

DEMASIADO TRABAJO Y POCO DINERO

Pastores H-2A en Colorado



*Un Informe de la Division de Trabajadores
Agrícolas de
Servicios Legales de Colorado*

LA DIVISIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE SERVICIOS LEGALES DE COLORADO

Servicios Legales de Colorado (CLS) es una organización sin fines de lucro que provee asistencia legal civil de alta calidad sin costo a individuos con bajos ingresos por todo Colorado.

La División de Trabajadores Agrícolas de CLS provee asistencia legal civil gratis a los trabajadores agrícolas y sus familias del estado de Colorado. La meta de la División es lograrles justicia y potenciar a los trabajadores agrícolas por medio de la educación, la abogacía y la representación legal. La División es la única organización no-gubernamental en Colorado que se dirige a los derechos legales de los trabajadores agrícolas.

Para más información sobre
LA DIVISIÓN DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE
SERVICIOS LEGALES DE COLORADO
o para obtener más copias de este informe, llame al (303) 866-9366
o visite www.coloradofarmworkers.org.

Escrito por Jennifer J. Lee y Kyle Endres.
Editado por Linda Surbaugh.
Las encuestas fueron llevadas a cabo por el Especialista
de Educación de CLS Ignacio Alvarado y el profesor
Thomas Acker.
Traducido por CLS y Thomas Acker

ÍNDICE

I.	El Resumen Ejecutivo	Página 4
II.	El Antecedente	Página 7
III.	La Metodología	Página 10
IV.	Los Resultados de la Encuesta	Página 12
	A. Las Condiciones de Vivienda	Página 12
	B. El Control del Empleador	Página 15
	C. Las Horas y el Pago	Página 18
	D. El Contrato del Empleo	Página 20
	E. La Experiencia General	Página 22
V.	Conclusiones	Página 25
VI.	Reconocimientos	Página 32

“No hay ninguna buena experiencia.”

- Un pastor en Colorado, cuando se preguntaron sobre su mejor experiencia de trabajo

EL RESUMEN EJECUTIVO

Por mucho del oeste del Colorado, trabaja una fuerza laboral virtualmente desconocida y no reconocida, sola en el frío o en el calor extremos, ganando aproximadamente \$2 la hora. Estos trabajadores son migrantes, empleados legalmente por los ranchos de Colorado para cuidar de sus ganados.



El “campito” de un pastor en el oeste de Colorado.

Ellos están en los Estados Unidos como parte de un programa para la mano de obra extranjera temporal llamado H-2A, que les permite a los empleadores de los Estados Unidos traer trabajadores agrícolas de otros países si no hay bastantes trabajadores estadounidenses para satisfacer las necesidades de los empleadores.



Un pastor cocina su comida en un horno de leña en su campito.

Los pastores trabajan por un salario por hora que es más parecido al de un trabajo voluntario que ganar el sueldo mínimo. Son obligados a estar disponibles 24 horas cada día, siete días a la semana, viviendo en rústicas caravanas pequeñas, llamadas “campitos” sin electricidad, agua corriente ni baño.

Los pastores migrantes de Colorado son una parte esencial de la industria ganadera. La mayoría de las veces oriundos de Perú, Chile o México, los pastores, raramente hablan inglés. Llegan a Colorado y a otros estados del oeste buscando mejores oportunidades de empleo. En algunos casos ellos encuentran estas oportunidades; pero en la mayoría de los casos ellos no las encuentran.

La División de los Trabajadores Agrícolas de Servicios Legales de Colorado (CLS), con la participación del profesor Thomas Acker de Mesa State College, completó 93 encuestas de pastores durante un periodo de dos años. Allí ellos documentaron una variedad de temas, incluyendo su pago, el control que los patrones ejercen en sus vidas, y sus condiciones de alojamiento y trabajo, sus contratos de empleo y sus opiniones generales sobre sus situaciones del trabajo.



Un rebaño de ovejas pace en las praderas del noroeste de Colorado.

“En el siglo 21, \$650 pagos no es suficiente.”

- Un pastor de un rancho, lamentando su salario bajo

Los siguientes hechos se encuentran entre los hechos mas asombrosos que se revelaron por medio de la encuesta:

- Casi 73 por ciento de los pastores informaron que no habían tenido ni un día libre durante un año.
- A más que 80 por ciento no les era permitido salir de su rancho.
- Aproximadamente 35 por ciento recibían su pago con menos frecuencia que una vez al mes.
- A 85 por ciento no les era permitido tener visitas si estas no eran empleados del mismo rancho.
- Casi 70 por ciento informaron que nunca tenían acceso a un inodoro que funcionara.
- A 85 por ciento nunca les era permitido participar en actividades sociales.
- Casi 50 por ciento reportaron que no tenían la oportunidad ni la habilidad de leer sus contratos del empleo.



El “inodoro” de un pastor, ubicado cerca a su campito.

Los resultados de la encuesta destacan las condiciones deplorables de estos pastores H-2A en Colorado. Muchas de las condiciones descritas eran drásticamente peores que las que existen para los trabajadores de otros sectores agrícolas, ni hablemos de las condiciones de los otros tipos de trabajadores en Colorado. Mientras que algunos de los pastores encuestados expresaron que estaban contentos con sus condiciones y el trato, la mayoría de los hechos revelados en este informe obligan a concluir que los pastores merecen unos cambios, tales como sueldos justos y condiciones de alojamiento mejoradas, para que sus vidas laborales entren en el siglo 21.

“La soledad, frio, mala comida, no hay baños, [y] tomar agua sucio.”

- Un pastor H-2A en Colorado, cuando se preguntaron sobre sus experiencias peores del trabajo

EL ANTECEDENTE

Mientras que no hay datos formales sobre el número de los pastores H-2A en los Estados Unidos, parece que hay aproximadamente 300 en Colorado.¹ Típicamente, estos pastores vienen a los Estados Unidos para una estadía de tres años. Los pastores llevan una vida mayormente aislada en el llano abierto cuidando las borregas, las vacas y/o las cabras. Ellos cumplen muchas labores de peón, tales como ayudar en el parto de los animales, amansar a los caballos, y regar las filas o reparar y construir las vallas.

Durante los primeros años de los 50, los pastores extranjeros aptos para cuidar las borregas eran vascos del norte de España. La mayoría venía a los Estados Unidos bajo un programa especial para empleo permanente. Después que una investigación por el congreso, se determinó que muchos de los ovejeros abandonaban sus puestos muy poco después de su llegada y el programa fue abandonado.



