna situación de victimización sexual (cuya definición incluye la agresión sexual, el intento de agresión sexual y el manoseo) informaron que se habían puesto en contacto con la policía; y sólo el 21 por ciento afirmó que había buscado ayuda formal de algún tipo (definida como atención médica,

---

<sup>329</sup> Human Rights Watch, *"I Used to Think the Law Would Protect Me: Illinois's Failure to Test Rape Kits"*, julio de 2010, <http://www.hrw.org/reports/2010/07/07/i-used-to-think-law-would-protect-me-o>; Human Rights Watch, *Testing Justice: The Rape Kit Backlog in Los Angeles City and County*, marzo de 2009, <http://www.hrw.org/en/reports/2009/03/31/testing-justice-o>.

<sup>330</sup> Centro Nacional de Prevención y Control de Lesiones (National Center for Injury Prevention and Control), Departamento de Prevención de Violencia (Division of Violence Prevention), Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (Centers for Disease Control), Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos (US Department of Health and Human Services), "National Intimate Partner and Sexual Violence Survey: 2010 Summary Report", noviembre de 2011, <http://www.cdc.gov/violenceprevention/nisvs/index.html> (consultado el 4 de enero de 2012).

<sup>331</sup> Departamento de Justicia de Estados Unidos (US Department of Justice). Oficina de Estadísticas de Justicia (Bureau of Justice Statistics), "National Crime Victimization Survey, 2005," <http://bjs.ojp.usdoj.gov/content/pub/pdf/cv05.pdf> (accessed 12 de marzo de 2012).

<sup>332</sup> Departamento de Justicia de Estados Unidos (US Department of Justice), Buró Federal de Investigaciones (Federal Bureau of Investigation), "Crime in the United States 2010", <http://www.fbi.gov/about-us/cjis/ucr/crime-in-the-u.s/2010/crime-in-the-u.s.-2010> (consultado el 13 de marzo de 2012). Hace poco, el FBI amplió su definición de violación más allá de la "violación por la fuerza" a fin de asemejarla a las definiciones contenidas en las leyes estatales, pero esta nueva definición aún no ha sido incorporada en las estadísticas del FBI. "Attorney General Eric Holder Announces Revisions to the Uniform Crime Report's Definition of Rape", comunicado de prensa del Buró Federal de Investigaciones, 6 de enero de 2012, <http://www.fbi.gov/news/pressrel/press-releases/attorney-general-eric-holder-announces-revisions-to-the-uniform-crime-reports-definition-of-rape> (consultado el 13 de marzo de 2012).

participación de la policía o de una oficina de servicios sociales, el dictado de una orden de restricción o la presentación de denuncias penales)<sup>333</sup>. El estudio encuestó a mujeres en áreas con gran cantidad de residentes latinos; es probable las cifras son aún más crudas en el caso de trabajadoras agrícolas latinas, e incluso peores entre trabajadoras agrícolas latinas en situación migratoria irregular<sup>334</sup>.

Incluso cuando se denuncian violaciones, los organismos de aplicación de la ley de Estados Unidos a menudo no investigan los hechos adecuadamente. Human Rights Watch ha documentado previamente que las autoridades de los condados de Illinois y Los Ángeles no analizaban las muestras recogidas de los estuches de violación (los resultados de exámenes médicos que tienen por objeto recabar evidencias de ADN)<sup>335</sup>, mientras que una investigación reciente del *Baltimore Sun* dejó al descubierto problemas serios y generalizados en la respuesta de la policía de Baltimore a las denuncias de agresión sexual, incluida una tasa inusualmente alta de clasificación de tales denuncias como “infundadas” (lo cual significaba que la policía no creía que se hubiera cometido un delito), así como interrogatorios policiales durante los cuales las víctimas recibían un trato agresivo y desagradable<sup>336</sup>.

Algunos trabajadores agrícolas nos comentaron que a veces la policía parecía mostrarse indiferente cuando denunciaban otros delitos, o bien que no entendían del todo los

---

<sup>333</sup> Carlos A. Cuevas y Chiara Sabina, *Sexual Assault Among Latinas (SALAS) Study*, abril de 2010, <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/230445.pdf> (consultado el 27 de marzo de 2012).

<sup>334</sup> Departamento de Justicia de Estados Unidos (US Department of Justice). Oficina de Estadísticas de Justicia (Bureau of Justice Statistics), “National Crime Victimization Survey, 2005”. El 73 por ciento de las mujeres víctimas de violación o agresión sexual denunciaron haber sido agredidas por una persona a la que conocían. El estudio SALAS advirtió tasas similarmente altas de victimización por parte de personas conocidas: 44.1 por ciento de las víctimas de violencia sexual denunciaron que los autores del delito fueron una pareja o cónyuge; el 48.7 por ciento denunció que el responsable fue alguna otra persona que la víctima conocía. El estudio también llegó a la conclusión de que las inmigrantes informaban en la encuesta índices de victimización sexual menores que las latinas nacidas en Estados Unidos y que quienes ya estaban más adaptadas a este país. El estudio no ofreció ninguna conclusión sobre el motivo de esta diferencia, pero planteó, entre otras explicaciones, que existían más posibilidades de que las mujeres latinas nacidas en Estados Unidos reconocieran la victimización en respuesta a una encuesta telefónica que las mujeres latinas extranjeras. Carlos A. Cuevas y Chiara Sabina, *Sexual Assault Among Latinas (SALAS) Study*, abril de 2010.

<sup>335</sup> Human Rights Watch, “*I Used to Think the Law Would Protect Me*”, julio de 2010; Human Rights Watch, *Testing Justice*, marzo de 2009.

<sup>336</sup> Justin Fenton, “City rape statistics, investigations draw concern”, *The Baltimore Sun*, 27 de junio de 2010, <http://www.baltimoresun.com/news/bs-md-ci-rapes-20100519,0,5338041.story> (consultado el 13 de marzo de 2012). La investigación del Philadelphia Inquirer de 1999 encontró problemas similares en el accionar de la policía de Filadelfia ante denuncias de violaciones. Mark Fazlollah, Michael Matza, Craig R. McCoy y Clea Benson, “Women victimized twice in police game of numbers”, *Philadelphia Inquirer*, 17 de octubre de 1999, <http://inquirer.philly.com/packages/crime/html/sch101799.asp> (consultado el 13 de marzo de 2012).

hechos que se denunciaban debido a las diferencias idiomáticas<sup>337</sup>. Líderes Campesinas, una organización dedicada a la defensa de trabajadoras agrícolas, informó que, cuando un departamento de policía sólo tiene un funcionario que habla español, esa persona suele quedar “encasillada en este rol” y finalmente “termina abrumada”<sup>338</sup>. Líderes Campesinas ha ofrecido realizar actividades de extensión con los departamentos de policía locales, pero estos no han estado interesados, lo cual demuestra su poco “compromiso institucional para prestar servicios”<sup>339</sup>. María A., quien contó haber sido violada, también señaló que se comunicó telefónicamente con la policía porque había recibido, antes de la violación, llamadas telefónicas acosadoras, pero que la policía no había demostrado interés en ayudarla<sup>340</sup>.

