



BOSQUES SALUDABLES, TRABAJADORES EXPLOTADOS

Seguridad, salud y condiciones laborales entre los trabajadores de la restauración del ecosistema forestal en el sur de Oregon

por

La Alianza de Trabajadores y Recolectores Forestales y

El Programa de Salud Ocupacional Laboral, Universidad de California, Berkeley



Julio de 2012

Agradecimientos

Encuestadores: Francisca Cortes Cortes; María Cortes Cortes; Erika Bucio

Comité asesor del proyecto: Dinorah Barton-Antonio, MPH, LOHP; Marko Bey, Lomakatsi Restoration Project; Erika Bucio; Diane Bush, MPH, LOHP; Sergio Cabezas; Santiago Calzada; Juan Pedro Cervantez; Andres Cortes Cortes; Francisca Cortes Cortes; Maria Cortes Cortes; Andres Cortes Telles; Braulio Maya; Chrystal Reyes; Enrique Santos; Andrea Steege, Ph.D., NIOSH; Carl Wilmsen, Ph.D., AFWH.

Los miembros del Comité asesor desarrollaron el cuestionario, lo tradujeron al español, realizaron las pruebas previas, y el análisis participativo de los resultados.

Voluntarios para la entrada de datos: Noam Osband; Diana Cortes

Redacción, edición y revisión: Carl Wilmsen, Ph.D., AFWH; Diane Bush, MPH, LOHP; Dinorah Barton-Antonio, MPH, LOHP; Marko Bey, Lomakatsi Restoration Project; Cece Headley; Noam Osband;

Enrique Santos; Denise Smith; Andrea Steege, Ph.D., NIOSH.

Fotos: parte superior de portada, Lomakatsi Restoration Project; parte inferior de portada, Oshana Catranides

Ilustraciones: Mari Stein

Traducción del informe al idioma español: PDX Spanish, Portland, Oregon

Patrocinadores: Centro de Salud y Seguridad Agrícola del Noroeste, de la Universidad de Washington, conforme a un convenio cooperativo (#0H07544) del Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH/CDC); Departamento de Trabajo de los EEUU, OSHA (subsidio # SH-20823-10).

El contenido de este informe es responsabilidad absoluta de sus autores y no refleja necesariamente la visión oficial o la aprobación del gobierno de los EEUU ni de otros patrocinadores.



LOHP
LABOR OCCUPATIONAL
HEALTH PROGRAM

¿Por qué este estudio?

En noviembre de 2011 un trabajador forestal falleció en el sur de Oregon mientras trabajaba con su motosierra. Mientras podaba los árboles, la sierra rebotó y le golpeó en el cuello. Sus compañeros de trabajo no tenían señal de celular ya que se encontraban trabajando en un área remota, y no pudieron pedir ayuda. Al no poder detener la hemorragia, el pobre hombre murió desangrado. Con solo 22 años, este joven trabajador no tenía capacitación sobre prácticas de seguridad laboral.

Si bien este caso es triste y horroroso, la falta de capacitación sobre seguridad y el hecho de no poder mitigar los riesgos del oficio son realidades cotidianas de los trabajadores forestales en el Noroeste del Pacífico. Estudios anteriores demuestran que las prácticas de trabajo ilegal están presentes en la industria.^{1,2,3} La información proporcionada por el Buró de Estadísticas Laborales y otras agencias estatales indican que los trabajadores de la restauración del ecosistema forestal sufren 3 veces más el índice de enfermedades y lesiones por accidente de trabajo que el resto de los trabajadores en general y 9 veces más el índice de mortalidad.^{4,5} Aun así, pocos estudios han documentado el alcance del problema. Tampoco han sido estudiados adecuadamente los problemas relacionados con el robo de salarios y las condiciones generales de trabajo. La Alianza de Trabajadores y Recolectores Forestales (una organización que hace avocacia por los trabajadores y recolectores y que defienden el medioambiente) se asoció con el Programa de Salud Ocupacional Laboral

(LOHP) de la Universidad de California, Berkeley, para llevar a cabo un programa piloto de investigación en el cual participa la comunidad, a fin de documentar las enfermedades y lesiones por accidente de trabajo, las opciones de tratamiento médico, y las condiciones de trabajo generales entre los trabajadores inmigrantes y de habla hispana, que trabajan en los bosques del sur de Oregon.

Métodos

Conformamos un comité asesor del proyecto integrado por trabajadores forestales y representantes de LOHP, el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH) y la Alianza, con el fin de desarrollar una encuesta y proporcionarle una orientación general al estudio. Tomamos como guía a la Encuesta Nacional de Trabajadores Agrícolas y a una encuesta de trabajadores de restaurantes del barrio chino⁶ de San Francisco y desarrollamos un cuestionario adaptado a las condiciones laborales únicas que enfrentan los trabajadores forestales. El personal de la Alianza capacitó a tres mujeres de la comunidad de trabajadores forestales sobre las técnicas de entrevista. Si bien la idea era que las entrevistas fuesen en persona, una vez que las mujeres comenzaron a entrevistar, fue evidente que la mayoría de los trabajadores no querían sentarse a completar una entrevista larga de 2 ó 3 horas. Por lo tanto, las entrevistas fueron autoadministradas. Las mujeres distribuyeron los cuestionarios entre los trabajadores y les pidieron que los completaran en sus hogares cuando tuvieran un tiempo libre, y luego ellas regresarían a

recoger los cuestionarios. Cuando fue necesario, las señoras aclararon las respuestas proporcionadas por los trabajadores. Les pidieron a los encuestados que proporcionaran 3 nombres de trabajadores que estuviesen dispuestos a completar el cuestionario. Mediante este “muestreo de bola de nieve”, se logró distribuir 200 cuestionarios y se recogieron 151 cuestionarios completos de los cuales se pudieron usar 150 (tasa de respuesta del 75%). Se utilizó el SPSS para analizar la información. Para asegurar la privacidad, se les pidió a los encuestados que no escribieran sus nombres en el cuestionario. Ninguna información proporcionada en los cuestionarios puede ser vinculada con un trabajador específico, y los cuestionarios completos están guardados en un lugar seguro bajo llave.