Un rebaño de ovejas paca en el oeste de Colorado .

¹ Este número puede ser un poco alto, porque refleja el número de pastores de H-2A pedido por los rancheros con la Administración del Empleo y Capacitación del Departamento de Labor de los Estados Unidos (U.S. DOL) en 2008, lo cual incluye extensiones para los pastores ya presente.



Un pastor de vacas se apoya contra su campito en el oeste de Colorado.

Después, a los rancheros se les permitió traer a pastores extranjeros bajo lo que es conocido como el programa H-2A. El programa H-2A les autoriza a los empleadores agrícolas a traer trabajadores extranjeros por un tiempo temporal con tal que demuestren que no pueden encontrar bastantes trabajadores dispuestos y capaces de los Estados Unidos. Los empleadores tienen que asegurar que la labor extranjera temporal no deprima los sueldos de los trabajadores estadounidenses. Todos los trabajadores H-2A son contratados por (y obligados a) un solo empleador o asociación que haya solicitado traerlos aquí.

Sin embargo, los pastores no son tratados como la mayoría de los trabajadores agrícolas en el programa H-2A. El Departamento de Labor de los Estados Unidos ha emitido regulaciones y procedimientos especiales que les proveen pautas específicas a los rancheros que traen ovejeros a los Estados Unidos usando las visas H-2A. Estos procedimientos especiales proveen exenciones para los ovejeros de los estándares que existen para los trabajadores agrícolas H-2A que no son pastores.² Por ejemplo, los rancheros pueden pagar a los pastores un sueldo considerablemente más bajo y con menos frecuencia, aunque los pastores tienen que estar disponibles 24 horas cada día, siete días cada semana. A diferencia de los otros trabajadores H-2A, se les permite a los empleadores hospedar a los pastores en “campitos” (caravanas primitivas) sin electricidad, ni agua corriente, ni inodoros.

“A veces hay demasiado trabajo. El salario es muy bajo.”

- Un pastor describiendo sus condiciones del trabajo.

² U.S. Department of Labor, *Special Procedures: Labor Certification for Shepherders and Goatherders Under the H-2A Program*, Field Memo 24-01 (Aug. 1, 2001).

A pesar de todo, los pastores extranjeros de Sudamérica y México vienen voluntariamente a los Estados Unidos para trabajar como pastores H-2A porque perciben de un trabajo en los Estados Unidos como una oportunidad para mejorarles las vidas a sus familias. Durante muchos años de trabajo con pastores, CLS ha descubierto que muchas veces los pastores pagan costos sustanciales por la contratación a fin de obtener sus empleos, entonces llegan a los Estados Unidos con una deuda considerable. Después de llegar a los Estados Unidos endeudados, los pastores están ansiosos de evitar cualquier conflicto con su empleador que les podría resultar en formar parte de una “lista negra,” la retaliación o la deportación. Esto, acompañado por su aislamiento extremo, engendra un clima de miedo entre los pastores, dejándolos más vulnerables al abuso y el maltrato.



La carpa de un pastor, donde él vive mientras que lleve su rebaño en su camino de pasto en el noroeste de Colorado .

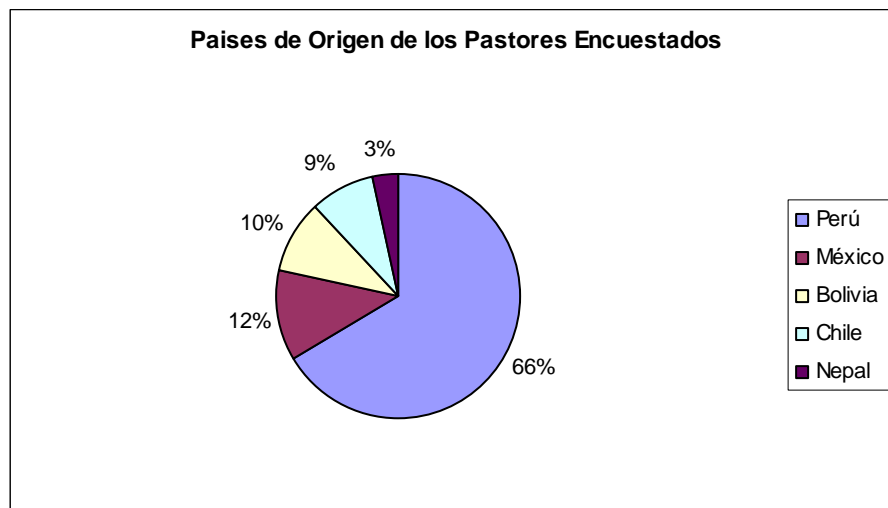
Los abusos contra los trabajadores H-2A en general son bien documentados, y los pastores H-2A sufren de muchos de estos mismos abusos.³ Sin embargo, dado que los pastores H-2A son exentos de muchas de las protecciones H-2A, ellos están notablemente más expuestos a maltrato que los compañeros que trabajan en las huertas y otros sectores agrícolas.

³ Southern Poverty Law Center, *Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States*, available at <http://www.splcenter.org/legal/guestreport/index.jsp>.

LA METODOLOGÍA

Este informe es el tercero que examina las condiciones de los pastores en los Estados Unidos, pero es el primer estudio que examina su trato y sus condiciones en Colorado. Servicios Legales de California Central (CCLS) redactó un informe en marzo del 2000 examinando el trato y las condiciones de los pastores en el Valle Central de California, y también una encuesta y informe de continuación en marzo 2005 analizando como las condiciones habían cambiado durante los cinco años. Muchos de los problemas de los pastores son universales, y por eso esta encuesta e informe hicieron preguntas similares y muchas veces alcanzaron conclusiones muy parecidas a los informes de California.

Desde diciembre 2007 hasta diciembre 2009, el Especialista de Educación de CLS y el profesor Thomas Acker completaron 93 encuestas con pastores por el oeste del Colorado. Estas encuestas fueron completadas por entrevistas, mayormente llevadas a cabo en español. Algunos pastores eligieron no contestar una o más de las preguntas. Todos los datos presentados en este informe son basados en 100 por ciento igualando el número de los pastores que optaron por contestar cada pregunta. Por ejemplo, si solamente 75 de 93 trabajadores eligieron contestar una pregunta especifica, y 45 de estos 75 trabajadores dijeron “sí”, el porcentaje que respondió afirmativamente sería 60 por ciento, o 45 dividida por 75.





Un empleado de CLS busca los pastores en el oeste de Colorado.