Dos trabajadoras agrícolas de diferentes estados, que denunciaron ante la policía haber sido violadas, nos contaron que los autores del delito fueron deportados, pero que no fueron acusados penalmente. Rosana C. afirmó que la policía nunca dio seguimiento a su denuncia, y nunca arrestaron al responsable, tal como le prometieron después de que ellas les proporcionara su nombre y otros datos. En lugar de ello, Rosana se enteró a través de terceros que el agresor había sido deportado. “Cuando regrese a México, me va a hacer pagar. ¿De qué sirve exigir justicia cuando esta no existe? Deberían haberlo mandado a la cárcel”<sup>341</sup>, expresó. Si bien Patricia M. no se mostró igualmente indignada, dijo que estaba preocupada porque un familiar de la persona que la había violado le contó que este hombre tenía previsto regresar a visitarla a ella y a su hija<sup>342</sup>.

A veces, la policía y los fiscales pueden optar por no realizar investigaciones ni impulsar la vía judicial por diversos motivos. Jeff Ponting, abogado de California Rural Legal Assistance, considera que la inacción de las autoridades es más probable cuando existen prejuicios generalizados contra los inmigrantes no autorizados y debido a las ideas

---

<sup>337</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Belén F. (seudónimo), California, junio de 2011; Santiago I. (seudónimo), California, junio de 2011; Pilar D. (seudónimo), Carolina del Norte, julio de 2011; Isabel H. (seudónimo), Carolina del Norte, julio de 2011; Cristina N. (seudónimo), California, agosto de 2011.

<sup>338</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Daniela Ramírez, directora ejecutiva (en ese momento); Suguet López, directora de programas; y Ramona Félix, coordinadora estatal de los Programas contra las Agresiones Sexuales, el Acoso y el Tráfico, Oxnard, California, 29 de junio de 2011.

<sup>339</sup> *Ibíd.*

<sup>340</sup> Entrevista de Human Rights Watch con María A. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>341</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Rosana C. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011.

<sup>342</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Patricia M. (seudónimo), California, junio de 2011. En estos casos, Human Rights Watch no se puso en contacto con los departamentos de policía a fin de proteger la identidad de Rosana C. y Patricia M.

equivocadas que se tienen sobre ellos<sup>343</sup>. La fiscal de distrito del condado de Kern, Lisa Green, hizo hincapié en otros problemas, como la pérdida de evidencias que se produce cuando la agresión sexual no se denuncia de inmediato y las dificultades para integrar jurados con personas que sientan empatía con víctimas de habla hispana y comprendan por qué quienes son víctimas de agresión sexual en el lugar de trabajo muchas veces vuelven a trabajar a ese mismo lugar<sup>344</sup>.

---

<sup>343</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Jeff Ponting, director del Programa de Trabajadores Agrícolas Indígenas, California Rural Legal Assistance, Oxnard, California, 29 de junio de 2011.

<sup>344</sup> Entrevista de Human Rights Watch con la fiscal de distrito del condado de Kern, Lisa Green, Bakersfield, California, 28 de junio de 2011.

## **VIII. Ausencia de medidas contra la violencia y el acoso sexual por parte de empleadores**

Son muchas las empresas que se benefician al contar con una fuerza de trabajo barata y dócil, que no causa problemas porque no quiere llamar la atención. Por eso no pasa nada; mantener el status quo es conveniente desde el punto de vista económico.

—Rick Rominger, agricultor de California, 9 de septiembre de 2011.

Cuando les explico a muchos trabajadores cuáles son sus derechos, ellos responden: “¿Podría decirle esto mismo al productor?”

—Daniela Dwyer, abogada, Florida Legal Services, Proyecto de Justicia para Trabajadores Agrícolas Extranjeros (Migrant Farmworker Justice Project), 12 de mayo de 2011.

Algunos empleadores se esfuerzan por mantener a sus trabajadores protegidos ante el acoso sexual y cumplen plenamente con las leyes sobre seguridad de los trabajadores. Una trabajadora agrícola de California que denunció haber sufrido acoso por parte de un supervisor también había trabajado para compañías que administraban su empresa de manera diferente: “He visto compañías que cuidan a sus trabajadores, que ponen a disposición baños, exigen que te laves las manos, tienen todo organizado”<sup>345</sup>.

Lamentablemente, otras no lo hacen. Algunos ignoran lo que ocurre en su establecimiento, o prefieren no verlo, mientras que otros toman represalias contra los empleados que intentan denunciar las violaciones y los abusos. También están aquellos que se muestran hostiles ante quienes procuran brindar a los trabajadores agrícolas información sobre sus derechos.

### **Se aprovechan las falencias del sistema inmigratorio**

Todos los productores y representantes del sector que entrevistamos expresaron frustración respecto del sistema inmigratorio actual de Estados Unidos. Si bien el trabajo en la agricultura suele ser considerado como trabajo no calificado, varios agricultores

---

<sup>345</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Natalia B., Magdalena C., Ana D., y Soledad E. (seudónimos), California, abril de 2011.

expresaron que valoran a sus empleados por su experiencia y sus capacidades. Phil Foster, un agricultor de California, describió su granja como una “operación compleja” donde es “fundamental contar con personas que hayan trabajado en la granja durante años”. Para Foster, “dependemos de personas con habilidades para las tareas agrícolas que sean empleados valiosos y miembros apreciados por la comunidad. Si su situación es ilegal, deberíamos hacer algo para solucionarlo”<sup>346</sup>. Manuel Cunha, presidente de la Liga de Productores de Nisei (Nisei Growers League), y Rob Roy, presidente y asesor general de la Asociación Agrícola del Condado de Ventura (Ventura County Agricultural Association), señalaron que sus organizaciones trabajaron para reformar las leyes inmigratorias y sobre trabajadores extranjeros temporales teniendo en cuenta a los trabajadores agrícolas. Para Roy, es importante que “cuiden a las personas que están aquí, que han formado familias y tienen muchas capacidades”<sup>347</sup>.

Pese al interés del sector en la reforma migratoria, existen empleadores inescrupulosos que se aprovechan de que sus trabajadores se encuentren en una situación irregular. Tal como se planteó anteriormente, el temor constante a la deportación fomenta un ambiente de trabajo donde los trabajadores toleren los abusos en lugar de denunciarlos. No es necesario que un empleador advierta expresamente sobre la posibilidad de llamar al ICE para silenciar a los trabajadores, pero algunos supervisores y empleadores van más allá y se aprovechan abiertamente de la situación migratoria irregular de los trabajadores para intimidarlos.