Descripción general

Los trabajadores de la industria de la restauración de los ecosistemas forestales (de aquí en adelante denominados trabajadores forestales) realizan trabajo manual para desarrollar, mantener o proteger áreas arboladas, inclusive plantación de árboles, control de pestes, poda de arbustos y árboles pequeños, apilado y quema de malezas, y mejoramiento del hábitat. El trabajo es estacional y se extiende en una gran superficie geográfica, que incluye tierras estatales y privadas. La mayoría de los trabajadores pasan largos periodos de tiempo trabajando lejos de sus hogares. Si bien los cálculos oficiales son probablemente bajos, en el 2010 había aproximadamente 3.672 trabajadores forestales en Oregon.⁷

El trabajo es intrínsecamente peligroso. Al igual que con los resultados de otras investigaciones,^{1,2,3} los trabajadores que participaron en este estudio se enfrentan a peligros diarios, como ser condiciones climáticas extremas, terrenos escabrosos, accidentes con motosierras, caída de árboles y ramas, hiedra venenosa, incendios forestales, agua contaminada, y víboras, osos, leones de montaña e insectos peligrosos. Además, las prácticas en el lugar de trabajo, como por ejemplo, poner a trabajadores sin experiencia al frente de la línea de trabajo, hacer que los trabajadores trabajen demasiado juntos, no proporcionar periodos de descanso, presionar a los trabajadores para que trabajen más duro y más rápido, presionar a los trabajadores para que trabajen cuando están enfermos o lesionados, y no contar con agua potable, todo esto aumenta el riesgo de sufrir lesiones, de contraer enfermedades relacionadas con el trabajo y desarrollar complicaciones relacionadas con dichas lesiones o enfermedades. También, hay muchos trabajadores que sufren engaños con el pago de su trabajo.

Características generales de los encuestados

La edad promedio de los trabajadores encuestados es de 30 años. El encuestado de mayor edad tenía 57 años y el más joven, 18. Casi la mayoría de los encuestados eran de México. Solo un encuestado indicó ser de Guatemala. En promedio, los encuestados están en los Estados Unidos desde hace 8 años, y han trabajado para su empleador actual la mitad de ese tiempo. La mayoría de los encuestados eran nativos de habla hispana. Solo un trabajador indicó que su lengua materna no era español, sino Triqui. Todos los encuestados eran de sexo masculino. El 28% de los trabajadores

participantes estaban trabajando en los Estados Unidos mediante un programa de trabajo temporario para extranjeros (H-2B). El promedio de años de educación formal de los trabajadores era de 6. Solo el 5 % había completado el 9^{no} grado.



Condiciones de trabajo

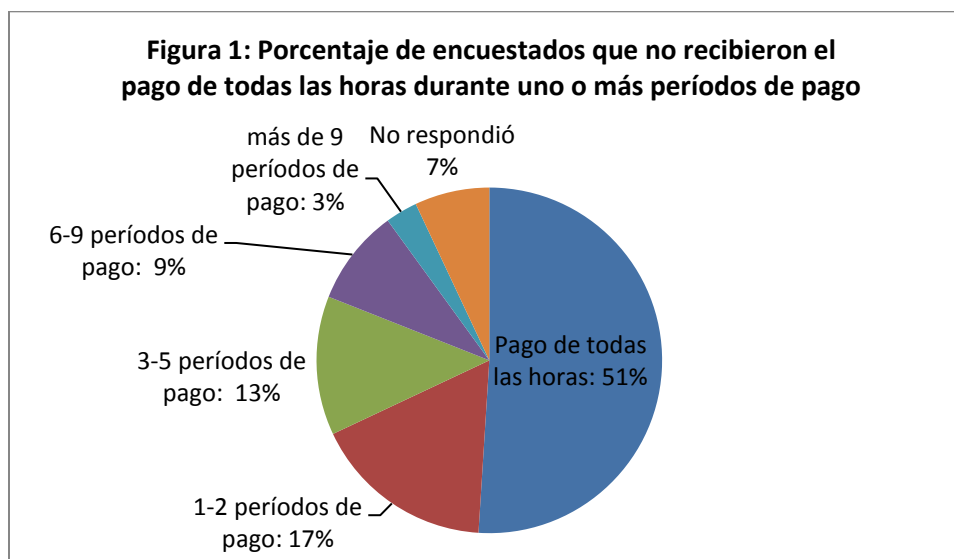
Ingresos

Los encuestados ganaban un promedio de \$15,27 por hora. La tarifa más baja reportada fue de \$8,95 por hora, y la más alta fue de \$20. Esto se traduce en un ingreso mensual promedio de \$1.800, y solo el 4% de los encuestados indicó ganar más de \$2.500 por mes. El ingreso se ve afectado por la naturaleza estacional del trabajo. La mayoría de los trabajadores no trabajó el año completo, trabajó un promedio de 8.2 meses. Especialmente no hay mucho trabajo en los meses de diciembre y enero, y durante estos meses solo un 25% y 30%, respectivamente,

indicó haber trabajado el año pasado. La mayoría de los encuestados (69%) manifestó no haber realizado ningún otro trabajo mientras no estaba trabajando en el bosque. El 21% realizó trabajo agrícola y solo el 2% hizo trabajos no relacionados con el trabajo forestal o agrícola.