Los pastores fueron difíciles de ubicar, dado que siguen rutas largas que componen cientos de millas viajadas a través del año. Dado estas limitaciones, no es la intención de este informe ser un análisis estadístico muy profundo ni una evaluación completa de las vidas de los pastores en Colorado. La intención de esta encuesta era para ilustrar las preocupaciones y problemas que los pastores les han expresado a CLS y a otras organizaciones. Los pastores que completaron la encuesta fueron encontrados en el oeste del Colorado, mayormente a la norte del I-70. Como una consecuencia del paisaje desolado del área, y también los caminos imprevisibles del pastoreo, los sujetos de las entrevistas no fueron predeterminados. Los pastores fueron entrevistados a medida que eran ubicados, y como resultado, los empleados de algunos ranchos fueron entrevistados con más frecuencia que otros. Ningún pastor hizo la encuesta más de una vez. Treinta y un ranchos en siete condados son representados en esta encuesta.

La mayoría de los pastores fue entrevistada a dentro o cerca de sus campitos mientras que guiaban sus rebaños por tierras privadas y publicas para pastar. Muchos de los pastores no querían que sus empleadores los vieran hablando con las personas que llevaban a cabo las encuestas. Todos los pastores eligieron completar la encuesta anónimamente por miedo de represalias de sus patrones.

“Mejor vivienda, y el sueldo debe subir con el costo de vida.”

- Un pastor peruano, cuando se preguntaron que le gustaría cambiar sobre su trabajo

LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

I. LAS CONDICIONES DE VIVIENDA

Típicamente, los pastores pasan la mayoría, si no todo, su tiempo viviendo en caravanas pequeñas llamadas “campitos,” aunque algunos viven en carpas temporalmente. Estos campitos viajan con los pastores mientras que se guían el ganado por las tierras de pastar. La mayoría de los campitos de los pastores no tiene motores y los campitos tienen que estar arrastrados por los camiones de los patrones cuando los pastores tienen que reubicarse.

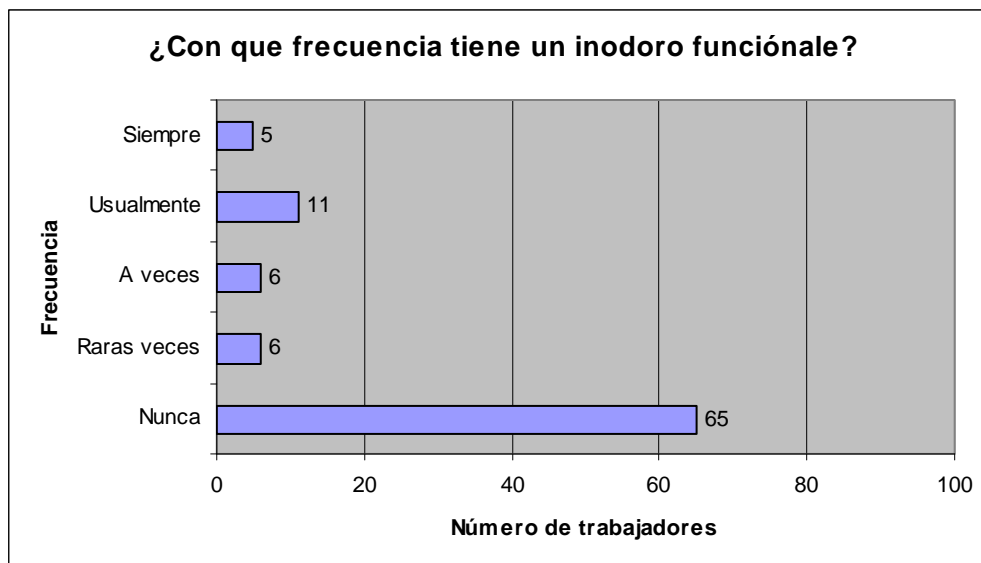
Estos campitos son exentos de los estándares federales ya modestos que aplican al alojamiento de los demás trabajadores agrícolas.⁴ A los ranche-ros H-2A no se les requiere proveerles a los pastores viviendo en los campitos móviles inodoros, duchas, agua corriente ni electricidad. Algunos rancheros tienen vivienda, aparte de los campitos, ubicada en sitios permanentes del rancho también, la cual los pastores ocupan de vez en cuando. Tantos los sitios permanentes como los móviles son sujetos a la inspección mínima gubernamental. Entre estas inspecciones, a los rancheros mismos se les permiten certificar que su alojamiento cumpla con las leyes.⁵



Un pastor vive en este campito, a pesar de estar en mal estado.

⁴ Comparar U.S. DOL Field Memo 24-01 con 20 C.F.R. § 655.102(b)(1)(i).

⁵ U.S. DOL Field Memo 24-01.



Setenta por ciento de los pastores dijeron que “nunca” tuvieron acceso a un inodoro en buen estado. Acceso a la calefacción era más consistente para los pastores, con 65 por ciento de ellos diciendo que tenían acceso a algún tipo de calefacción, incluso las estufas que queman leña. Cincuenta y cuatro por ciento de los pastores no tenían acceso a la luz ni a la electricidad, mientras que 46 por ciento dijeron que si lo tenían, aunque algunos consideraban una lámpara de gasolina como una forma de luz y/o electricidad.

A los empleadores de los pastores H-2A les obliga proveerles a los pastores comida preparada gratis o las facilidades para cocinarla tres veces al día. Las dietas consistían principalmente en comida en lata, arroz y frijoles, con carne de borrega a veces. Muchos pastores se quejaron de la falta de fruta y vegetales frescos. En una escala que va desde “pésimo” hasta “buenísimo,” 63 por ciento describieron la comida pródida por su patrón como “mas o menos bien,” mientras que 3 por ciento describieron la comida como “buenísimo” y 7 por ciento la describieron como “pésimo.”

“No me dan bastante agua para lavar la ropa. y solo leña para la calefacción. El patrón limite cuanta leña. Tuve que comprar mi propio Coleman.”