Como se señaló antes, Mercedes A. relató que el supervisor que se había propasado tocándoles el trasero y los pechos a ella y a sus compañeras de trabajo amenazó con llamar a las autoridades de inmigración cuando protestaron<sup>348</sup>. Ángela G., una trabajadora agrícola que presentó una demanda por acoso sexual contra su empresa, fue deportada antes de que concluyera el juicio, y cree que la compañía puede haber llamado a las autoridades de inmigración con el propósito de silenciarla<sup>349</sup>. De manera similar, Mercedes Lorduy, una abogada de un servicio de asistencia legal de Florida, manifestó que a una de sus clientas, el hombre que la violó le dijo: “¿Quién piensas que va a creer lo que tú digas?”

---

<sup>346</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Phil Foster, agricultor de California, 1 de julio de 2011.

<sup>347</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Rob Roy, presidente y asesor legal de Ventura County Agricultural Association, Camarillo, California, 10 de agosto de 2011.

<sup>348</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Mercedes A. (seudónimo), agosto de 2011.

<sup>349</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Ángela G. (seudónimo), California, junio de 2011.

Eres ilegal, no tienes papeles”<sup>350</sup>. Mónica V., cuya historia se relata con más detalles a continuación, intentó hablar con la compañía acerca de qué podía hacer esta cuando sufrió una lesión en el lugar de trabajo, pero el empleador le recordó que ella se encontraba en una situación irregular y amenazó con llamar a la policía<sup>351</sup>.

### El caso de Mónica V.

Mónica V. tiene seis hijos en Guatemala. Relató que había llegado a Estados Unidos 12 años atrás porque el padre de sus hijos la había abandonado y ella ya no podía hacerse cargo de ellos. Su familia sólo podía consumir una comida por día, que consistía en una tortilla con sal.

Cuando Mónica llegó por primera vez a Estados Unidos, comenzó a trabajar en tareas de salubridad en una planta de procesamiento de pavo en Georgia. Aproximadamente tres años después de comenzar a trabajar, sufrió una lesión en el ojo a raíz de un golpe causado por la manguera que utilizaba para rociar las máquinas. En el consultorio de la compañía le dijeron que estaba bien y que podía seguir trabajando, pero el ojo le seguía sangrando. Entonces, personas de la empresa la llevaron a una oficina y le pidieron “papeles que sirvan”, pese a que hacía tres años que trabajaba para la compañía. Y como su situación era irregular, la despidieron.

Mónica realizaba dos turnos por día, de 10 p.m. a 7 a.m., y luego desde el mediodía hasta las 6 p.m. A continuación, pasaba dos horas más aplicando inyecciones a los pavos, de 6 a 8 p.m. Mónica sólo dormía tres horas por noche, y una amiga le llevaba café y su uniforme entre un turno y el siguiente. “Pero cuando tuve el accidente”, explica, “comenzaron a mostrarse indiferentes. Yo ya no les servía”.

Según relató, su situación migratoria irregular fue nuevamente utilizada en su contra cuando se lesionó después de siete años de trabajo en una planta de procesamiento de pollos. La lesión que Mónica sufrió en la mano fue tan grave que

<sup>350</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Mercedes Lorduy, abogada, VIDA Legal Assistance, 18 de mayo de 2011.

<sup>351</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Mónica V. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011.

hasta el día de hoy no tiene sensibilidad en dos dedos. Las autoridades de la compañía la citaron en la oficina y le preguntaron: “¿Quieres que llamemos a la policía o quieres irte tú sola?”. Ella preguntó: “¿Por qué llamarían a la policía?”, y le respondieron “porque los papeles no sirven. Tienes que irte o llamaré a la policía”. Su supervisor le preguntó dónde vivía y dejó “muy claro qué era lo que estaba buscando”. Si Mónica aceptaba mantener relaciones sexuales con él, podría recuperar su trabajo. Mónica relata: “Lloré desconsoladamente y preguntaba ‘Dios, ¿por qué me pasan tantas cosas?’. Y no me permitieron volver al trabajo”.

Después de 12 años en Estados Unidos y tras sufrir numerosas lesiones, Mónica dijo: “Me siento tan triste en este país... ¿No sabe el Presidente actual cuánto trabajamos? ¿Cuánto nos sacrificamos? ¿Y ahora resulta que somos delincuentes?”<sup>352</sup>.

## Capacitaciones y políticas inadecuadas sobre acoso sexual

Algunos productores y empleadores adoptan una postura inflexible frente al acoso sexual, y varios trabajadores agrícolas informaron que habían podido denunciar abusos a sus empleadores y que sus problemas se trataron de manera inmediata y efectiva. Por ejemplo, Santiago I. manifestó que había trabajado con un mayordomo que acosaba a las mujeres e incluso había llegado a presentarse en la casa de una mujer. Santiago se lo contó a su empleador y el mayordomo fue despedido<sup>353</sup>. Lorena U. relató que, cuando le dijo al propietario de la granja donde trabajaba que su mayordomo la había acosado sexualmente, el propietario lo despidió<sup>354</sup>.

En ambos ejemplos, los trabajadores comprendían cabalmente sus derechos. Santiago explicó que, aunque otros inmigrantes en situación irregular tal vez no llamaran a la policía si sufrían alguna agresión, él sí lo hacía, según afirmaba, “porque tengo derechos”<sup>355</sup>. Lorena expresó algo similar: “Yo sabía que estaban violando mis derechos. Era una falta de respeto hacia mí como persona”<sup>356</sup>. Cuando planteó el problema al

---

<sup>352</sup> *Ibíd.*

<sup>353</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Santiago I. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>354</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Lorena U. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>355</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Santiago I. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>356</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Lorena U. (seudónimo), California, junio de 2011.



empleador, Lorena lo hizo acompañada por un asistente social de un organismo local que la alentó a tomar esta decisión. Según relató Lorena, el empleador le manifestó que anteriormente había recibido quejas de otras empleadas, y que lamentaba no haberles creído a esas otras mujeres<sup>357</sup>.

Lamentablemente, otros trabajadores agrícolas informaron que sus empleadores desconocen lo que sucede a sus trabajadores, o bien hacen caso omiso de estos hechos. Jimena H., que ha trabajado en Carolina del Norte y en Georgia, expresó: “En algunos lugares, el jefe es bueno, pero el gerente es perverso y abusivo”<sup>358</sup>. Ángela G., la mujer cuya violación se relató anteriormente, dijo: “Sé que existen muchas leyes, pero el problema es [con] la compañía y los supervisores, y ellos no hacen cumplir estas leyes porque tienen sus propios intereses”<sup>359</sup>. Bianca H. estuvo de acuerdo con ella: “[Los propietarios] solamente saben de producción, no saben lo que está ocurriendo, no les importa si las personas están siendo explotadas... Cuando los problemas son de dinero, sí se preocupan”<sup>360</sup>. Ana I., una joven de 16 años que describió una situación de acoso sexual por parte de un contratista, subrayó: “Los dueños de las granjas deberían salir a ver el trato que reciben los trabajadores”<sup>361</sup>.