Un gran número de los trabajadores encuestados manifestó que experimentaba diferentes tipos de robos en su salario. Casi la mitad (48%) dijo que no recibe el pago de una vez y media cuando trabajan más de 40 horas en una semana. El 45% dijo que no había cobrado el pago de todas las horas trabajadas durante los últimos 12 meses. Uno de cada ocho encuestados dijo que esto había ocurrido en más de 6 periodos de pago (Figura 1). Cuando se les preguntó si su empleador alguna vez les había adeudado el salario, el 37% dijo que sí, y más de la tres cuarta parte de ellos dijo que nunca recibieron dicho salario. En otras palabras, casi uno de cada tres encuestados experimentó este tipo de robo de salario. Casi dos tercios de los encuestados dijo que a veces recibían el salario atrasado. Más de la mitad (58%) indicó que no le habían dado todo el trabajo que le habían prometido en los últimos 12 meses; casi un quinto dijo que esto ocurrió en más de 6 periodos de pago. Casi todos los trabajadores encuestados (86%) dijeron que no les pagan las horas de viaje hacia y desde el trabajo.

Si bien la ley le exige a los empleadores que le paguen a los trabajadores con contratos federales una suma adicional (\$3.59 por hora para contratos de servicio en Oregon) en lugar de beneficios y que les proporcione



vacaciones y días festivos pagos,⁸ la mayoría de los encuestados indicó que no recibe estos beneficios. El 65% dijo que no recibe pagos en lugar de beneficios y el 28% no sabe si lo recibe o no. Casi todos (91%) dijeron que no reciben pago por vacaciones o días festivos.

Si bien las deducciones ilegales de los cheques de pago en concepto de comida, equipos de seguridad, transporte, tasas inmigratorias y otros costos eran comunes en el pasado, solo unos pocos trabajadores encuestados manifestaron haber experimentado estas deducciones. El 14% dijo que le habían deducido del cheque la comida, el 9% reportó deducciones por equipos de seguridad – otros manifestaron que tuvieron que comprar el equipo de seguridad con su propio dinero (ver la sección de Equipo de seguridad) – el 9% reportó deducciones para herramientas, y menos del 2 % reportó deducciones en concepto de otros gastos.

Trabajo fuera del estado

Los trabajadores forestales pasan mucho tiempo fuera de sus hogares trabajando con contratos en bosques lejanos. Casi todos los

encuestados (92%) dijeron que habían trabajado fuera del estado en los últimos 12 meses. En promedio pasan 26.4 noches lejos de sus hogares. La mayoría (89%) se aloja en moteles que normalmente pagan sus jefes. Sin embargo, las condiciones en los moteles no eran buenas. Más de la tres cuarta parte de los encuestados dijo que no había suficientes camas en la habitación para todos los trabajadores que se quedaban allí (un promedio de 5.3 trabajadores por habitación). A pesar de que el 85% de los trabajadores cocinaba su propia comida, solo el 40% manifestó que sus habitaciones contaban con una cocina. Casi la mitad (46%) cocinaba afuera en una hoguera.

Los accidentes vehiculares son la causa principal de muerte de los trabajadores forestales. Si bien esto es cierto en traslados dentro y fuera del estado, los traslados a lugares de trabajo lejanos aumentan el riesgo. Tres de cada cuatro encuestados manifestaron que no paraban a descansar en las áreas de descanso luego de 8 horas de manejo. Más de la mitad (52%) dijo que un solo trabajador conducía todo el viaje. Otro 21% dijo que los llevaba un chofer, y un 20% reportó otro tipo de arreglo.

Prácticas en el lugar de trabajo

Las prácticas en el lugar de trabajo aumentan el peligro. Tres de cada cuatro encuestados sienten que muchas veces o nunca hay la cantidad suficiente de trabajadores para completar el trabajo de manera segura y a un ritmo razonable. El 91% indicó que junto a sus compañeros trabajaban demasiado juntos muchas veces o todos los días. El 86% dijo haber tenido trabajadores sin experiencia al frente de ellos muchas veces o siempre. El hecho de trabajar demasiado juntos o de tener trabajadores inexpertos al frente de la línea aumenta el riesgo de que caigan árboles o ramas sobre otros trabajadores.

Presión para mantener un ritmo de trabajo rápido y falta de pausas de descanso.

Tanto los trabajadores como sus mayordomos son presionados para completar el trabajo lo más rápido posible. Esto genera un ambiente de trabajo en el cual los trabajadores son continuamente presionados para trabajar más duro y más rápido, y tienen miedo de ser despedidos si

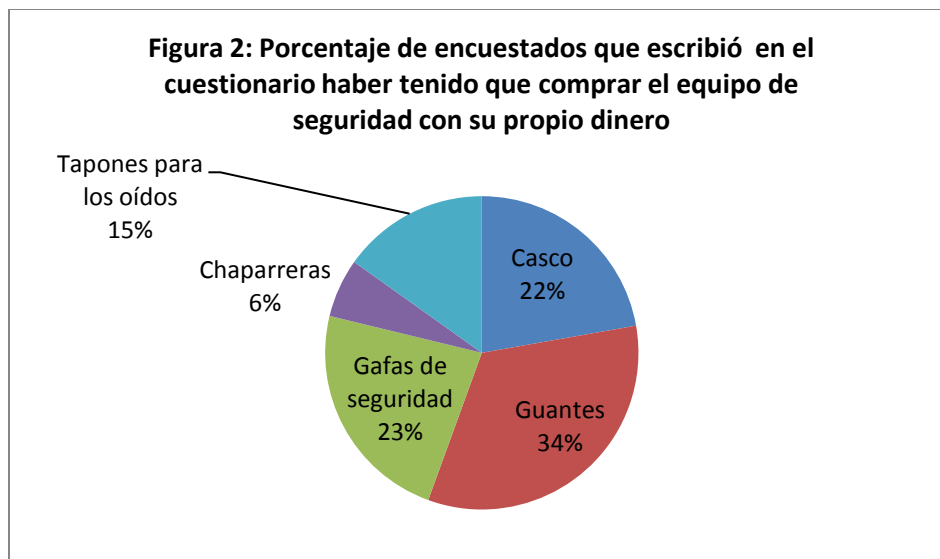
hablan del tema o se quejan. Casi todos los encuestados (90%) sienten que muchas veces o siempre son obligados a trabajar demasiado rápido o demasiado duro. Casi dos tercios (59%) de los encuestados fueron a trabajar durante los últimos 12 meses inclusive cuando se sentían muy enfermos para trabajar. Casi la mitad (47%) fue a trabajar durante los últimos 12 meses inclusive cuando estaban muy doloridos a causa de una lesión.