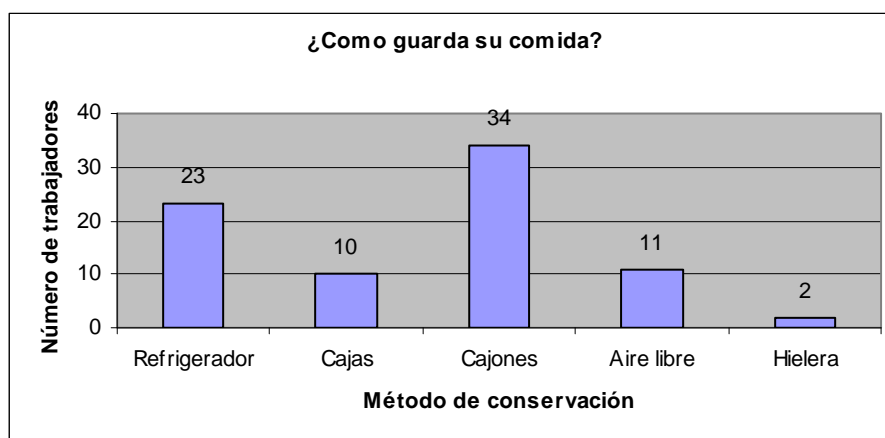
- Un pastor describiendo sus condiciones de vivienda

El almacenamiento de la comida era percibido como un problema también. Los estándares federales requieren que cuando no es posible proveer un refrigerador regular, los empleadores tienen la obligación de proveerles a los pastores algún “método para mantener la comida fresca y prevenir su deterioro, tal como un refrigerador de gasolina de butano o propano.”⁶ Sin embargo, solo 29 por ciento tenía refrigeradores de algún tipo, incluso un pastor que tuvo que comprar su propio refrigerador.



Carne cuelga cerca a una puerta abierta como un método de refrigeración.

Setenta y un por ciento de los ovejeros usaban cajas, cajones, neveras portátiles o el aire libre para almacenar su comida. Algunos patrones evitaron este estándar federal con sólo proveerles comida en lata a los pastores. Algunos de los pastores reportaron que tenían que guardar su carne afuera o comerla rápidamente durante el verano. Varios expresaron preocupación que los ratones o cucarachas tuvieran acceso a su comida mientras estaba en cajas o cajones.



La mayoría de los pastores tenía acceso al agua potable, aunque no todo el tiempo. Veintisiete por ciento de los pastores dijeron que tenían agua para tomar “algunas veces,” mientras que 25 por ciento contestaron que “usualmente” y 42 por ciento contestaron que “siempre” tenían agua para tomar.

⁶ *Id.*

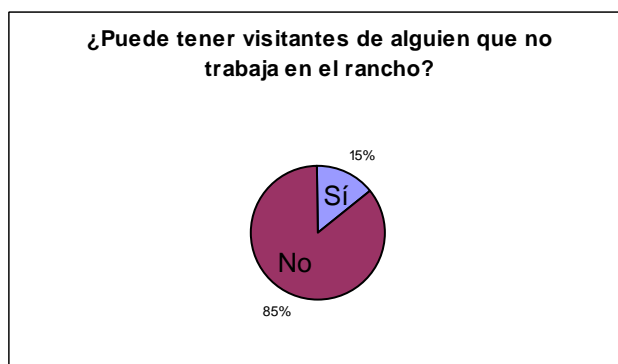
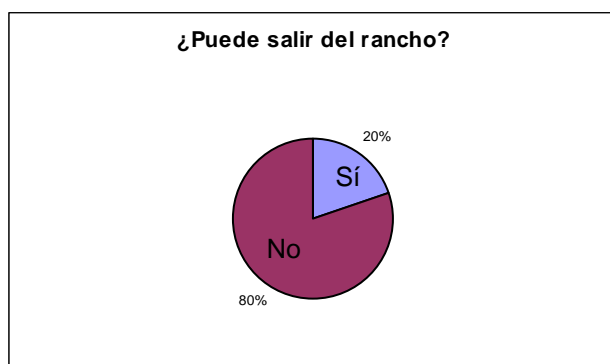
“En el desierto, sí, porque el patrón no te vigila.”

- Un pastor en Colorado, cuando se preguntaron si esta permitido a tener visitas

II. EL CONTROL DEL EMPLEADOR

Los documentos de identidad fueron retirados por los empleadores de 42 por ciento de los ovejeros cuando llegaron a los Estados Unidos. Estos documentos incluían sus pasaportes, visas H-2A y/o su I-94 llegada/salida documentos de los Servicios de Ciudadanía y Inmigración de los Estados Unidos.

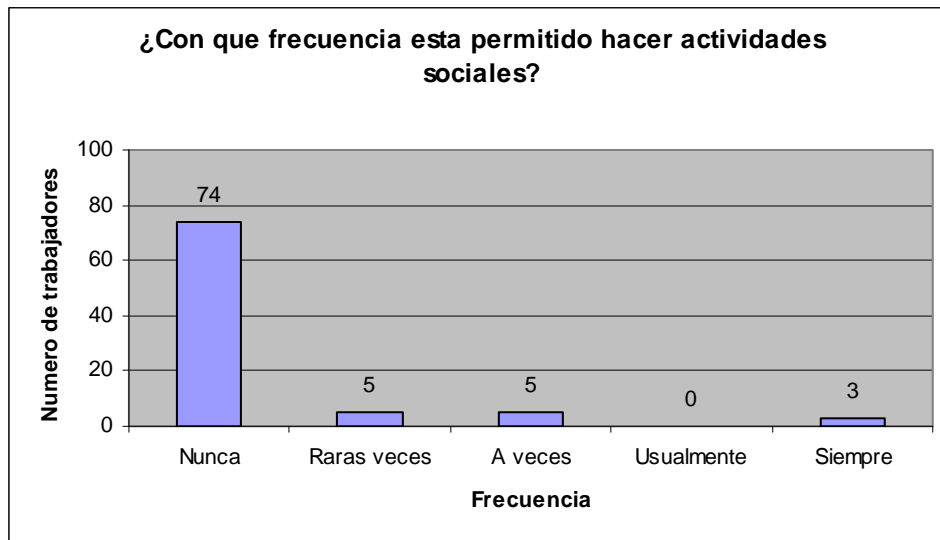
Junto con la pérdida del control de sus propios documentos, 80 por ciento de los pastores dijeron que sus patrones no les permitían salir del rancho donde trabajaban.



¿Con que frecuencia esta permitido a tener visitas de un compañero del trabajo?

- “Una vez por semana.”
- “Dos veces por año por trabajo.”
- “De vez en cuando.”
- “No hay reglas.”
- “Depende.”
- “Cuatro veces al mes, escondidos.”
- “Solo si están cerca.”
- “Raro, cuando trabajamos juntos.”
- “Una vez por mez.”