Algunos trabajadores agrícolas y los abogados señalaron que, en los casos en que trataron de denunciar los abusos, sus denuncias no fueron investigadas exhaustivamente, se toleraron los abusos y ellos sufrieron represalias, como por ejemplo, reducción del horario de trabajo, asignación de tareas desfavorables y despidos.<sup>362</sup> Verónica Z. declaró que, cuando denunció ante la gerencia de la compañía que había sido violada por su supervisor, ellos le entregaron un documento en inglés que, según dijeron, confirmaba que no perdería su trabajo y que ellos tomarían medidas para frenar el abuso; también la presionaron para que firmara el documento. Sin embargo, cuando llevó este documento a un asesor de un organismo de servicios sociales, este profesional descubrió que lo que en realidad decía era que no iniciaría acciones legales contra la compañía<sup>363</sup>.

---

<sup>357</sup> *Ibíd.*

<sup>358</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Jimena H. (seudónimo), Carolina del Norte, agosto de 2011.

<sup>359</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Ángela G. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>360</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Bianca H. (seudónimo), California, junio de 2011.

<sup>361</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Ana I. (seudónimo), Carolina del Norte, julio de 2011.

<sup>362</sup> Para obtener más información, ver “The Lasting Impact of Workplace Sexual Violence and Sexual Harassment, Termination and Other Forms of Retaliation”.

<sup>363</sup> Entrevistas de Human Rights Watch con Verónica Z. (seudónimo), y asesor (nombre reservado), California, junio de 2011.

Pocos trabajadores agrícolas entrevistados por Human Rights Watch habían recibido alguna vez capacitación sobre seguridad en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual. En el mejor de los casos, habían recibido breves instrucciones sobre cómo realizar sus tareas, por ejemplo, cómo cortar las plantas durante la cosecha. Mercedes A. dijo: “A veces... nos muestran un video que dice que tenemos derecho al agua, etcétera”, pero esas capacitaciones son superficiales y los trabajadores “siguen sin recibir agua”<sup>364</sup>.

En California, las leyes estatales exigen específicamente que los empleadores con al menos 50 trabajadores brinden capacitación sobre el acoso sexual a los supervisores y gerentes una vez cada dos años. También deben crear políticas contra el acoso, brindar información sobre estas políticas a todos los empleados, y exhibir una copia del cartel informativo elaborado del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda<sup>365</sup>.

Varias asociaciones de productores con sede en California expresaron su compromiso de asegurar que sus miembros acaten la ley. Jim Bogart, asesor legal de la Asociación de Productores y Cargadores (Grower-Shipper Association), señaló: “Tomamos [el acoso sexual] con absoluta seriedad”.<sup>366</sup> La asociación lleva a cabo talleres educativos, asiste a los miembros en la redacción de políticas que prohíban el acoso sexual, se asegura de que se cumplan los requisitos de exhibición de información y lleva a cabo auditorías. Considera que los requisitos actuales son “justos y suficientes” y que las medidas que están tomando están surtiendo efecto, dado que él no ha sido convocado como defensor en ningún reclamo por acoso sexual contra miembros<sup>367</sup>. Rob Roy, de Ventura County Agricultural Association, mencionó políticas similares para ayudar a cumplir la ley, aunque en su opinión, en su condado el problema no era grave y no había advertido ningún aumento ni reducción en los reclamos que tuviera relación con la ley<sup>368</sup>. Manuel Cunha, presidente de la Liga de Productores de Nisei, afirmó que la asociación toma en serio el acoso sexual y entrevista a los productores y a los contratistas de mano de obra antes de aceptarlos como miembros. No obstante, también expresó cierto escepticismo respecto de las denuncias de acoso sexual y considera que, si bien algunos reclamos son justificados,

---

<sup>364</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Mercedes A. (seudónimo), Nueva York, agosto de 2011.

<sup>365</sup> AB 1825, Código de Gobierno de California (California Government Code) 12950.1.

<sup>366</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Jim Bogart, Grower-Shipper Association (Salinas, California), 30 de junio de 2011.

<sup>367</sup> *Ibíd.*

<sup>368</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Rob Roy, presidente y asesor legal de Ventura County Agricultural Association, Camarillo, California, 10 de agosto de 2011.

otros involucran a empleados que han estado manteniendo una relación y luego se separan, o “problemas dentro de la propia cultura de las personas”, lo cual da por resultado un “aluvión de reclamos falsos que sólo buscan dinero”<sup>369</sup>.

Algunos agricultores de California manifestaron que se dan cuenta de que existen situaciones de acoso sexual y toman medidas al respecto. Rick Rominger afirmó: “Al igual que en cualquier operación de gran envergadura, hemos recibido algunas quejas y nos hemos ocupado [de ellas]”<sup>370</sup>. Larry Jacobs despidió a un empleado por acoso sexual, y considera que los empleadores deben poder tomar medidas frente a este problema: “Manejar el acoso sexual es fácil: simplemente hay que despedirlo [al responsable]... Al contratar a una persona, hay que revisar la política, explicársela... por escrito y en forma oral”<sup>371</sup>.

Algunos trabajadores agrícolas de California señalan que las compañías parecen estar mejorando. Rosa O. expresó: “Cuando las compañías toman el tema seriamente, hablan sobre él, realizan capacitaciones, eso ayuda”<sup>372</sup>. Luz S. fue más moderada, pero señaló: “Cuando hay capacitación, es un poco mejor. Hay algunos supervisores que han estado prestando atención al tema, [aunque] otros no hacen nada de nada”<sup>373</sup>.

No obstante, algunos trabajadores agrícolas informaron casos en los cuales los empleadores no cumplieron con sus obligaciones de tomar medidas ante las denuncias de acoso sexual, aun cuando habían establecido políticas y capacitaciones sobre el tema. Eva P. trabajaba con un compañero que realizaba comentarios despectivos sobre las mujeres. Pese a que, cuando comenzó a trabajar, se le había pedido que mirara un video y se le había entregado un cuadernillo sobre acoso sexual, cuando su compañero hacía estos comentarios, el mayordomo no tomaba ninguna medida para evitarlo<sup>374</sup>. Cuando Laura G., una trabajadora de una planta de procesamiento avícola denunció haber sufrido acoso sexual a miembros de la gerencia de la compañía, ellos se limitaron a mostrarles a

---

<sup>369</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Manuel Cunha, presidente de Nisei Farmers League, Fresno, California, 12 de agosto de 2011.

<sup>370</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Rick Rominger, agricultor de California, 9 de septiembre de 2011.

<sup>371</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Larry Jacobs, Jacob's Farm, 1 de julio de 2011.

<sup>372</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Rosa O. (seudónimo), California, agosto de 2011.

<sup>373</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Luz S. (seudónimo), California, agosto de 2011.

<sup>374</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Eva P. (seudónimo), California, agosto de 2011.

ella y al agresor el mismo video que Laura ya había visto al comenzar a trabajar, y no hicieron nada más para frenar el acoso<sup>375</sup>.