Más de la tres cuarta parte de los encuestados manifestó que nunca tenían pausas de descanso, y un 17% reportó que tenían pausa de descanso algunas veces. El 77% no tiene pausas diarias para comer consistentemente.

Abuso verbal, hostigamiento y trato injusto.

El abuso verbal es algo común. Cuatro de cada cinco trabajadores encuestados dijeron que les habían gritado en el trabajo en los últimos 12 meses. Por lo general, los gritos eran del mayordomo o del jefe. Un cuarto de los encuestados manifestó que fueron amenazados, acosados u hostigados en el trabajo durante los últimos 12 meses, y en el 60% de los casos, estos actos provenían del mayordomo.

Gran parte de los encuestados (68%) también sintió que habían sido tratados injustamente en el trabajo. Ya que ellos tenían miedo a las represalias o no sabían cómo actuar, la mayoría de estos trabajadores no cuestionó este trato injusto. Sin embargo, de los 13 trabajadores que sí cuestionaron el trato injusto, 9 de ellos sintieron que sus esfuerzos tuvieron éxito.



Equipo de seguridad

Un aspecto bueno de este estudio es que la gran mayoría de los encuestados manifestó que usa equipos de protección personal (EPP) todos los días. El 85% siempre usa casco y guantes, y más de la mitad de los encuestados también usa siempre gafas protectoras, chaparreras, tapones para los oídos y botas de seguridad. Sin embargo, un tercio de los encuestados expresó haber tenido que comprar de su propio bolsillo al menos uno de estos elementos de protección (Figura 2) y algunos otros manifestaron que les descontaron dinero de sus cheques de pago en concepto de EPP. Es probable que muchos otros trabajadores hayan tenido que comprarse su propio EPP porque nosotros no preguntamos específicamente en el cuestionario quién pagó por los EPP. Por el contrario, los encuestadores mismos expresaron en el cuestionario haber comprado los EPP de su bolsillo. Esto es muy importante, en especial porque la ley de Oregon exige que los empleadores les proporcionen a sus empleados todo el EPP

necesario, excepto las botas, sin cargo alguno para ellos. Otro descubrimiento igualmente alarmante es que el 95% de los encuestados dijo que su EPP muchas veces o siempre está muy gastado.

Además, si bien el 71% reportó que tiene un botiquín de primeros auxilios en el lugar de trabajo, el 38% de estos encuestados desconocía si en su interior había gasas, desinfectante, vendas, camilla y otros

elementos. También es alarmante que el 24% de los encuestados no sepa si cuentan con un botiquín de primeros auxilios en el lugar de trabajo.

Capacitación

La capacitación sobre seguridad también es problemática. Si bien el 60% de los trabajadores encuestados recibió algún tipo de capacitación en el trabajo, solo el 39% reportó haber recibido capacitación sobre seguridad. Además, el tipo de capacitación

que normalmente reciben los trabajadores forestales consiste tan solo en unos minutos que les dedica un compañero de trabajo o un mayordomo para explicarles lo que tienen que hacer. Otro indicativo de la frecuente falta de consideración sobre capacitación de seguridad es que el 74% de los encuestados no estaba de acuerdo o estaba en total desacuerdo con la declaración de que el jefe considera importante a la salud y seguridad. Este sentimiento se extendió entre los compañeros de trabajo, ya que el 59% no estaba de acuerdo o estaba en total desacuerdo con el hecho de que sus compañeros de trabajo consideraban importante la salud y seguridad.

Agua potable y servicios sanitarios

La situación con el agua potable es complicada. El 53% de los encuestados dijo que el contratista para el cual trabajan no les proporciona agua fresca y potable todos los días. A veces esto significa que a pesar de tener agua potable en la camioneta, los trabajadores mismos tenían que trasladar el agua hasta el lugar de trabajo, muchas veces una distancia superior a una milla desde donde estaba parqueada la camioneta. Como consecuencia, el 35% de los encuestados dijo que llevaba su propia agua al lugar de trabajo, el 10% dijo que bebía agua de arroyos, y el 55% dijo que hacía ambas cosas. Al beber agua no potable de arroyos de montaña, los trabajadores corren riesgo de contraer infecciones a causa de E-coli o gardia.

Casi todos (92%) los trabajadores reportaron que sus empleadores no les proporcionaban un baño en el lugar de trabajo a diario, y el

86% dijo que su empleador no les proporcionaba agua para lavarse las manos.



Estado de salud actual

En general, la salud de los trabajadores encuestados es buena. La mayoría de los encuestados (58%) dijo que su estado de salud actual era igual o mejor que el del año pasado. La mayoría dijo que ningún médico u otro profesional de la salud le había dicho que padecía una enfermedad grave o crónica, como cáncer, enfermedad cardíaca o tuberculosis. Tres trabajadores (2%) indicaron que habían sido diagnosticados con asma, 2 (1.4%) habían sido diagnosticados con presión alta y otros 2 con alguna otra enfermedad. El 8% de los encuestados manifestó que se sentía deprimido todo el tiempo o la mayor parte del tiempo en los últimos 12 meses, una tasa levemente más alta que el promedio nacional del 6.7% de la población general que sufre de depresión mayor en un periodo de 12 meses.⁹ Otro 13% manifestó sentirse

Tabla 1: Informe y tratamiento de lesiones

Tipo de lesión	Número de casos	Porcentaje de la muestra que sufrió lesiones (n=150)	Porcentaje de lesiones informadas al supervisor	Porcentaje de lesiones tratadas
Raspadura/escoriación	50	33%	52%	66%
Picadura de insecto	44	29%	50%	64%
Quemadura	34	23%	48%	74%
Moretón	25	17%	64%	64%
Laceración	21	14%	76%	81%
Esguince	20	13%	65%	70%
Hueso dislocado	18	12%	56%	72%
Fractura	15	10%	73%	80%
Otra lesión	7	5%	42%	57%
Amputación	0	0	0	0

deprimido una cantidad moderada de tiempo.