Muchos de los pastores reportaron que sus patrones no les permitían tener visitas, incluso los compañeros del trabajo. Ochenta y cinco por ciento de los pastores dijeron que sus patrones no les permitían recibir visitas que no trabajaban en el rancho. Permiso para visitas a los compañeros del trabajo era menos limitado, con 58 por ciento siendo permitidos hacerles visitas a compañeros de trabajo y 42 por ciento prohibidos de recibir visitas de los compañeros del trabajo. Algunos de estos pastores comentaron que les era permitida una visita cada semana o cada mes. Unos pastores que se les prohibían recibir visitas los compañeros del trabajo comentaron que todavía se reunían con los compañeros del trabajo si sus empleadores no estaban cerca.



Se les preguntaron a los pastores acerca de la diversión y las actividades sociales. A una inmensa mayoría de los pastores no les era permitido participar en actividades tales como hacer compras para sus necesidades personales ni asistir a una iglesia. Ochenta y cinco por ciento dijeron que “nunca” les era permitido asistir a actividades sociales, con 6 por ciento contestando “raramente” y 6 por ciento contestando “algunas veces.” Sólo tres por ciento dijeron que ellos “siempre” tenían acceso a las actividades sociales.

Ochenta y nueve por ciento de los pastores informaron que no tenían acceso a la transportación para las actividades sociales. Unos de los pastores comentaron que sus empleadores los llevaban al pueblo para hacer compras una o dos veces cada año.

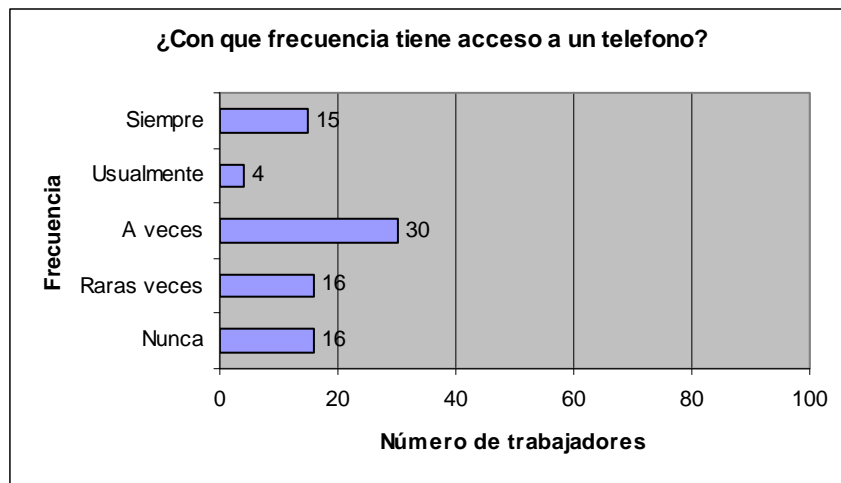


El campito de un pastor se queda cerca a un cerro donde pacen las ovejas en el oeste de Colorado.



Un rebaño de ovejas se cruzan una calle en el noroeste de Colorado mientras que espere un carro.

Incluso el acceso de los pastores al uso de un teléfono era inconsistente muchas veces. Cuando se les preguntaba con qué frecuencia tenían acceso a un teléfono, 37 por ciento de los pastores dijeron que “algunas veces” tenían acceso a un teléfono, mientras que 20 por ciento dijeron que “nunca” tenían acceso y 19 por ciento “siempre” tenían acceso a un teléfono. Del 80 por ciento que tenía acceso a un teléfono algunas veces, 66 por ciento dijeron que les era permitido usar el teléfono del rancho de su patrón, mientras que 33 por ciento dijeron que no les era permitido usar el teléfono del rancho. Treinta y cuatro por ciento de todos los pastores dijeron que tenían su propio teléfono celular.



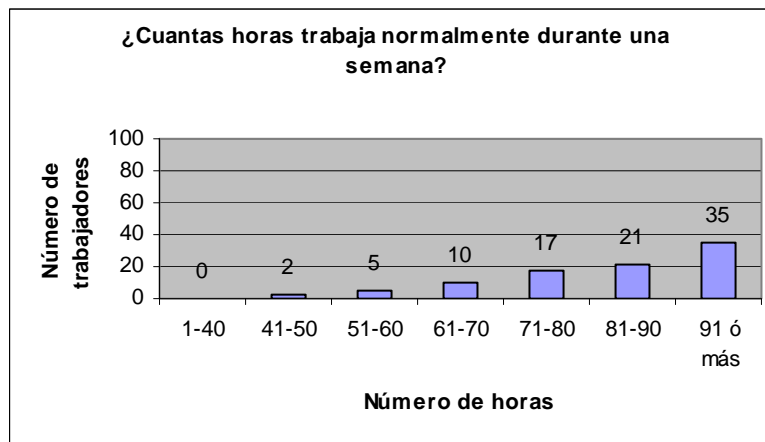
Los pastores recibían su correo postal por su empleador, y 82 por ciento dijeron que sus empleadores les respetaban la privacidad cuando mandaban y recibían correo postal. Sin embargo, un pastor dijo que su empleador echaba a la basura todo su correo postal y no le mandaba sus cartas a casa de su familia, mientras que otro dijo que él sospechaba que su patrón leía su correo postal porque los sobres siempre tenían cinta adhesiva puesta.

“Nos pagan cuando nos vamos para Perú.”

- Un pastor, cuando se preguntaron si el recibe su pago por lo menos mensualmente

III. LAS HORAS Y EL PAGO

En Colorado, los rancheros ovejeros típicamente pagan a los pastores el estándar índice de pago de \$750 por mes, a pesar de las horas trabajadas, el salario mensual mínimo establecido por el programa H-2A. Para comparar, los empleadores de trabajadores H-2A que trabajan en el campo (no ganaderos) tienen que pagar \$9.88 por hora en Colorado.⁷ En 2009, los trabajadores H-2A del campo (no ganaderos) estaban ganando \$1,711 por mes por una semana de 40 horas. A los rancheros ovejeros de H-2A se les permite pagar estos salarios pésimamente bajos porque estos rancheros también son exentos de cumplir con los sueldos mínimos estatales y federales.



Los pastores son obligados bajo sus contratos de empleo a estar disponibles 24 horas por día, siete días por semana.⁸ Los pastores dieron respuestas variadas sobre el número de horas que trabajaban activamente cada semana, pero 62 por ciento dijeron que trabajaban 81 ó más horas por semana, con 35 por ciento de estos pastores diciendo que en realidad trabajaban 91 ó más horas. A parte del tiempo que estaban de guardia, estos pastores ganaban un promedio de \$2 por hora. El resto de los pastores dijeron que trabajaban entre 61 y 80 horas por semana, con sólo siete pastores diciendo que trabajaban menos de 60 horas por semana.