A veces, la traducción de inglés a español de los materiales de capacitación es deficiente. Michael Marsh, abogado de California Rural Legal Assistance, advirtió, en un caso, que una compañía agrícola multinacional de primera línea tenía una política en español que estaba plagada de errores y frases sin sentido. En un párrafo, la política en español expresaba: “Si presenta una queja por acoso sexual, se tomarán represalias en su contra”. La palabra “no” había sido omitida<sup>376</sup>. Asimismo, señaló que, en otro caso, había visto un documento firmado por empleados que indicaba que habían recibido capacitación sobre el acoso sexual, pero era evidente que las firmas habían sido falsificadas<sup>377</sup>.

Algunas organizaciones de trabajadores y empresas agrícolas han creado mecanismos especiales para proteger a los trabajadores del acoso sexual. La Coalición de Trabajadores de Immokalee (Coalition of Immokalee Workers), en Florida, ha presionado a los productores y a las grandes empresas que se dedican a comprar la producción de tomates para que aumenten los salarios y mejoren las condiciones de trabajo para los trabajadores agrícolas de las plantaciones de tomates. Como resultado, los supermercados y las empresas de comidas rápidas han aceptado un aumento de un penique por libra en el precio de los tomates, y ahora exigen a los productores que suministran los tomates que se adhieran a un código de conducta que incluye capacitaciones y procedimientos para presentar denuncias de acoso sexual, así como también protección contra represalias<sup>378</sup>. El Comité de Organización del Trabajo Rural (Farm Labor Organizing Committee) ha tomado medidas similares para presionar a las compañías que compran tabaco y pepinos encurtidos a que asuman la responsabilidad por los abusos en la cadena de suministro<sup>379</sup>. En los casos en que Trabajadores Agrícolas Unidos (United Farm Workers) cuenta con un

---

<sup>375</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Laura G. (seudónimo), Carolina del Norte, agosto de 2011.

<sup>376</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Michael Marsh, abogado director, California Rural Legal Assistance, Salinas, California, 26 de abril de 2011.

<sup>377</sup> Ibid.

<sup>378</sup> Kristofer Rios, “After Long Fight, Farmworkers in Florida Win an Increase in Pay”, *The New York Times*, 18 de enero de 2011, <http://www.nytimes.com/2011/01/19/us/19farm.html> (consultado el 9 de marzo de 2012); entrevistas telefónicas de Human Rights Watch con Steve Hitov, asesor legal, Coalition of Immokalee Workers, 14 de marzo de 2011; Julia Perkins, vocera, Coalition of Immokalee Workers, 20 de mayo de 2011.

<sup>379</sup> Entrevista telefónica de Human Rights Watch con Justin Flores, organizador, Farm Labor Organizing Committee, 20 de junio de 2011.

acuerdo de negociación colectiva con un productor, cualquier denuncia de acoso sexual está contemplada en el procedimiento para quejas<sup>380</sup>.

Estas organizaciones, no obstante, representan a un pequeño porcentaje de los trabajadores agrícolas en Estados Unidos.

---

<sup>380</sup> Entrevista de Human Rights Watch con Sergio Guzmán, secretario-tesorero, United Farm Workers, Salinas, California, 30 de junio de 2011.

## IX. Obligaciones jurídicas internacionales

### La violencia y el acoso sexual como violaciones de derechos humanos

Las normas de derechos humanos imponen a los Estados la obligación de adoptar medidas para proteger a todas las personas contra las violaciones de derechos humanos, incluidos actos de violencia y acoso sexual cometidos por actores privados, así como de proporcionar una vía de acción cuando se hayan violado garantías fundamentales, como las relacionadas con el derecho a la vida y a la integridad física.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), ratificado por Estados Unidos en 1992, declara que: “Todo individuo tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales”<sup>381</sup>. Este derecho se ha interpretado en el sentido de que protege la seguridad de una persona incluso cuando la amenaza surge de un actor privado. El PIDCP también prohíbe la discriminación “por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”<sup>382</sup>. Tanto la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (“Convención contra la Tortura”) como el artículo 7 del PIDCP garantizan el derecho a no ser sometidos a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes<sup>383</sup>. Los tribunales internacionales y otros organismos han establecido que la violación sexual está contemplada por estas prohibiciones sobre la tortura<sup>384</sup>.

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (CDH) ha expresado claramente que los Estados Partes del PIDCP y de otras convenciones incumplen sus obligaciones no sólo cuando actores de ese Estado son responsables de la violación de disposiciones del

---

<sup>381</sup> Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), adoptado el 16 de diciembre de 1966, Res. A.G. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (N.º 16) en 52, Doc. de la ONU. A/6316 (1966), 999 U.N.T.S. 171, en vigor desde el 23 de marzo de 1976, ratificado por Estados Unidos el 8 de junio de 1992.

<sup>382</sup> Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), adoptado el 16 de diciembre de 1966, Res. A.G. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (N.º 16) en 52, Doc. de la ONU. A/6316 (1966), 999 U.N.T.S. 171, en vigor desde el 23 de marzo de 1976, ratificado por Estados Unidos el 8 de junio de 1992.

<sup>383</sup> PIDCP, art. 7; y Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (Convención contra la Tortura), adoptada el 10 de diciembre de 1984, Res. A.G. 39/46, anexo, 39 U.N. GAOR Supp. (N.º 51) en 197, Doc. de la ONU. A/39/51 (1984), en vigor desde el 26 de junio de 1987.

<sup>384</sup> Ver, por ejemplo, Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), *Aydin v. Turkey*, sentencia del 25 de septiembre de 1997, 25 Informes Europeos de Derechos Humanos [European Human Rights Reports, EHRR] 251, párrs. 62 a 88; y TEDH, *Prosecutor v. Furudnija, ICTY*, sentencia del 10 de diciembre de 1998, Caso N.º IT-95-17/1-T, párrs. 163 a 186.

tratado, sino también cuando el Estado no adopta las medidas necesarias para evitar las violaciones causadas por actores privados. La Observación General 31 del CDH sobre el PIDCP señala que los Estados partes deben “adoptar las medidas apropiadas o... ejercer el cuidado debido para prevenir, castigar, investigar o reparar el daño así causado”<sup>385</sup> por actores o entidades privadas.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW) obliga a los Estados Partes a luchar contra la discriminación de las mujeres<sup>386</sup>. Si bien Estados Unidos aún no ha ratificado la CEDAW, en tanto Estado signatario, está obligado a abstenerse de realizar actos que sean contrarios al objeto y al fin de dicho tratado<sup>387</sup>. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el órgano creado en virtud del tratado que interpreta y controla el cumplimiento de la CEDAW, ha afirmado que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminarlas, y que los Estados Partes deberían contar con medidas efectivas legales, preventivas y de protección a fin de ofrecer justicia a las víctimas, juzgar a los responsables y proteger a la sociedad de futuros actos de violencia sexual<sup>388</sup>. La CEDAW exige que los Estados Partes tengan en cuenta los problemas específicos que enfrentan las mujeres del ámbito rural, y el Comité ha recomendado, específicamente, que se proporcione asistencia legal, capacitación para policías y otras personas que trabajan con víctimas de violencia, así como servicios de asesoramiento en áreas rurales<sup>389</sup>.