Lesiones y enfermedades en el trabajo

Lesiones

De los 150 trabajadores forestales que completaron el cuestionario, 61 (41%) indicó haber sufrido lesiones en el trabajo durante los últimos 12 meses. Un tercio de los trabajadores encuestados sufrió raspaduras y escoriaciones, el 29% sufrió picaduras de insectos, y casi un cuarto de los encuestados sufrió quemaduras en el trabajo. Entre el 10 y el 17% sufrió moretones, laceraciones, esguinces, huesos dislocados y fracturas (Tabla 1).

Informe y tratamiento de lesiones

Como refleja la Tabla 1, es más probable que los trabajadores informen a sus

supervisores casos de laceraciones y fracturas. El 76% y el 73%, respectivamente, de los trabajadores que sufrieron este tipo de lesiones dijo haber informado su lesión al supervisor. Las quemaduras/escaldaduras y demás lesiones no especificadas fueron menos informadas: 48% y 42%, respectivamente. El índice de informes de escoriaciones, moretones, esguinces, dislocaciones y picaduras de insectos se ubica entre estos extremos. Esto sugiere que, dependiendo de la naturaleza de la lesión, entre el 25% y el 58% de las lesiones sufridas en el trabajo no son informadas al supervisor.

La razón principal por la cual los trabajadores no informaban sus lesiones era porque tenían miedo de ser despedidos, o de lo contrario, tenían miedo de meterse en problemas. El alto índice de informes sobre laceraciones, fracturas, esguinces y moretones – que constituyen la mitad o la

tres cuarta parte de todos los casos – es muy notable aún cuando los trabajadores sentían miedo. Los trabajadores que conforman el comité asesor del proyecto indicaron que es más probable que sus colegas les informen las lesiones graves a sus supervisores. Sin embargo, aquello que los trabajadores consideran como lesión grave no puede ser determinado mediante la información recabada por este estudio.

La mayoría de los trabajadores, (69%) se hizo tratar las lesiones, independientemente del tipo de lesión. Es posible que los índices más bajos de búsqueda de tratamiento de raspaduras, picaduras de insectos y moretones se deban a que los trabajadores no sentían en algunos casos que sus lesiones

eran lo suficientemente graves como para requerir tratamiento.

La mayoría de los trabajadores que dijo haberse lesionado en el trabajo en los últimos 12 meses (60%) se hizo tratar sus lesiones con proveedores de cuidado de salud, como ser centros de salud, consultorios médicos privados, hospitales y otros lugares. Aun así, una cantidad considerable de encuestados (40%) recurrió a curanderos. Nueve trabajadores se hicieron tratar con curanderos y prestadores de *Western medical care*, (hospitales, centros de salud, quiroprácticos y oftalmólogos) (Figura 3).

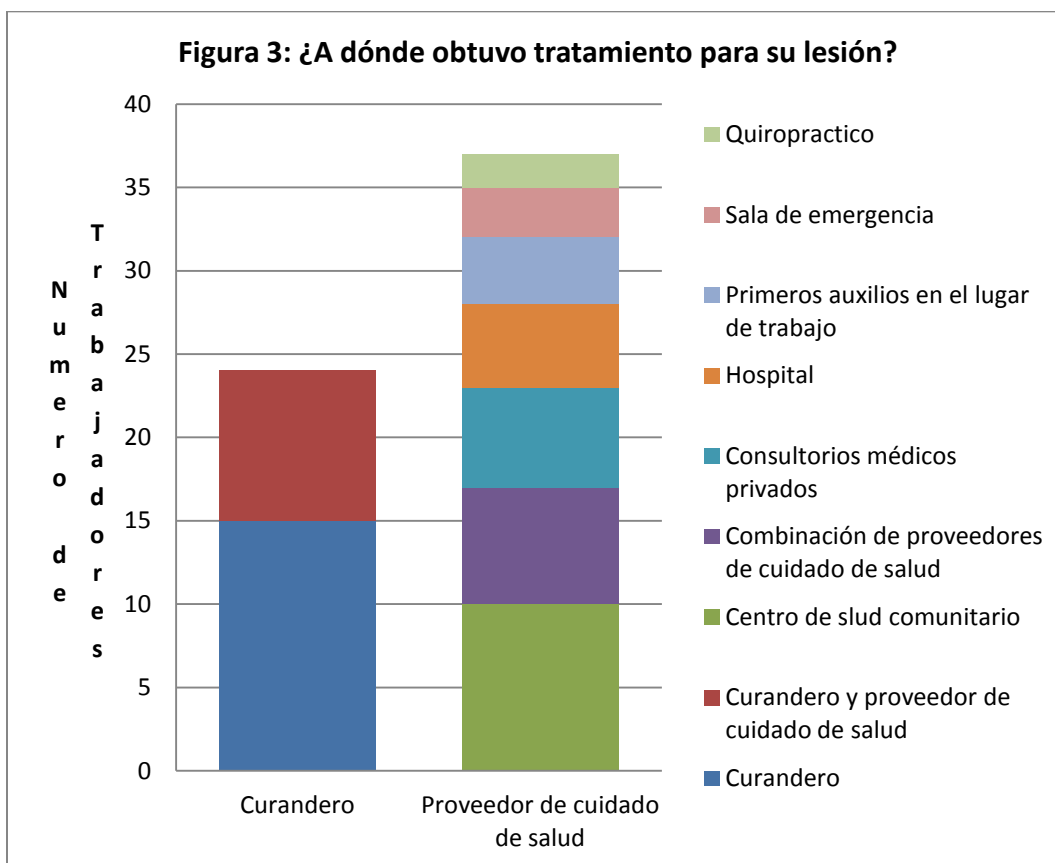


Tabla 2: Dolor músculo esquelético		
Experimentaron dolor en los últimos 12 meses en su:	Porcentaje de la muestra que experimentó dolor (n=150)	Porcentaje que perdió uno o más días de trabajo
Espalda	49	27
Hombro	25	17
Codo	26	13
Mano	27	11
Pierna	23	11
Otro	5	4