⁷ 20 C.F.R. § 655.102(b)(9); 2009 Adverse Effect Wage Rates, 74 Fed. Reg. 26016, 26017 (2009). Este índice de pago probablemente cambiará en los primeros meses de 2010.

⁸ U.S. DOL Field Memo 24-01.

Bajo el programa H-2A, los rancheros tienen que pagar los pastores, por lo menos, una vez por mes.⁹ La mayoría de los pastores entrevistados dijeron que recibían su pago por lo menos mensualmente. Más de 35 por ciento, sin embargo, dijeron que no recibían su pago una vez por mes. Algunos dijeron que recibían su pago sólo una vez por año, y unos cuantos dijeron que no recibían su dinero hasta que salieran de regreso a sus países de origen.

Aproximadamente 85 por ciento de pastores recibían su pago por cheque en lugar de en efectivo. Los empleadores tienen que proveerles talones de horas y pagos a cada pastor en el día de pago o antes, cuales incluyen los totales de ingresos y una especificación de todas las deducciones del pago.¹⁰ Sesenta y cuatro por ciento de los pastores recibían algún tipo de talón o recibo que detallaba su pago. El resto dijeron que no recibían cualquier récord de su pago ni deducciones.

PAYROLL STATEMENT			
[REDACTED]			
Name: [REDACTED]			
Salary: \$750.00/mo			
Payroll Period: April 2008			
Date	Description	Debit	Credit
	April Salary - Partial Salary - Began April 11, 2008		600.00
04-10	Travel Expenses - \$1112.35 for 6 months (1st Payment of 6)	-185.39	
04-12	Rain Suits, Gloves, Boots and Envelopes	-79.62	
04-12	Stamps	-9.00	
04-12	Waterproof Boots	-42.85	
04-12	Belt, Camera and Alarm Clock	-28.70	
04-14	Rubber Boots	-13.93	
04-14	Binoculars and Pocket Knife	-62.11	
	TOTAL ADVANCE	-411.80	
	DEPOSIT		88.40
Comments:			

Una copia del talón parcial de un ovejero de su primer mes de trabajo, que muestra una cantidad de pago de \$88.40 después de deducciones.

⁹ *Id.*

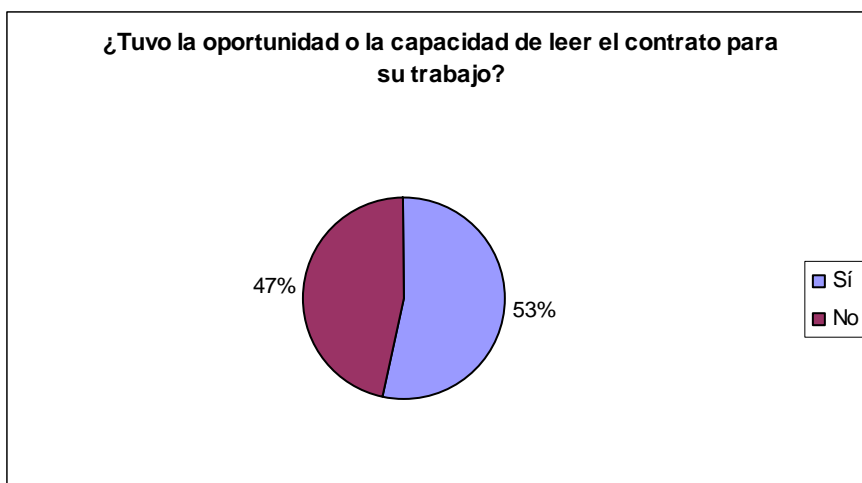
¹⁰ 20 C.F.R. § 655.102(b)(8).

“Me hizo firmar el contrato en ingles. ¿Como saberlo?”

- Un pastor en Colorado, cuando se preguntaron si piensa que su patrón esta cumpliendo con el contrato de trabajo

IV. EL CONTRATO DEL EMPLEO

Los reglamentos de H-2A requieren que los empleadores les suplan a los pastores copias de su contratos del empleo, los cuales tienen que detallar el pago, el número de horas de trabajo por semana, la duración del contrato y una explicación de los beneficios del trabajo, inclusive la vivienda, la comida y el reembolso de los costos del viaje, entre otros.¹¹



Casi 47 por ciento de los pastores dijeron que no tenían la oportunidad a leer sus contratos, a veces porque los contratos solamente eran en inglés. De los 54 por ciento que tenían la oportunidad de leer sus contratos, algunos reportaron que los contratos que leyeron en sus países de origen eran diferentes que los que recibieron en los Estados Unidos, o no tenían la oportunidad de leer los contratos hasta que llegaron en los Estados Unidos.

Los pastores que si tenían la oportunidad de leer sus contratos varían en su entendimiento de sus derechos como pastores H-2A. Casi 66 por ciento de los pastores que leyeron sus contratos dijeron que entendieron sus derechos, mientras que más de 33 por ciento de ellos no entendieron sus derechos en su trabajo.

¹¹ 20 C.F.R. § 655.102(b)(14).

Los resultados eran casi iguales cuando a los pastores se les preguntaban si pensaban que sus empleadores estaban cumpliendo con sus obligaciones bajo el contrato. Más o menos 49 por ciento de los pastores dijeron que sus empleadores estaban cumpliendo con el contrato, mientras que el otro 51 por ciento dijeron que creían que sus empleadores no estaban cumpliendo con el contrato. Una percepción común era que los empleadores solamente estaban cumpliendo con una parte del contrato.

Qué esperaba acerca de su trabajo y vivienda en el rancho que no se ha cumplido?

- “Mejor trato y vivienda.”
- “Nepal tiene leyes de trabaja en que solo puede trabajar 8 horas.”
- “No nos compran ropa de trabajo.”
- “La vivienda, que tenga un baño y ducha.”
- “Pago mensual y días de vacación.”
- “No sé.”

Bajo sus contratos, todos los rancheros tienen que proveer compensación laboral a sus pastores, aunque la mayoría de los pastores no saben obtener acceso o navegar el sistema de compensación laboral.¹² De 17 pastores que se lastimaron en el trabajo, sólo cinco pensaban que recibieron asistencia médica adecuada. Once pastores dijeron que no recibieron asistencia adecuada. Un pastor dijo que la asistencia no era necesaria. También, sólo cuatro de los pastores lesionados recibieron compensación de herida. Este cuestionario no se dirigía al acceso de los pastores a asistencia médica para enfermedades o heridas que no eran relacionadas al trabajo.