El artículo 11 de la CEDAW garantiza, específicamente, el “derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo”<sup>390</sup>. El comité ha emitido dos

---

<sup>385</sup> PIDCP, CDH, Comentario general 31, *Naturaleza de la obligación jurídica general impuesta a los Estados Partes en el Pacto*, párr. 9, Doc. de la ONU. CCPR/C/21/Rev. 1/Add.13 (2004).

<sup>386</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), A/60/38 parte I. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada el 18 de diciembre de 1979, Res. A.G. 34/180, 34 U.N. GAOR Supp. (N.º 46) en 193, Doc. de la ONU. A/34/46, en vigor desde el 3 de septiembre de 1981.

<sup>387</sup> Ver Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados, suscrita el 23 de mayo de 1969, 1155 U.N.T.S. 331, en vigor desde el 27 de enero de 1980, art. 18.

<sup>388</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité de la CEDAW), Recomendación General N.º 19, La violencia contra la mujer (11.º período de sesiones, 1992), Doc. de la ONU A/47/38, párr. 24 (t).

<sup>389</sup> CEDAW/C/TZAA/CO/6 (CEDAW, 2009); CEDAW/C/CZE/CO/3 (CEDAW, 2006); CEDAW/C/BGD/CO/7 (CEDAW, 2011).

<sup>390</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada el 18 de diciembre de 1979, Res. A.G. 34/180, 34 U.N. GAOR Supp. (N.º 46) en 193, Doc. de la ONU. A/34/46, en vigor desde el 3 de septiembre de 1981.

declaraciones específicamente sobre acoso sexual: la Recomendación General N.º 12, que identifica la prevención del acoso sexual como una obligación asumida por los Estados Partes, y la Recomendación N.º 19, que señala que el acoso sexual perjudica gravemente la igualdad en el lugar de trabajo<sup>391</sup>.

De manera similar, Estados Unidos ha firmado, pero no ha ratificado, la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)<sup>392</sup>. Como signatario de la CDN, Estados Unidos está obligado a abstenerse de realizar actos que sean contrarios al objeto y fin de dicho tratado<sup>393</sup>. La CDN establece las garantías mínimas a las cuales tienen derecho los niños (definidos como aquellas personas menores de 18 años). El artículo 32 de la CDN establece específicamente que todo niño tiene derecho “a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social”<sup>394</sup>, mientras que el artículo 34 exige que los Estados Partes “se compromet[an] a proteger al niño contra todas las formas de explotación y abuso sexuales”<sup>395</sup>.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) también ha determinado que, de conformidad con la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en determinadas circunstancias un Estado puede ser considerado responsable por los actos cometidos por actores privados. En especial, la CIDH ha reconocido que: “La violencia basada en género es una de las formas más extremas y generalizadas de discriminación, la cual impide y nulifica de forma severa el ejercicio de los derechos de la mujer”, y que “la falla del Estado de actuar con debida diligencia para proteger a las mujeres de la violencia constituye una forma de discriminación, y una negación de su derecho a la igual protección de la ley”<sup>396</sup>.

---

<sup>391</sup> Comité de la CEDAW, Observación General N.º 12, , La violencia contra la mujer, Doc. De la ONU A/44/38 en 75 (1989); Comité de la CEDAW, Observación General N.º 19, La violencia contra la mujer, Doc. De la ONU A/47/38 en 1 (1993).

<sup>392</sup> Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), Res. A.G. 44/25, anexo, 44 U.N. GAOR Supp. (N.º 49) en 167, Doc. de la ONU. A/44/49, en vigor desde el 2 de septiembre de 1990.

<sup>393</sup> Ver Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados, suscripta el 23 de mayo de 1969, 1155 U.N.T.S. 331, en vigor desde el 27 de enero de 1980, art. 18.

<sup>394</sup> CDN, art. 32.

<sup>395</sup> CDN, art. 34.

<sup>396</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Informe N.º 80/11, *Jessica Lenahan (Gonzales) y otros* (Estados Unidos), 21 de julio de 2011, párrs. 110-111.



## Normas de derechos humanos acerca de los trabajadores inmigrantes, incluidos trabajadores en situación irregular

Las garantías de la Declaración Universal de Derechos Humanos y del PIDCP se aplican a “todas las personas”, incluidos trabajadores inmigrantes, independientemente de su situación legal. Asimismo, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, ICERD) afirma la igualdad de todas las personas ante la ley y prohíbe a los gobiernos discriminar por motivos étnicos en las políticas o en la práctica<sup>397</sup>. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, que fiscaliza el cumplimiento de la ICERD por los Estados, ha interpretado que la convención prohíbe leyes y políticas que tengan “consecuencias injustificables distintas” sobre minorías raciales y étnicas<sup>398</sup>. En Estados Unidos, las desventajas de una protección insuficiente en materia de legislación laboral para trabajadores agrícolas recaen, desproporcionadamente, en los ciudadanos e inmigrantes latinos.

---

<sup>397</sup> Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, ICERD), adoptada el 21 de diciembre de 1965, Res. A.G. 2106 (XX), anexo, 20 U.N. GAOR Supp. (N.º 14) en 47, Doc. de la ONU. A/6014 (1966), 660 U.N.T.S. 195, en vigor desde el 4 de enero de 1969, ratificado por Estados Unidos el 20 de noviembre de 1994.

<sup>398</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Observación General N.º 14, párr. 2.

## X. Recomendaciones

### Al Congreso de Estados Unidos

*Reformar las leyes federales para brindar mayor protección contra la violencia y el acoso sexual a los trabajadores agrícolas inmigrantes en situación irregular:*

- Aprobar el proyecto S. 1925 del Senado que propone prorrogar la Ley sobre Violencia contra la Mujer (Violence Against Women Act, VAWA), o una ley similar, para fortalecer las visas de categoría U y otras protecciones para las víctimas inmigrantes de violencia sexual, incluyendo a las mujeres y niñas que trabajan en el sector agrícola. Sin embargo, ante la necesidad de mayores protecciones, también promulgar leyes en torno a:
  - Eliminar los topes arbitrarios que limitan la cantidad de visas de categoría U y T disponibles para los inmigrantes que son víctimas de delitos graves.
  - Permitir que las víctimas inmigrantes presenten pruebas alternativas de que han colaborado en la investigación de los delitos en su contra, en lugar de la certificación emitida por las autoridades de aplicación de la ley para el otorgamiento de las visas U.
  - Permitir que los testigos inmigrantes que colaboren con la investigación de delitos graves, como los que involucran violencia sexual, sean aptos para acceder a una categoría legal similar a la que se obtiene a través de una visa U.