No obstante, el estudio sugiere que la mayoría de los trabajadores que buscó tratamiento para sus lesiones con frecuencia tuvo que pagar la atención médica con su propio dinero. Un poco más de la mitad de los trabajadores (52%) que sufrieron lesiones en el trabajo debieron pagar el tratamiento de las mismas de su bolsillo. El 25% manifestó que su empleador pagó el tratamiento médico con su propio dinero. Solo el 3% manifestó que el seguro de compensación de trabajadores cubrió los gastos de tratamiento. El 24% manifestó haber recibido una indemnización del sistema de compensación de trabajadores por los días de trabajo perdidos.

Dolor músculo esquelético

Muchos trabajadores también experimentan dolor, normalmente en la espalda, y es lo suficientemente fuerte como para faltar al trabajo. Como lo demuestra la Tabla 2, más de un cuarto de los encuestados experimentó dolor de espalda en los últimos 12 meses lo suficientemente fuerte como para faltar uno o más días al trabajo.

Un problema común entre los leñadores que operan con motosierras es el fenómeno de Raynaud mediante el cual los dedos se vuelven de color blanco y/o se entumescen.¹⁰ Con el fin de evaluar si los trabajadores de la restauración del sistema forestal también experimentan este problema, hemos incluido algunas preguntas sobre este tema en el cuestionario. El 37% de los encuestados, manifestó que se le entumecían los dedos, y otro 4% dijo que sus dedos se les volvieron blancos durante los últimos 12 meses. En promedio, esto ocurría 4 veces por semana. Dos trabajadores dijeron que ocurría una vez a la semana y otros dos dijeron que ocurría todos los días.

Enfermedades

La mitad de los trabajadores manifestaron que trabajaron con pesticidas durante los últimos 5 años. De éstos, el 25% manifestó haberse enfermado a causa de los pesticidas, aunque no les preguntamos cuáles fueron los síntomas que experimentaron.

Aproximadamente uno de cada ocho trabajadores reportaron dolor en los hombros, codos, manos o piernas. Cuando se les preguntó sobre sarpullidos en otra parte del cuestionario, el 61% dijo haber tenido sarpullido en los últimos 12 meses. La causa común más informada fue el sarpullido a causa del roble venenoso (74% de los encuestados). El 6% dijo que se debió a los químicos, y el 20% dijo que fue causado por otro motivo.

Dieciocho (12%) de los encuestados dijo haber sufrido diarrea durante más de 3 días en los últimos 12 meses.

De aquellos encuestados que experimentaron dolor músculo esquelético, síntomas en sus dedos y/o enfermedades relacionadas con el trabajo, la mayoría (89%) no se lo informó al supervisor. El motivo más común del porqué no lo informaron fue porque tenían miedo de ser despedidos o de que se tomen represalias en su contra, pensaron que sería muy problemático o tenían miedo de no conseguir más horas en el trabajo.

Acceso al cuidado de la salud

El 70% de los trabajadores encuestados siente que les es difícil obtener el cuidado médico que necesitan en los Estados Unidos. Las razones principales que expusieron con respecto a la dificultad para conseguir acceso médico fueron que los prestadores de servicios médicos no hablan español (85%) y que el costo es demasiado elevado (62%).

Cuando se les preguntó a dónde acudían para obtener tratamiento médico si se

enferman o se lesionan, los encuestados indicaron los lugares que figuran en la Tabla 3.

Tabla 3: ¿A qué tipo de lugar acude normalmente cuando se enferma o se lesiona?

Combinación	35%
Hospital	22%
Centro de salud comunitario	18%
Consultorio médico privado	10%
Curandero	6%
En mi propio país	6%
Sala de emergencia	1%
Centro de salud itinerante	1%

Si bien la pregunta estaba orientada a obtener una sola respuesta, el 35% de los encuestados tildó más de una respuesta. La mayoría de estas respuestas incluían una combinación de hospital, tratamiento realizado por un médico y tratamiento realizado por un curandero.

¿Cuán representativos son los resultados?

Los trabajadores forestales que participaron en este estudio no fueron elegidos al azar, por lo tanto, los resultados obtenidos no deben generalizarse para todos los trabajadores forestales. Una potencial causa de parcialidad en el muestreo es la posible cantidad de trabajadores encuestados que sufrieron el mismo problema en el trabajo. Los empleados de una compañía que tiene mala reputación entre los trabajadores fue sobrerrepresentada en este muestreo. El 39% de los trabajadores en el muestreo dijo que trabaja para esta compañía. Aun así, este grupo de encuestados tiene un índice

inferior de lesiones ocurridas en el trabajo que los otros encuestados (el 33% a diferencia del 41% del total de la muestra.) El análisis estadístico del efecto que la sobrerrepresentación de empleados de esta empresa en la muestra pudo haber tenido en los resultados del estudio indicó que las relaciones entre la empresa para la cual el encuestado trabaja y sus respuestas a las preguntas del cuestionario son pobres o muy pobres. Por consiguiente, concluimos en que esa parcialidad a causa de la sobrerrepresentación de empleados de una misma empresa es mínima en los resultados del estudio.