¹² 20 C.F.R. § 655.102(b)(2).

“No tenemos mucha libertad.”

- Un pastor en Colorado, cuando se preguntaron sobre el trato en su rancho

V. LA EXPERIENCIA GENERAL

La mayoría de los pastores en el oeste de Colorado pensaban que sus trabajos eran demasiado difíciles, pagaban poco, y ofrecían poco de experiencias positivas.

Cuando se les preguntaban sobre la mejor experiencia que tenían como pastor, 52 por ciento dijeron que no había una experiencia mejor, mientras que 11 respondieron que disfrutaban de la parición de los animales. Otros ofrecieron mejores experiencias como “aprender a sobrevivir en el calor y el frío,” acostumbrarme a vivir en la soledad,” “una rutina similar a Perú,” y “trabajar como pastor todos los días.”



Unas ovejas pacen en los cerros en el oeste de Colorado.

Por el otro lado las peores experiencias, ofrecieron más variedad.¹³ Más o menos 27 por ciento de los pastores dijeron que no tenían una experiencia peor. Algunos de los pastores que dieron una experiencia peor dieron más de uno. Muchos dijeron que el clima (27 por ciento) y la soledad (24 por ciento) como las peores partes del trabajo, mientras que otros describieron la parición de los animales (9 por ciento), el maltrato de sus empleadores (8 por ciento) y estar lejos de sus familias (5 por ciento) como las peores partes del trabajo. Un pastor dijo que la peor experiencia era cuando el y los otros pastores se juntaron y pidieron mejor pago y comida y su empleador dijo “no.” Tres pastores dijeron que “todas” las experiencias eran las peores.

¹³ Los porcentajes no se suman al 100 por ciento porque algunos pastores dieron varias experiencias.

Cuando los pastores intentaban a quejarse a sus empleadores sobre sus condiciones de trabajo o vivienda, típicamente se encontraban con resistencia, y en algunos casos, amenazas de deportación. Se les preguntaron a los pastores si ellos o alguien que conocían había intentado quejarse a sus empleadores sobre las condiciones: Más o menos 35 por ciento dijeron “sí” y 65 dijeron “no.”

De ellos que se quejaron o conocían a alguien que se había quejado, muchos fueron enfrentados con ira o amenazas de mandarlos a sus países de origen. Varios pastores sabían de otros pastores que habían salido de sus trabajos por el maltrato.

Además que describir sus mejores y peores experiencias, se les pidieron a los pastores que dieran una opinión general del trato recibido por los pastores en el rancho. Aquí hay unos ejemplos de opiniones que dieron:

- “No somos tratado como trabajadores, porque no hay trato digno.”
- “Esclavitud!”
- “Como perros, no le cuenta el empleador.”
- “Solo valoran los animales, no trabajo.”
- “Mal, como si fuera perro, pero hay peores [ranchos].”

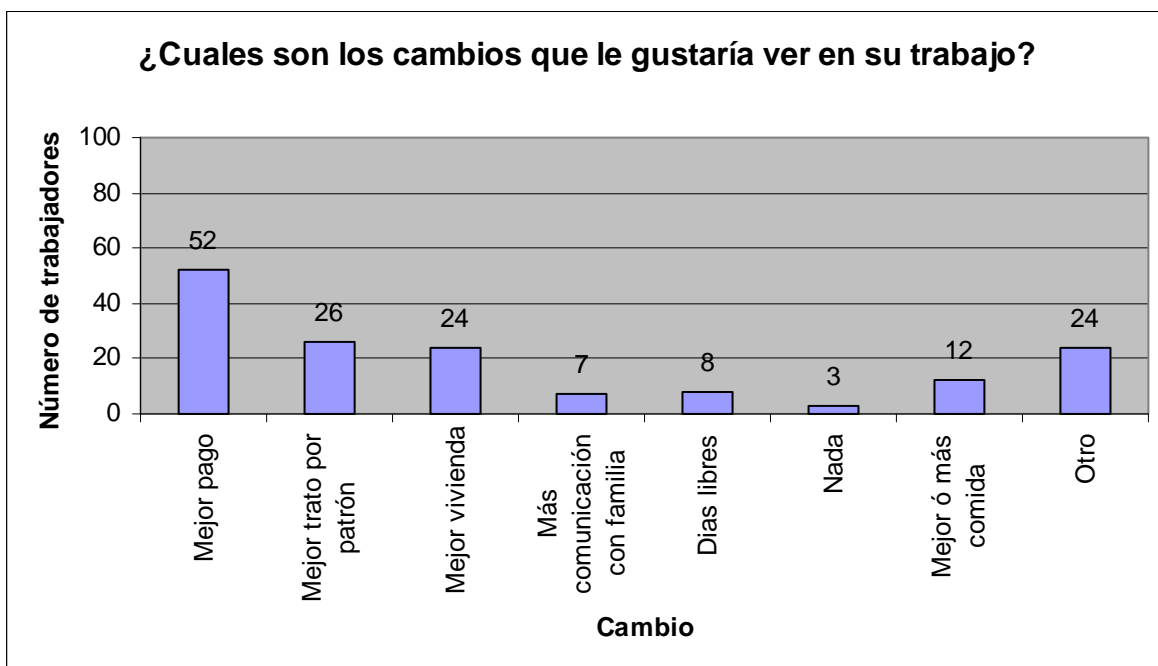


El campito de un pastor, con un rifle al frente para asustar a los depredadores de las ovejas.

Al final, también a los pastores se les preguntó cuál sería el cambio que más les gustaría ver en su trabajo.¹⁴ La prioridad más importante para el 64 por ciento de los pastores fue mejor salario, mientras que el 32 por ciento dijo que querían mejor trato por parte de sus patrones, 30 por ciento quería mejores viviendas y 15 por ciento quería mejor comida. Cuatro por ciento dijo que no había nada que cambiaría de su trabajo. Diez por ciento quería un día libre de vez en cuando y nueve por ciento quería más oportunidades a comunicarse con sus familias.



El campito de un pastor se queda en las tierras de pastoreo en noroeste de Colorado.



¹⁴ Los porcentajes no se suman al 100 por ciento porque algunos pastores dieron varias experiencias.

“Que iba a tener lo necesario para vivir: buena vivienda, comida, agua.”