*Reformar la ley sobre inmigración para reducir la vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas a la violencia y el acoso sexual, así como también a otros abusos:*

- Promulgar leyes que establezcan un programa de legalización adquirida para los trabajadores agrícolas en situación irregular que ya se encuentran en Estados Unidos.
- Implementar reformas que brinden mayor protección contra los abusos en el lugar de trabajo a los trabajadores migrantes que ingresen en Estados Unidos con visas de trabajo temporario:
  - Lograr que los trabajadores no dependan de empleadores abusivos estableciendo que las visas puedan trasladarse de un empleador a otro, con un período de gracia en el cual los trabajadores puedan encontrar un nuevo empleo si dejan de prestar servicios, por cualquier motivo, en el lugar donde se estaban desempeñando.
  - Proteger a los trabajadores extranjeros temporales contra la discriminación por raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad y discapacidad, de

conformidad con las leyes contra la discriminación aplicadas a otros trabajadores de Estados Unidos.

- Incluir a los trabajadores extranjeros temporales en el marco de las protecciones otorgadas por la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales (Seasonal and Migrant Agricultural Worker Protection Act), así como también de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act).
- Establecer una opción para que los trabajadores extranjeros temporales y sus familiares que han estado en Estados Unidos durante un determinado período puedan acceder a la categoría de residentes permanentes.

*Reformar o derogar las leyes federales que llevan a que los trabajadores agrícolas — tanto aquellos que se encuentran en una situación regular como los que están en condiciones irregulares— no denuncien la violencia sexual o el acoso sexual en el lugar de trabajo ni otros abusos:*

- Promulgar leyes para garantizar la igualdad en el acceso a los recursos para todos los trabajadores que sufran violaciones en el lugar de trabajo o intenten hacer valer los derechos de los trabajadores, independientemente de cuál sea su condición inmigratoria, y así rectificar la decisión de la Corte Suprema en el caso *Hoffman Plastic*.
- Revisar los topes de las indemnizaciones por daños y perjuicios contempladas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964 para adecuarlos a la inflación, y brindar un factor de disuasión apropiado frente a empleadores inescrupulosos o irresponsables.
- Eliminar la exclusión de los trabajadores agrícolas de la Ley Nacional de Relaciones Laborales y reconocer, al igual que a todos los demás trabajadores, su derecho a la negociación colectiva.
- Reformar la Ley de Normas Razonables de Trabajo para:
  - Reconocer a los trabajadores agrícolas el derecho a cobrar las horas extras, asegurar el pago del salario mínimo e incluir a las pequeñas granjas, tal como sucede con los trabajadores de la mayoría de los demás sectores;
  - Aplicar a los niños que trabajan bajo contrato en el sector agrícola los mismos requisitos de edad y de horarios que ya se aplican en todos los demás casos de trabajo infantil;
  - Establecer o aumentar a 14 años la edad mínima para trabajar en el sector agrícola, con una única excepción en el caso de los niños que trabajan en granjas de propiedad de sus padres y administradas por estos.

- Eliminar las restricciones que afectan la capacidad de las organizaciones financiadas por Legal Services Corporation para representar a trabajadores agrícolas en situación migratoria irregular.

## **Al Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos**

- Dejar sin efecto los programas tales como Comunidades Seguras (Secure Communities), que exigen o fomentan la aplicación de las leyes federales sobre inmigración por policías locales.
- Evaluar a los inmigrantes detenidos en el marco de medidas de seguridad pública para determinar si reúnen los requisitos para obtener visas de categoría U y T, y garantizar que se les apliquen políticas adecuadas sobre facultad discrecional en los procesos legales, tal como se establece en los memorandos del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE).
- Garantizar la aplicación uniforme y precisa de leyes y reglamentaciones para el otorgamiento de visas U por parte de organismos locales de aplicación de la ley difundiendo información sobre los requisitos legales específicos para la certificación de la visa y el papel que desempeñan los organismos de aplicación de la ley que emiten certificaciones.
- Dar a todas las oficinas de campo del ICE la directiva de que se acojan a los términos de la Instrucción Operativa 287.3, que exige que los agentes determinen si los empleadores u otras personas han proporcionado información sobre trabajadores en situación irregular en un intento por interferir en sus derechos en el lugar de trabajo, y garantizar que todos los agentes y funcionarios locales de aplicación de la ley que intervengan en el cumplimiento de las leyes de inmigración sean capacitados sobre el uso de la Instrucción Operativa.

## **A la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos**

- Continuar con las iniciativas de extensión y priorización de los servicios a los inmigrantes de bajos ingresos que son víctimas de violencia y acoso sexual, incluidos los de áreas rurales.
- Eliminar las demoras innecesarias en el procesamiento de reclamos y asegurar que los investigadores se encuentren capacitados para trabajar con víctimas de violencia sexual, sean conscientes de las diferencias culturales y las tengan en cuenta y, en los casos en que sea posible, cuenten con las habilidades lingüísticas adecuadas.

## Al Departamento de Trabajo de Estados Unidos (DOL) y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA)

- Incrementar las inspecciones a lugares donde se realizan tareas agrícolas, particularmente aquellas que buscan detectar trabajo infantil y violaciones a las normas sobre salario mínimo, y aumentar las penalizaciones monetarias civiles y las sanciones penales dentro de los límites legales para mejorar el cumplimiento de las leyes pertinentes.
- Efectuar remisiones a las agencias correspondientes cuando se encuentren pruebas de acoso sexual durante una investigación, y aprobar reglamentaciones y recursos vinculados con el acoso sexual como un problema de salud y seguridad ocupacional.
- Hacer uso del concepto de empleador conjunto en virtud de la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales (AWPA) para hacer que los productores asuman la responsabilidad, junto con los contratistas de mano de obra agrícola, de brindar a los trabajadores agrícolas protecciones en virtud de la AWPA.
- Hacer uso de la disposición de la Ley de Normas Razonables de Trabajo sobre artículos producidos en contravención de las normas laborales (denominados “hot goods”), a fin de permitir que los tribunales dicten órdenes de emergencia que prohíban a las compañías enviar o vender bienes producidos por trabajadores que no perciban una remuneración adecuada.
- Adoptar medidas contundentes para hacer cumplir la Norma de Higiene en el Campo (Field Sanitation Standard) de la OSHA, que exige que los empleadores proporcionen a los trabajadores agua potable, baños y lugares para lavarse las manos.
- Frenar la aprobación anual de una cláusula adicional que excluye de la competencia de la OSHA a casi todas las granjas con diez empleados o menos.

## A todos los gobiernos de los estados

- Garantizar que las leyes estatales brinden a los trabajadores agrícolas protección adecuada contra el acoso sexual y otros abusos en el lugar de trabajo en los casos en que las leyes federales no otorguen dicha protección.
- Promulgar leyes integrales contra el acoso sexual si no existen en la actualidad. En caso de contar con estas normas, eliminar la exclusión de los trabajadores agrícolas y asegurar que brinden una mayor cobertura de empleadores con el establecimiento de recursos suficientes para disuadir las infracciones por parte de empleadores.
- Garantizar que se encuentren disponibles servicios de asistencia a víctimas — incluidos servicios para abordar las consecuencias físicas y psicológicas de la violencia sexual a corto y a largo plazo— para todas las personas que los necesiten, independientemente de su situación inmigratoria; que dichos servicios sean

accesibles y que las comunidades de trabajadores agrícolas estén al tanto de su existencia.