Además, el hecho de que la muestra incluyó a trabajadores de al menos la mitad de los 42 contratistas ubicados en los condados de Jackson y Josephine disminuye la posibilidad de parcialidad. Los encuestados nombraron a 21 contratistas ubicados en estos dos condados y a 3 ubicados en otros condados como sus empleadores. Unos pocos encuestados dieron los nombres de 3 empleadores que no fueron identificados en la lista del Departamento de Trabajo e Industria de Oregon, donde figuran los contratistas de mano de obra agrícola y forestal, y 4 encuestados no quisieron dar el nombre de sus empleadores.

También es importante tener en cuenta la reticencia de los trabajadores para hablar de sus problemas de trabajo fuera de su círculo de familia y amigos. Durante la prueba previa al cuestionario, un trabajador, del cual los encuestadores sabían que tenía quejas hacia su empleador, se contuvo y no reveló mucha información en las respuestas que proporcionó sobre qué consideraba él

como malas condiciones laborales y trato injusto en el trabajo. A pesar de que pudimos determinar, en el caso de este trabajador, que sus respuestas describían a su empleador mucho mejor de lo que lo hacía en su conversaciones informales, es imposible saber cómo la reticencia de los trabajadores pudo haber influido las respuestas de otros encuestados.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, consideramos que la muestra de trabajadores en este estudio incluye una muestra de diferentes tipos de los trabajadores forestales en los condados de Jackson y Josephine. Mientras algunos trabajadores pudieron haber exagerado en sus respuestas, otros pudieron haber minimizado sus dificultades en el trabajo. Los resultados de este estudio son consistentes con los resultados de otras investigaciones,^{1,2,3,11} y creemos que proporciona una descripción certera de las condiciones laborales en la industria de restauración del ecosistema forestal en el sur de Oregon.

Conclusiones y recomendaciones

Los resultados de esta encuesta sugieren que el robo de salarios, las condiciones laborales inseguras y la violación habitual de las leyes laborales son comunes en la industria de restauración del ecosistema forestal. En resumen, los resultados indican que el abuso a los trabajadores es algo muy común. Estos resultados también sugieren que las lesiones ocurridas en el trabajo son mucho más frecuentes que lo que indican las cifras oficiales y los trabajadores con mucha frecuencia no informan a sus superiores

sobre dichas lesiones. Esta conclusión es consistente con otra investigación la cual ha demostrado que los sistemas principales de conteo de lesiones en el trabajo en los Estados Unidos son inexactos y reflejan porcentajes varios cientos por debajo de la cifra real.¹¹

Evidentemente, es necesario tomar acciones decisivas para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores forestales. Recomendamos que se tomen los siguientes pasos.

Realizar cambios de política

- Revisar las normativas del organismo regulador para asegurarse de que los empleadores no burlen los requisitos de capacitación y que los trabajadores y sus supervisores reciban una capacitación verificable en el uso de equipos de manera segura, técnicas de trabajo seguras, prácticas para aprender a reconocer y alejarse de lugares de trabajo peligrosos, y primeros auxilios y RCP.
- Revisar las normativas del organismo regulador para solicitarle a los oficiales del Servicio forestal y la Oficina de administración de tierras (BLM) que revisen si se cumplen las leyes laborales. A pesar de que el cumplimiento de las leyes está estipulado en los contratos de los organismos reguladores, los inspectores, por lo general, inspeccionan solo para asegurarse de que el trabajo en las tierras cumple con las especificaciones del contrato.

También se debería verificar en las inspecciones programadas con regularidad que el contratista cumpla con todas las leyes laborales aplicables.

- Crear una base de datos accesible al público donde se proporcione información sobre las inspecciones – dónde y cuándo se llevaron a cabo, violaciones detectadas, y medidas correctivas tomadas.
- Solicitar a los contratistas que certifiquen que cumplen con todas las leyes laborales.

Mejorar el cumplimiento

- Aumentar los fondos para que los organismos de cumplimiento de la ley contraten a más investigadores y otro personal.
- Realizar más inspecciones de contratos de servicio de trabajo intensivo para asegurarse de que se cumplen las leyes laborales, inclusive los requerimientos de salud y seguridad.
- Mejorar la coordinación entre las oficinas de administración de tierras y el Departamento de trabajo. El Departamento de trabajo puede proporcionar capacitación para los oficiales contratistas del Servicio forestal y la Oficina de administración de tierras (BLM) y sus representantes sobre inspecciones de cumplimiento de leyes laborales, y las oficinas de administración de tierras pueden proporcionar información oportuna sobre los contratos actuales con el

Departamento de trabajo para asistir en el cumplimiento de las leyes.

- Mejorar la supervisión para asegurarse de que los empleadores hagan esfuerzos honestos para contratar a trabajadores que vivan en los EEUU antes de traer al país a trabajadores con la visa H-2B. El periodismo de investigación descubrió que los empleadores frecuentemente burlan las normas que existen para determinar si los trabajadores de EEUU pueden ocupar un puesto de trabajo cuando quieren obtener la certificación para traer al país a trabajadores temporarios extranjeros con visas H-2B.¹²

Asociarse/colaborar con las organizaciones basadas en la comunidad para asistir en el control de violaciones.

Las organizaciones basadas en la comunidad pueden actuar como “ojos y oídos” para las agencias de aplicación de la ley, alertando sobre violaciones como por ejemplo que los trabajadores deban comprarse sus propios equipos de seguridad y que no se les pague por todas las horas que trabajan. Las agencias de aplicación de la ley deben crear oportunidades para trabajar en colaboración con otras agencias para el control multilateral de las condiciones de trabajo.

Abordar el tema de las contrataciones debajo del costo.