- Un pastor en Colorado, cuando se preguntaron sobre su esperanzas del trabajo antes de venir a los EEUU que no se han cumplido

CONCLUSIONES

Como este informe acertadamente demuestra, muchos de los pastores de H-2A en Colorado son tratados injustamente y mal. Sufren muchas humillaciones debido a la falta de normas adecuadas respecto a sus condiciones de trabajo. Incluso con las normas actuales que regulan su empleo, los pastores a veces enfrentan retos enormes para que sean respetados sus derechos. Lo siguiente puede corregir las condiciones actuales:

I. ELIMINAR LAS EXENCIONES QUE SE APLICAN SÓLO A LOS PASTORES DE H-2A

Los pastores de H-2A merecen los salarios y las viviendas proporcionales a los recibidos por cualquier otro trabajador agrícola de H-2A en Colorado. Las normas de pastores de H-2A, si es igual a otros trabajadores de H-2A proporcionaría lo siguiente:

- A. Un salario mensual equivalente a los ingresos de los trabajadores agrícolas de H-2A.
- B. Las inspecciones de gobierno obligatorias cada año de los campitos y la prohibición del uso de los campitos construidos antes del 3 de abril de 1980.
- C. La mejora de las normas de vivienda y requieren acceso a agua, baños, electricidad y refrigeración.



La cama de un pastor, que típicamente es un saco de dormir comprado por el trabajador.



El campito de este pastor es su única protección de la tormenta que viene.

II. CREAR NUEVAS NORMAS PARA LOS PASTORES DE H-2A

Con la situación única de los pastores de H-2A, ellos deben, a lo posible, recibir un trato justo y humano. Los empleadores deben:

- A. No retirarles a los pastores los documentos de identidad tales como su pasaporte, visa H-2A, I-94 y tarjeta de seguro social.
- B. Proporcionarles a los pastores, al menos, un día libre de vez en cuando.
- C. Permitirles a los pastores salir del rancho de vez en cuando para participar en actividades sociales (por ejemplo, ir de compras, asistir a servicios religiosos, etc.) y proporcionarles acceso a transporte para estas actividades.
- D. Permitirles a los pastores tener visitas y visitarles a su compañeros de trabajo.
- E. Permitirles a los pastores de H-2A tener acceso a un teléfono o poseer un teléfono celular personal.

“Me gustaría un día de descanso por semana, y tener mejor comunicación con nuestras familias.”

- Un pastor de Colorado, cuando se preguntaron cuales cambios le gustaría ver en su trabajo.

III. MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS REGLAS VIGENTES

Mientras el Departamento de Labor de los E.E.U.U. (“U.S. DOL”) tiene el poder de esforzar el cumplimiento con las reglas H-2A, el problema grande es que los pastores no se quejen de sus condiciones, debido al temor, el aislamiento y/o la falta de conocimiento sobre sus derechos. Para mejorar esta realidad, U.S. DOL debe requerir que los empleadores:

- A. Aseguren que los pastores reciban y entiendan completamente sus contratos de empleo.
- B. Les proporcionen a los pastores la información para comunicarse con U.S. DOL, sus consulados y con las organizaciones no-gubernamentales.
- C. Mejoren el contacto de los pastores con el mundo de afuera por medio del acceso a los teléfonos y permitan que los pastores salgan del rancho y tengan visitas.
- D. Informar sobre el cumplimiento afirmativo con las reglas de H-2A a U.S. DOL.¹⁵



Los campitos de dos vaqueros se quedan en las tierras de pastoreo en el oeste de Colorado.

**“No
entendemos
las leyes de los
Estados
Unidos.”**

- Un ovejero en el
oeste de Colorado

¹⁵ Southern Poverty Law Center, *Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States*, at 44.

Los resultados de la encuesta indican la necesidad de cambio sistémico. Los pastores describían salarios bajos, horas largas y malas condiciones de vivienda y trabajo. Los resultados muestran que muchos empleadores controlaban aspectos básicos de vida de los pastores, de retirar los documentos personales a prohibirles recibir visitas al rancho. Además, muchos de los pastores no comprendían qué derechos limitados les garantizaba la ley porque no tenían la posibilidad de entenderlos o no podían entender sus contratos.

La industria ganadera depende de estos pastores para el cuidado y el movimiento de sus ganados. Las reglas vigentes y las condiciones de trabajo, sin embargo, no permiten una existencia digna para estos pastores en Colorado. Mucha gente de Colorado no sabe que los pastores lleguen a trabajar en las regiones más aisladas y desoladas del estado, con el resultado que su situación sea desconocida. Para que sus condiciones de trabajo reflejen las normas básicas de la decencia, las reglas de pastores deben ajustarse a las reglas para los trabajadores agrícolas de H-2A (no pastores). Por mucho tiempo los Estados Unidos se han enorgullecido de ser el líder en el área de derechos humanos, es imperativo que sean tratados los pastores de Colorado con decencia y dignidad.



Un rebaño de ovejas viaja por un calle en el oeste de Colorado .

RECONOCIMIENTOS

Muchas personas han contribuido tiempo generoso y esfuerzo a la realización de este informe. La mayoría del crédito va a Ignacio Alvarado y al profesor Thomas Acker de Mesa State College en Grand Junction, Colorado, los cuales gastaron muchas horas manejando, buscando y hablando con pastores. Otras personas que ayudaron en este informe son Jonathan Asher, Caroline Hodge, Natasha Kerr, Patricia Medige, Jacob Ripple-Carpenter, Jenifer Rodriguez and Katy Walker. Les damos las gracias especialmente a Chris Schneider de Servicios Legales de California Central, que realizó los primeros estudios de pastores en California, y a cuyos esfuerzos primeros modelamos nuestro trabajo. Este informe está dedicado a todos los pastores que participaron en la encuesta y que hicieron posible este informe.

PHOTO CREDITS

Portada - Jennifer J. Lee
Página 4 arriba - Natasha Kerr
Página 4 bajo - Jacob Ripple-Carpenter
Página 5 - Unnamed Herder
Página 6 - Kimi Jackson
Página 7 - Jennifer J. Lee
Página 8 - Kimi Jackson
Página 9 - Unnamed Herder
Página 11 - Natasha Kerr
Página 12 - Natasha Kerr

Página 14 - Jennifer J. Lee
Página 16 - Unnamed Herder
Página 17 - Unnamed Herder
Página 22 - Unnamed Herder
Página 23 - Unnamed Herder
Página 24 - Jacob Ripple-Carpenter
Página 25 - Jennifer J. Lee
Página 26 - Jacob Ripple-Carpenter
Página 27 - Kimi Jackson
Página 28 - Unnamed Herder