- Evaluar las necesidades lingüísticas de las poblaciones de trabajadores agrícolas del estado y, siempre que sea posible, adoptar medidas para aumentar la capacidad del personal del organismo de trabajo del estado para brindar asistencia efectiva a los trabajadores agrícolas inmigrantes, incluidos los trabajadores agrícolas indígenas que no pueden comunicarse de manera efectiva en inglés ni en español.
- Evitar promulgar leyes sobre inmigración similar a la SB 1070 de Arizona o a la HB 56 de Alabama, que aumentan el temor a la policía y desalientan la denuncia de delitos en las comunidades de inmigrantes.

### **A los organismos locales de aplicación de la ley**

- Investigar intensamente todas las denuncias de violencia sexual efectuadas por inmigrantes, independientemente de cuál sea su situación migratoria.
- Contratar personal bilingüe y con sensibilidad cultural; y no convocar como intérpretes a funcionarios de las autoridades federales de inmigración.
- Adoptar todas las medidas necesarias y adecuadas para garantizar a las comunidades de inmigrantes que los inmigrantes no autorizados que denuncien delitos no serán puestos a disposición de las autoridades migratorias.
- Llevar a cabo iniciativas de extensión a la comunidad para establecer relaciones con las comunidades de trabajadores agrícolas e inmigrantes.
- Garantizar que el proceso de certificación de la visa U del organismo sea transparente y accesible para los inmigrantes que hayan sido víctimas de delitos y reúnan las condiciones para su otorgamiento.

### **A los empleadores del sector agrícola**

- Crear y hacer cumplir políticas claras que prohíban el acoso y el abuso sexual, así como también canales accesibles a través de los cuales los empleados puedan denunciar de manera segura el acoso sexual y otras violaciones en el lugar de trabajo.
- Brindar capacitaciones apropiadas, desde el punto de vista cultural y lingüístico, sobre el acoso y el abuso sexual. Asimismo, en los casos en que sea posible, trabajar con organizaciones de defensa de los trabajadores agrícolas para crear materiales y llevar a cabo capacitaciones.
- Investigar todos los casos de violencia o acoso sexual denunciados y adoptar medidas correctivas inmediatas para remediar el problema.

- Contratar únicamente los servicios de contratistas con licencia que puedan demostrar que cumplen con las leyes de protección del trabajador y crear y hacer cumplir políticas de prohibición del acoso sexual.

### **A los organismos que brindan servicios para las víctimas de violencia y acoso sexual**

- Realizar actividades de extensión para los trabajadores inmigrantes que resulten apropiadas desde el punto de vista cultural y lingüístico, e incluyan, de ser posible, a los trabajadores agrícolas indígenas que no puedan comunicarse efectivamente en inglés ni en español.
- Realizar acciones de incidencia para obtener recursos adicionales que permitan que los trabajadores rurales inmigrantes tengan acceso a terapeutas bilingües.

## Agradecimientos

La investigación y redacción de este informe estuvieron a cargo de Grace Meng, investigadora del Programa de Estados Unidos; y colaboró en las investigaciones Zama Coursen-Neff, subdirectora de la división de Derechos del Niño. El trabajo fue editado por Alison Parker, directora del Programa de Estados Unidos; Clive Baldwin, asesor legal sénior, y Joseph Saunders, subdirector de programas. Chris Albin-Lackey, Zama Coursen-Neff, Rasha Moumneh, y Meghan Rhoad también revisaron este informe y emitieron sus comentarios.

Vikram Shah y Elena Vanko, asociadas del Programa de Estados Unidos, realizaron importantes aportes durante la investigación, edición y producción, al igual que Elana Bildner, Sarah Efronson, Megan Kordenbrock, Jocelyn Wolf y Megan Worman, pasantes del Programa de Estados Unidos. Gabriela Haymes tradujo el informe al español; Xabay Spinka, editora web sénior, revisó la versión en español. Grace Choi, directora de publicaciones, Kathy Mills, especialista en publicaciones, y Fitzroy Hepkins, gerente administrativo, colaboraron en las tareas de producción.

Agradecemos a las numerosas organizaciones de servicios de asistencia legal y de defensa de trabajadores agrícolas que colaboraron con nosotros para la preparación de este informe, así como a los agricultores, representantes del sector agrícola y autoridades gubernamentales que accedieron a ser entrevistados. Quisiéramos agradecer especialmente a Alina Díaz, Mónica Ramírez, California Rural Legal Assistance, Líderes Campesinas, NC Field, Vecinos, Western North Carolina Workers Center y Westside Family Preservation Services Network, así como a otros que desean permanecer en el anonimato. Principalmente, agradecemos a los trabajadores agrícolas que compartieron sus experiencias sobre violencia sexual, acoso sexual y otros abusos en el lugar de trabajo con la esperanza de que, al hacerlo, ayudarán a evitar que otras personas pasen por la misma situación.



# Cultivar el temor

## La vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas inmigrantes frente a la violencia y el acoso sexual en Estados Unidos

Cientos de miles de mujeres y niñas inmigrantes en Estados Unidos trabajan actualmente en el campo, en plantas de empaque y en establecimientos de producción agrícola donde, mientras producen alimentos que se consumen en todo el país, se enfrentan a un alto y grave riesgo de sufrir violencia y acoso sexual.

“*Cultivar el temor*”, elaborado a partir de entrevistas con más de 50 trabajadores agrícolas y 110 defensores, representantes de la industria agrícola y funcionarios gubernamentales, documenta casos de violación sexual, acoso, manoseo sin consentimiento, exhibicionismo y hostigamiento verbal por parte de supervisores, compañeros de trabajo, empleadores y otras personas que ocupan posiciones de poder.

Si bien existen en el derecho civil y penal estadounidense garantías que, en teoría, protegen a los trabajadores agrícolas frente a hechos de violencia y acoso sexual, las mujeres y niñas que trabajan en este sector se enfrentan a obstáculos sistémicos — por su condición de trabajadoras del campo e inmigrantes no autorizadas— cuando intentan denunciar abusos y ayudar a que se juzgue a los responsables.

Human Rights Watch exhorta a los empleadores a asumir la responsabilidad por la seguridad de sus trabajadores y a las fuerzas de policía locales a asegurar que los inmigrantes no autorizados que sean víctimas de delitos puedan denunciarlos sin temor a ser deportados. Por sobre todo, Human Rights Watch insta al gobierno estadounidense a reformar las leyes y políticas laborales y sobre inmigración a nivel federal y de los estados, a fin de garantizar que los trabajadores que con su labor sostienen la agricultura estadounidense puedan hacer valer plenamente su derecho a estar protegidos frente al acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo.



*Un grupo de trabajadores agrícolas avanzan por la plantación arrancando las malezas de la línea de siembra, temprano en la mañana del 11 de julio de 2011.*

© 2011 AP Photo/Ed Reinke