Una fuerza impulsora del abuso de los trabajadores forestales son los precios de los contratos que son tan bajos que los contratistas no tienen manera de pagar los sueldos vigentes, cumplir con las normativas de salud y seguridad y a la vez, obtener una ganancia. Si bien los organismos federales cuentan con normativas y procedimientos para asegurarse de que los contratos se realicen con precios razonables, no está claro cuán efectivos son los mismos. Por lo tanto, se debe investigar la medida en que los contratos se realizan debajo del costo, y se deben elaborar políticas para asegurarse de que los precios de los contratos reflejan los costos esperados.

Hacer pleno uso de los contratos al mejor precio – en contratos de servicios y administración de tierras públicas.

- Compensar a los contratistas que realicen trabajos de alta calidad, que paguen tarifas que les permitan a los trabajadores cubrir las necesidades de sus familias y ahorrar para sus necesidades y objetivos futuros (como ser la universidad), y que le presten atención a la seguridad de los trabajadores.
- Permitir y alentar a los contratistas a que incluyan los costos de capacitación de los trabajadores en sus precios de oferta.

- Juntar varios contratos para proporcionar empleo a largo plazo. El Servicio forestal puede juntar varios proyectos relacionados en un área determinada para que se lleven a cabo durante un largo periodo de tiempo a fin de proporcionarles a los trabajadores un empleo a largo plazo.

Financiar totalmente los programas de capacitación para los trabajadores. .

Los programas de capacitación en salud y seguridad ocupacional y los programas de derechos de los trabajadores han resultado ser efectivos para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas, y actualmente la Alianza está implementando un programa de capacitación que se enfoca explícitamente en los peligros únicos que afrontan los trabajadores forestales. Los programas que apoyan dichos esfuerzos, como ser el subsidio para mejorar los programas de mano de obra agrícola (que incluye a los trabajadores forestales) establecido mediante el proyecto de

ley agrícola de 2008, debe ser totalmente financiado.

Proteger los derechos de los trabajadores a crear sindicatos, y tomar medidas drásticas en contra de aquellos empleadores que violan la Ley nacional de relaciones laborales mediante la coerción, intimidación o despido de los trabajadores que intentan conformar un sindicato.

Los gremios pueden responsabilizar a los empleadores a que cumplan con sus obligaciones respecto de salarios y condiciones de trabajo seguras.

Realizar estas acciones será de gran importancia para mejorar las condiciones laborales de aquellos trabajadores que realizan un trabajo intensivo necesario para mantener saludables los bosques de los Estados Unidos. Se necesita una excelente forestación para asegurar la sostenibilidad de los bosques, y tratar con respeto a los trabajadores que cuidan la tierra es algo esencial para lograr la excelencia en la administración forestal.

Referencias

¹Mary Bauer, *Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States*, Montgomery, AL: Southern Poverty Law Center, 2007.

²Tom Knudson y Hector Amezcua, “Los Pineros: Men of the Pines,” *Sacramento Bee*, 13 November 2005, Series, accedido el 12/9/11, <http://www.sacbee.com/content/news/projects/pineros>.

³Brinda Sarathy, *Pineros: Latino Labour and the Changing Face of Forestry in the Pacific Northwest*, Universidad de British Columbia Press, Vancouver, 2012.

⁴Bureau of Labor Statistics, “Table 1. Incidence rates of nonfatal occupational Injuries and Illnesses by industry and case types, 2010,” accedido el 10/4/12, <http://www.bls.gov/iif/#tables>.

⁵Rhonda Thompson, “Oregon Forest Industry: A Comparison of Occupational Safety and Health Measures, 2010,” Information Management Division, Department of Consumer and Business Services, 2011, accedido el 12/4/12, http://www.cbs.state.or.us/imd/rasums/4840/10web/10_4840.pdf.

⁶Meredith Minkler, Pam Tau Lee, Alex Tom, Charlotte Chang, Alvaro Morales, Shaw San Liu, Alicia Salvatore, Robin Baker, Feiyi Chen, Rajiv Bhatia, y Niklas Krause, “Using community-based participatory research to design and initiate a study on immigrant worker health and safety in San Francisco's Chinatown restaurants,” *American Journal of Industrial Medicine*, vol.53, no. 4, 2010, pp. 361-371.

⁷Bureau of Labor Statistics, Quarterly Census of Employment and Wages, Databases, Tables and Calculators by Subject, NAICS 1153 Support activities for forestry, accedido el 2/5/12, <http://bls.gov>.

⁸US Department of Labor, Wage and Hour Division, “Register of Wage Determinations Under the Service Contract Act,” 17 de junio de 2011, www.dol.gov.

⁹National Institute of Mental Health, “Major Depressive Disorder Among Adults,” 2010, accedido el 12/9/11, http://www.nimh.nih.gov/statistics/1MDD_ADULT.shtml.

¹⁰Canadian Centre for Occupational Safety and Health, “Raynaud’s Phenomenon,” accedido el 12/4/12, http://www.ccohs.ca/oshanswers/diseases/raynaud.html#_1_6.

¹¹Lenore Azaroff, Charles Levenstein, y David Wegman, “Occupational Injury and Illness Surveillance: Conceptual Filters Explain Underreporting,” *Public Health Matters*, vol. 92, no. 9, 2002, pp. 1421-1429.

¹²Keith Chu, “Feds: Contractors fall short in hiring, Forest stimulus contractors do the minimum before hiring foreign workers,” *The (Bend, Oregon) Bulletin*, 10 de octubre de 2010, edición en línea, accedido el 14/4/12, <http://www.bendbulletin.com>.

Para obtener más información comuníquese con:

Carl Wilmsen
La Alianza de Trabajadores y Recolectores Forestales
P.O. Box 6722
Albany, CA 94706
Tel: (510) 525-4053
Email: alliancefwh@sbcglobal.net

Diane Bush
Programa de Salud Ocupacional Laboral
Universidad de California, Berkeley
2223 Fulton St., 4th Floor
Berkeley, CA 94720-5120
Tel: (510) 643-2424
Email: dbush@berkeley.edu

